



---

---

# 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 (3)

Le jeudi 14 novembre 1996 — N° 47

Président: M. Jean-Pierre Charbonneau

---

QUÉBEC

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

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

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

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

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

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

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

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec  
ISSN 0823-0102

**Commission permanente des affaires sociales**

**Le jeudi 14 novembre 1996**

**Table des matières**

**Étude détaillée**

Modalités d'application	
Dispositions applicables aux entreprises de 100 salariés ou plus (suite)	1
Commission de l'équité salariale	
Constitution et organisation (suite)	7
Fonctions et pouvoirs	10
Recours	
Pouvoirs d'intervention de la Commission	15
Compétence du Tribunal du travail	21
Dispositions réglementaires	21
Dispositions pénales	23
Dispositions applicables aux programmes d'équité ou de relativité salariales complétés ou en cours	24
Dispositions modificatives, transitoires et finales	26
Articles en suspens	30

**Conclusions**

Mme Monique Gagnon-Tremblay	34
Mme Louise Harel	34

**Autres intervenants**

M. Rosaire Bertrand, président

Mme Marie Malavoy

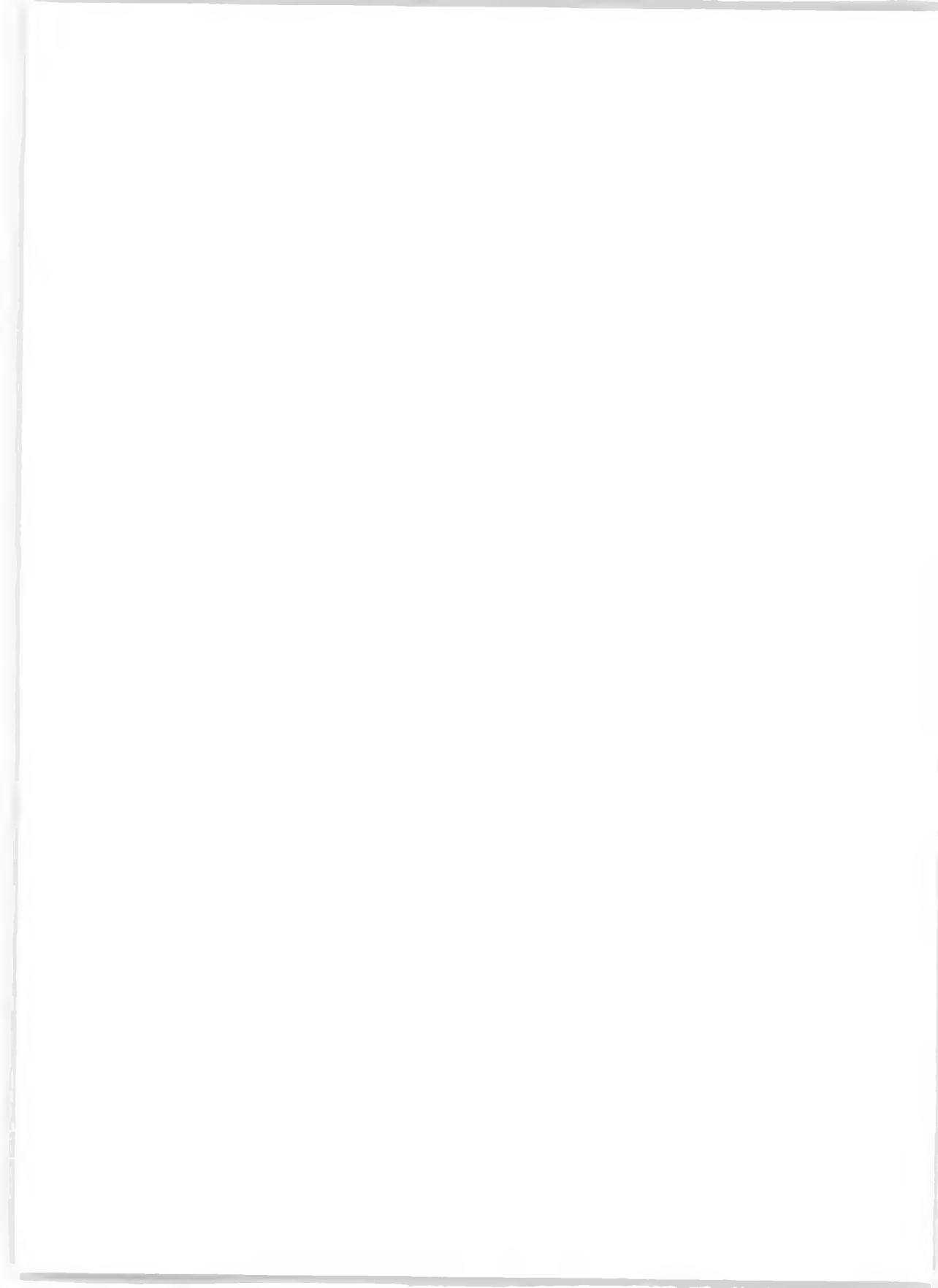
Mme Nicole Loiselle

M. André Gaulin

Mme Solange Charest

Mme Claire Vaive

- \* M. Daniel Carpentier, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- \* Mme Dominique Gaucher, ministère du Travail
- \* Témoins interrogés par les membres de la commission



Le jeudi 14 novembre 1996

Étude détaillée du projet de loi n° 35

(Dix-sept heures cinq minutes)

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** À l'ordre, s'il vous plaît! Alors, tout de suite avant de commencer, j'aimerais informer les membres de la commission qu'il y a une entente entre les deux partis. Nous allons terminer comme prévu à 18 heures. Par contre, nous commencerions à 19 h 30 de façon à terminer plus de bonne heure si c'est possible. Alors, tout le monde semble d'accord.

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

**La Secrétaire:** Oui, M. le Président. Nous avons quorum.

**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 beaucoup. Je vous rappelle le mandat de la commission, qui est de se réunir afin de procéder à l'étude détaillée du projet de loi n° 35, Loi sur l'équité salariale. Je vous rappelle que nous sommes rendus à l'article 71, qu'il y a quelques articles de suspendus. Alors, nous allons commencer au chapitre V, à l'article 71, et nous reviendrons pour les articles suspendus. Alors, Mme la ministre.

**Mme Harel:** Oui, M. le Président. Je vous suggérerais de peut-être revenir sur les articles que nous avons suspendus, 17, 18 notamment. Je crois que l'article 15 aussi l'avait été.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Articles 7, 15, 16, 17, 18.

**Mme Harel:** Alors donc, 15, 16, 17, 18 et on pourrait débiter par l'examen de l'article 17.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** On a le 7 aussi.

**Mme Harel:** Le 7 aussi.

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

**Mme Harel:** On pourrait débiter par l'examen des articles 17 et 18 de façon à pouvoir répondre à des inquiétudes qui auraient été manifestées lors de nos

travaux antérieurs, notamment par Mme la députée de Saint-François.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je n'ai pas d'objection si... Accordé? D'accord, adopté. Alors...

**Mme Harel:** On reprend.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** ...on reprend à l'article 17.

Étude détaillée

Modalités d'application

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

**Mme Harel:** À l'article 17. Alors, l'amendement à l'article 17 consisterait à remplacer les articles 17 et 18 par les suivants... Souhaitez-vous pouvoir les distribuer avant que j'en fasse la lecture?

**Une voix:** Ah! c'est des nouveaux, ça?

**Mme Harel:** Oui.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que Mme la députée...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Je l'ai déjà, moi.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Vous l'avez déjà?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ma collègue ne l'a pas.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que vous vous sentez prête à procéder?

**Mme Harel:** Je pourrais peut-être...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, procédez, et nous allons faire les photocopies.

**Mme Harel:** Vous allez faire les photocopies?

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

**Mme Harel:** Vous allez les distribuer? Très bien. Alors, les articles 17 et 18 sont remplacés par les suivants:

«17. Lorsqu'un programme d'équité salariale ne vise que des salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée, ceux-ci désignent leurs représentants au sein du comité d'équité salariale.»

En fait, M. le Président, plutôt que de lire tout ce qu'on a déjà, je suggérerais que je vous indique là où l'amendement est fait. Ce serait à 17.2.

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

**Mme Harel:** Oui.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Pour une question d'efficacité, je préférerais qu'on retire totalement l'article et qu'on procède par le nouveau.

**Mme Harel:** Oui, parfait.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Le premier amendement se trouverait retiré pour fins d'enregistrement.

**Mme Harel:** Excellent. Le premier amendement est retiré...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Et on procède avec la nouvelle formule.

● (17 h 10) ●

**Mme Harel:** ...pour fins d'enregistrement. Celui que j'introduis ici, en fait je vais l'introduire à 17.2, n'est-ce pas, et il se lirait comme suit:

«Les membres représentant les salariés au sein d'un comité d'équité salariale ne peuvent, en application du premier alinéa de l'article 17.1, excéder le nombre 12.

«Lorsque, en application du premier alinéa de l'article 17.1, ce nombre excéderait 12, les modalités de désignation de ces 12 membres sont déterminées par entente entre l'employeur et les salariés ou, à défaut d'entente, par la Commission sur demande de l'employeur, d'une association accréditée ou d'un salarié non représenté par une telle association. Dans la détermination de ces modalités, la Commission doit tenir compte notamment de la proportion du nombre de salariés représentés par une association accréditée et du nombre de ceux qui ne sont pas représentés par une association accréditée, ainsi que de la présence de catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine parmi ces salariés.»

Alors, cette proposition d'amendement, qui a été préparée par le Secrétariat à la condition féminine, a pour objet de satisfaire à la demande de fixer un nombre limite de représentants des salariés — c'est ça, des salariés — qu'ils soient ou non syndiqués, pour tenir compte aussi des difficultés que la formule proposée pouvait occasionner dans certaines grandes entreprises. Pensons, notamment, à la Confédération Desjardins, qui avait calculé que notre formule exigeait 350, minimum.

Alors, cette proposition d'une limite de 12 représentants a comme effet, là, de s'appliquer par analogie avec ce qui se fait en matière de santé et sécurité au travail.

Déjà, le nombre de 12 avait été retenu sur la base d'un nombre maximal de représentants des salariés dans un comité de santé et sécurité du travail, autorisé en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Et c'est un nombre pair qui permet de respecter la proportion prévue à l'article 15, soit deux tiers de représentants de salariés et un tiers de représentants d'employeurs.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** D'ailleurs, nous avons une lettre de la Confédération là-dessus. Est-ce que vous avez terminé vos remarques, Mme la ministre?

**Mme Harel:** Alors, concrètement, cet article s'appliquera dans les cas où il y a plus de groupes de salariés que dans les cas suivants. Je vous donne plusieurs scénarios. Lorsque 12 associations accréditées ou 11 associations accréditées et un groupe de salariés non syndiqués sont visés par un programme, chaque association et le groupe de salariés non syndiqués ont droit à un membre. Lorsqu'il y a six associations accréditées, dont une association représente une majorité de salariés visés par le programme, le groupe majoritaire de salariés non syndiqués a droit à sept membres; les autres, un chacun. Lorsque cinq associations accréditées et un groupe de salariés non syndiqués sont visés par le programme et qu'une de ces associations et le groupe de non-syndiqués représentent une majorité de salariés, le groupe majoritaire a droit à sept membres, et les autres, un chacun.

En fait, c'est l'application dans divers scénarios de salariés non syndiqués majoritaires ou minoritaires, d'associations accréditées majoritaires ou minoritaires. La formule peut s'appliquer.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, on traite 17.2. Est-ce qu'il y a des questions, Mme la députée?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, 17.2... Oui, c'est ça. Écoutez, je pense que, M. le Président, on reconnaît l'importance de la commission parlementaire. Je pense qu'en toute bonne foi, même si vous avez des gens qui rédigent des projets de loi, on se rend compte que, quand on les regarde sur papier, on peut se dire: Bon, ça a beaucoup de bon sens. Mais, quand on essaie de les mettre en application, surtout avec un projet de loi aussi technique, qu'on connaît très peu, dont on connaît très peu l'application parce que c'est la première fois que le Québec se lance dans un tel exercice, c'est là qu'on voit l'importance de prendre en considération l'application puis souvent de ne pas trop se hâter mais de vérifier vraiment l'impact.

Alors, je remercie la ministre d'avoir pris le temps de réfléchir sur les interrogations que j'avais, parce qu'on se rend compte de l'importance de certaines aberrations; entre autres, lorsqu'on a reçu la lettre de la

Confédération des caisses populaires, on se rendait bien compte que c'était non seulement 12 membres, mais c'était 325. Si on y ajoutait la majorité, ça pouvait... au moins un minimum de 326 plus le tiers pour les entreprises, pour les entrepreneurs. Donc, imaginez-vous, on aurait pu se rendre peut-être à 700, 800. Alors, vous imaginez les libérations syndicales de même que la formation. Alors donc, je trouve ça important qu'on en soit arrivé là.

La seule chose que je voudrais savoir pour m'assurer que tout est bien correct, lorsqu'on parle des membres représentants, là, je comprends que c'est «ne peuvent». Ça, ça va bien. Donc, on ne peut pas, à moins que les parties le décident, excéder le nombre de 12.

Mais, cependant, si le nombre excédait, ça signifie bien sûr que les parties seraient en accord, aussi bien l'une que l'autre. Mais est-ce que, par exemple, la partie syndicale — disons, je parle du syndical dans ce cadre-là parce que je pense davantage à des accréditations — pourrait forcer, d'une façon ou d'une autre, la partie patronale à aller devant la Commission pour que la Commission puisse décider? Ou — parce que l'amendement vient de nous arriver, et je n'ai pas eu le temps de le regarder en profondeur — est-ce que, quand on dit que la Commission pourrait décider, à ce moment-là la Commission décide? Si la Commission décide, c'est parce qu'il n'y a pas entente entre les deux. Alors donc, s'il n'y a pas entente entre les deux, j'imagine que l'entreprise, l'entrepreneur pourrait dire facilement: Écoutez, vous ne vous entendez pas. Moi, je décide: c'est 12, donc ça demeure à 12. La Commission n'a rien à voir à ce moment-là. Donc, je me dis: Dans quel cas la Commission pourrait avoir affaire à décider si, malgré tout, ce sont les deux parties qui s'entendent? Alors, pourquoi est-ce que ça serait la Commission qui décide à ce moment-là?

**Mme Harel:** Vous avez parfaitement raison de dire que le nombre ne peut pas excéder 12. À moins que l'employeur seul consente, n'est-ce pas?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**Mme Harel:** Parce que, tel que fixé par la loi, le nombre maximal est 12. Il ne peut pas excéder le nombre 12 à moins que l'employeur... Donc, la Commission, c'est plus sur la répartition.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Au cas où il y aurait mésentente entre...

**Mme Harel:** Entre salariés, syndiqués, non-syndiqués.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...salariés et syndiqués. D'accord.

**Mme Harel:** Peut-être que Me Carpentier peut compléter la réponse.

**Mme Gagnon-Tremblay:** À moins que les parties soient d'accord. Alors, la Commission ne pourrait pas exiger qu'il y ait plus que 12 membres si l'employeur disait: Je ne consens pas à ce qu'il y ait plus que 12 membres.

**M. Carpentier (Daniel):** Voilà. Mais j'aimerais apporter une précision. La décision de la Commission, dans le fond, quand ça va s'appliquer, c'est que nous sommes en présence d'un plus grand nombre d'associations accréditées. Et il va y avoir aussi un groupe de non-syndiqués qui va faire en sorte que, si on applique les règles prévues à 17.1, on arrive à un nombre supérieur à 12. Donc, les gens vont s'entendre pour savoir...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Qui va être représenté.

**M. Carpentier (Daniel):** Supposons, la 13e ou 14e unité d'accréditation, va-t-elle avoir un représentant? Laquelle va avoir le dernier représentant? Parce qu'on va appliquer quand même, pour les groupes, les règles de 17.1 jusqu'au maximum, mais on peut arriver pour dire: Bien, il reste quatre groupes qui n'ont pas de représentants. Lequel va pouvoir désigner un représentant, ou est-ce que ce représentant va pouvoir représenter plusieurs groupes?

**Mme Gagnon-Tremblay:** D'accord. Oui.

**M. Carpentier (Daniel):** Ce sont des modalités comme celles-là que la Commission pourra déterminer ou sur lesquelles les parties pourront s'entendre.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, j'imagine aussi qu'il pourrait y avoir regroupement d'accréditations par affiliation syndicale.

**M. Carpentier (Daniel):** Oui, les gens pourraient opter pour dire: Nous allons désigner un représentant pour nos deux groupes, des choses comme ça.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, mais ce qui est très important, c'est que personne ne peut forcer l'employeur, par le truchement de la Commission, à avoir plus que 12 membres.

**M. Carpentier (Daniel):** J'aimerais attirer votre attention sur le deuxième alinéa de 17.2 où on précise que, bon...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**M. Carpentier (Daniel):** ...lorsque ce nombre excéderait 12, les modalités de désignation de ces 12 membres...

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est ça.

**M. Carpentier (Daniel):** Et c'est bien précisé de façon à ce que la Commission ne puisse pas désigner un treizième membre.

**Mme Gagnon-Tremblay:** D'accord, ça va.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Pas d'autres questions?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Non, ça va.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** L'article 17.3, Mme la ministre.

**Mme Harel:** Oui, alors 17.3.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** C'est un nouvel article?

**Mme Harel:** C'est une renumérotation. Alors, M. le Président, je comprends que c'est une simple renumérotation.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** D'accord. Alors, est-ce que l'amendement sur l'article 17 est adopté? Est-ce que l'article 17, tel qu'amendé, est adopté?

**Mme Harel:** Adopté.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Un instant, s'il vous plaît.

(Consultation)

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, c'est correct. C'est conforme, M. le Président.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que ça va?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ça va.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, l'article 17 est adopté. Est-ce que l'article 17.1, nouvel article, est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'article 17.2 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. Est-ce que l'article 17.3 est adopté?

**Mme Harel:** Adopté.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. Est-ce que l'article 18 est adopté — on en a déjà discuté — tel qu'amendé?

(Consultation)

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions sur 18?

• (17 h 20) •

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui. Bien voici, ce qui arrive, c'est qu'on avait le texte du 18 qui parlait, bon, que les deux tiers des membres devaient représenter... En somme, c'était la proportion. Il y a eu un amendement — attendez une petite minute que je retourne... Ah non, c'est correct.

(Consultation)

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est le 17, deuxième alinéa, qui est rendu le 18. Ça veut dire que 18...

**Mme Harel:** Et je demandais à Me Carpentier... C'est parce que, effectivement, vous avez raison de penser qu'il y a eu des changements.

**Une voix:** Le 18, il est où?

**M. Carpentier (Daniel):** C'est que, dans la partie du... Si on se réfère au projet de loi, les articles 15 à 18, il y a eu des modifications, il y a eu des réaménagements. L'article 15, tel qu'il est présenté, avec amendement, reprend maintenant ce qui était à 18 dans le projet de loi. Vous avez la proportion, dans le papillon, de l'amendement à l'article 15. Vous avez au moins les deux tiers, et l'autre tiers est à l'employeur.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, vous avez raison.

**M. Carpentier (Daniel):** D'accord. Mais on a tout simplement gardé une partie de l'ancien article 17 qui est maintenant l'article 18...

**Mme Gagnon-Tremblay:** D'accord.

**M. Carpentier (Daniel):** ...de façon à ce qu'il y ait un tel article.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Alors, 18 est devenu 15.

**M. Carpentier (Daniel):** Oui, et une partie de 17 est devenue 18 maintenant. Et c'est tout simplement pour qu'il y ait un article 18.

**Mme Gagnon-Tremblay:** D'accord.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'amendement est adopté? Est-ce que l'article 18, tel qu'amendé, est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. Merci. Est-ce que vous voulez revenir immédiatement à l'article 7, parce que je crois qu'il y avait quand même une suite à tout ça.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, oui.

**Mme Harel:** Il y aurait 15, M. le Président...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** L'article 15.

**Mme Harel:** ...parce que 15 est associé, là, à ce qu'on vient de faire à 17 et 18, je crois.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Pas d'objection. Il y avait un amendement sur la table, je pense, au 15. Parce qu'on a encore en suspens, là, le 7, le 15 et le 16. Ces trois articles là sont encore en suspens.

**Mme Gagnon-Tremblay:** En somme, c'est que le 15 et le 16 étaient... Tout découlait, là, du 17 ou du 18 finalement.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que 15 et 16, ça vous convient?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, l'amendement à l'article 16, est-ce qu'il est...

**Mme Harel:** On continue. L'article 71.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Mais non, il faut que je finisse.

**Mme Gagnon-Tremblay:** En somme, 15, 16 peuvent être adoptés étant donné que c'était le complément, c'est-à-dire que c'était dans le complément de 17, 18, là. Alors, 15, 16...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, est-ce que l'amendement à l'article 15 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'article 15, tel qu'amendé, est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'amendement à l'article 16 est adopté?

**Une voix:** L'amendement à l'article 16?

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'article 16, tel qu'amendé, est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Tel qu'amendé, oui. L'article 16, oui, on l'avait accepté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Il nous reste l'article 7 avant de continuer.

**Mme Harel:** M. le Président, je préfère qu'on poursuive.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'on revient à l'article 7? Non? On continue. Alors, Mme la ministre, l'article 71.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Je m'excuse, M. le Président. L'article 16, compte tenu du fait qu'on limite à 17 et qu'il y aura des associations qui ne seront pas représentées dans certains cas, est-ce que l'amendement de 16 vaut toujours? L'amendement de 16 voulait qu'on s'assure, là, qu'une seule association accréditée ne décide pas pour les autres accréditations qui seraient en minorité. Du fait qu'on ait modifié 17, est-ce qu'à ce moment-là l'amendement de 16 doit toujours être maintenu?

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Étant donné qu'il y aura des associations qui ne seront pas représentées.

**M. Carpentier (Daniel):** J'inclurais 16 et 17, étant deux situations où, dans un programme, il n'y a qu'un seul — pardonnez l'expression — groupe de salariés. L'article 16, c'est lorsqu'un programme ne vise que des salariés représentés par une association accréditée.

**Mme Gagnon-Tremblay:** O.K. C'est vrai.

**M. Carpentier (Daniel):** L'association désigne tous les membres, et là on parle du minimum de trois, probablement trois membres. L'article 17 est le même; 17.1, c'est lorsqu'il y a à la fois des associations accréditées et des non-syndiqués ou plusieurs associations accréditées visées par un programme où, là, on a des règles particulières.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Il ne faut pas — comment pourrais-je dire? — suspendre nos travaux trop longtemps pour être un peu déconnecté, hein?

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Oui. Alors, ça va?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, ça va pour ça.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** On peut aller à 71?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui. M. le Président, avant d'aller à 71, je voudrais peut-être attirer l'attention de la ministre concernant l'article 48 qu'on a déjà adopté. Bon. Il est déjà adopté, mais je voudrais quand même lui apporter une remarque, parce que par la suite, en regardant à nouveau le projet de loi, je me suis dit: Est-ce que c'est vraiment ce qu'on veut qui se produise finalement, concernant la rémunération du double palier, la clause orphelin, là? Alors, je me questionnais récemment puis je me disais: Du fait que le projet de loi sur l'équité salariale n'a pas pour objectif de réduire le salaire de qui que ce soit...

Supposons qu'on détermine, qu'on fait notre évaluation et, même si une personne est surpayée, le projet de loi n'a pas pour objectif de réduire son salaire mais de réduire l'évaluation du poste. Donc, ce qui veut dire que la personne qui, dans le futur, entrera au même poste sera payée moins. Donc, dans un cas comme ça, je me dis: Dans un projet de loi sur l'équité salariale, est-ce qu'on ne pourrait pas être accusé d'iniquité face à une génération, iniquité intergénération, surtout la génération des plus jeunes qui entrent et en majorité des femmes, par rapport à quelqu'un qui conserve son poste, qui conserve son salaire? Alors donc, il y a un poste qui a été diminué par son évaluation, qui est payé moins, et là vous avez des nouveaux qui entrent à ce poste moindre, alors que vous en avez toujours un autre qui a un salaire beaucoup plus élevé. Vous savez, ces fameuses clauses orphelin qu'on essaie toujours de rejeter. Je sais même, pour avoir assisté au Sommet, qu'il en a été question. Les gens se questionnaient beaucoup parce que ce sont les jeunes qui payent pour ça.

Alors, là, je me dis que, dans un projet de loi sur l'équité salariale, on va retrouver automatiquement ce qu'on appelle une iniquité entre générations. Est-ce que c'est ça vraiment qu'on veut qui se produise avec ce projet de loi?

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

**Mme Harel:** Bon. Alors, M. le Président, je comprends que, tel que posé, comme vient de le faire Mme la députée de Saint-François, ça signifierait, si c'était le cas, qu'on souscrirait, par exemple, à des clauses orphelin, à des clauses grand-père, là, celles qui consistent à payer différemment des nouveaux arrivants plutôt qu'à maintenir l'échelle salariale en vigueur. Mais, en l'occurrence, ce n'est pas de ça qu'il s'agit ici parce qu'il y a une disposition — je ne sais pas, je ne

me rappelle plus de quel article il s'agit — qui prévoit que ça ne peut pas être à la baisse, c'est-à-dire l'exercice d'équité... Quel article est-ce?

**Mme Gagnon-Tremblay:** L'article 48, je pense. Je pense que c'est 48.

**Une voix:** L'article 67.

**Mme Gagnon-Tremblay:** L'article 67.

**Mme Harel:** C'est l'article 67. Cet article 67, c'est le garde-fou. L'article 67, lui, vient, comme une police d'assurance, spécifier qu'un employeur ne peut, pour atteindre l'équité salariale, diminuer la rémunération des salariés qui occupent des emplois dans l'entreprise. Aux fins du présent article, la rémunération comprend la rémunération flexible et les avantages à valeur pécuniaire.

Donc, l'employeur, il ne peut pas diminuer la rémunération qui existe déjà dans son entreprise. Il ne peut pas, par exemple, utiliser l'exercice d'équité en disant: Vous, vous êtes trop payé; vous, vous ne l'avez pas été assez. Donc, vous, je vous baisse puis, vous, je vous monte. Ça, il ne peut pas faire ça en vertu de l'article 67. Mais il peut faire faire du sur-place, le temps que les écarts s'amenuisent.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**Mme Harel:** Cependant, à l'article 48 comme tel, ce sont finalement des emplois qui, avant même l'exercice d'équité salariale, sont déjà, si vous voulez, payés à un taux... Il y a une double paye?

**Des voix:** Il y a un double palier.

**Mme Harel:** Donc, il y en a qui travaillent, ils font le même travail puis ils sont payés de manière différente. Est-ce que la loi permet ça? Il me semble que les clauses grand-père, c'est interdit.

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est ça justement qu'on cautionne là. Et c'est ça que j'ai peur qu'on cautionne à l'intérieur du projet de loi sur l'équité salariale, indirectement. Il ne faudrait pas que la Loi sur l'équité vienne cautionner justement l'iniquité. Et du fait, justement, par l'article 67, qu'on dit qu'il n'y aura pas diminution de salaire... Or, s'il n'y a pas diminution de salaire, il y a quelqu'un à un poste qui va être payé x, supposons qu'il est payé 25 000 \$, et, comme on a diminué l'évaluation du poste avec le projet de loi, en faisant la démarche, à ce moment-là la personne qui, elle, va entrer à ce poste, disons — je ne sais pas, moi — deux mois après, va être payée peut-être 20 000 \$ au lieu de 25 000 \$, si le poste a été évalué à 20 000 \$, par exemple. Alors donc, ça veut dire que deux personnes travaillant au même poste vont être

payées différemment parce qu'on n'a pas diminué le salaire d'un, mais on a diminué la valeur du poste de celui qui entre, de l'échelle.

• (17 h 30) •

**Mme Harel:** Je m'étais posé la question, effectivement, au moment où on a fait l'examen de l'article 48. Je m'étais rassurée moi-même, mais peut-être que là, avec les questions que vous posez, il va falloir regarder ça en me disant qu'il ne s'agissait pas d'une pratique de rémunération selon l'ancienneté; c'est une pratique de rémunération comportant plus d'un palier. Est-ce que ça peut vouloir dire, par exemple... Voulez-vous nous l'expliquer, en fait?

**M. Carpentier (Daniel):** Ce qui est visé ici, ce sont des situations existantes où une catégorie d'emploi — on ne parle pas de poste ni d'individu...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Secrétaire?

**M. Carpentier (Daniel):** Ça pourrait être secrétaire. Il est arrivé, à un moment donné, que le salaire accordé aux secrétaires a été révisé pour toutes les personnes qui occupent cet emploi; toutes celles qui sont en poste conservent leur salaire.

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est ça.

**M. Carpentier (Daniel):** Suite à une négociation de la convention collective, il est arrivé que le nouveau salaire de ce poste a été autre, est devenu un autre palier de salaire, souvent inférieur.

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est ce qu'on appelle la fameuse clause...

**M. Carpentier (Daniel):** Orphelin.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...orphelin.

**M. Carpentier (Daniel):** Et ça, ça existe.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**M. Carpentier (Daniel):** Bon. Tout ce qu'on fait ici, c'est tenir compte de cette réalité-là parce qu'il se serait posé un problème quand vient le moment d'ajuster... Si on prend plutôt une catégorie à prédominance masculine qui a un tel double palier, il faut ajuster une autre catégorie à celle-là. Comme il y a deux paliers de salaire, il faut déterminer lequel on va utiliser pour faire les corrections d'écart salariaux. Donc, on ne fait que tenir compte d'une réalité existante. On ne la provoque pas.

**Mme Harel:** M. le Président, je vais vous proposer le consentement que nous suspendions l'adoption de cet article 48. C'est ça, on peut le suspendre, n'est-ce pas?

**Mme Gagnon-Tremblay:** On l'avait déjà adopté, mais on peut le...

**Mme Harel:** Voilà.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Il est déjà adopté?

**Mme Harel:** Oui, mais...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Vous voudriez, j'imagine, le réanalyser, c'est ça que...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Je pense que ça vaudrait la peine. Ça vaudrait la peine parce que ça m'inquiète un peu. Il ne faudrait pas, dans un projet de loi, comme je le mentionnais, d'équité salariale, qu'on se retrouve à faire de l'iniquité, de cautionner, entre autres, l'iniquité. Je pense que ça vaudrait la peine qu'on le regarde.

**Mme Harel:** On va regarder ça de près à l'heure de l'interruption, à l'heure du souper, et on reviendra après.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Parfait. Alors, on va poursuivre. O.K.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, on poursuit et on reviendra sur l'article 48. On est prêt pour l'article 71? Mme la ministre, l'article 71. C'est assez court.

### Commission de l'équité salariale

#### Constitution et organisation (suite)

**Mme Harel:** Oui, M. le Président. En fait, c'est l'article qui prévoit l'institution de la Commission de l'équité salariale.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Non. On avait parlé du financement, mais je ne sais pas si la ministre a obtenu, depuis, la confirmation de son collègue sur la façon dont la Commission serait financée. Mais elle ne l'a pas eue. Alors, en temps et lieu, on y reviendra.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 72.

**Mme Harel:** Il y a un amendement qui modifie l'article 72 par le remplacement du premier alinéa.

Dorénavant, le premier alinéa se lirait comme suit: «72. La Commission est composée de trois membres dont un président, nommés par le gouvernement après consultation d'organismes les plus représentatifs d'employeurs, de salariés et de femmes.» C'est quoi, la différence? Vous comprenez que la différence est que, dorénavant, il faut consulter pour les trois nominations et pas simplement deux.

**Mme Gagnon-Tremblay:** O.K. Lorsqu'on parle de consultation, M. le Président, est-ce que ça veut dire que c'est indicatif, ou bien le gouvernement doit respecter le choix des membres proposés, ou si c'est indicatif seulement face au gouvernement?

**Mme Harel:** C'est indicatif.

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est indicatif.

**Mme Harel:** C'est sur le même mode consultatif que les grands conseils, je crois. Mais je vais laisser Me Carpentier répondre.

**M. Carpentier (Daniel):** C'est tout à fait ça.

**Mme Harel:** C'est ça.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**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 72, tel qu'amendé, est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** L'article 73, Mme la ministre.

**Mme Harel:** Alors, à 73: «Le mandat des membres est d'au plus cinq ans.»

Alors, c'est un article qui prévoit qu'ils demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau, une fois ces cinq ans expirés.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions sur l'article 73? Est-ce que l'article 73 est adopté?

**Des voix:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 74.

**Mme Harel:** Cet article prévoit que les membres de la Commission doivent s'occuper exclusivement des devoirs de leurs fonctions et les exercer à plein temps.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Des questions? Est-ce que l'article 74 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 75, Mme la ministre.

**Mme Harel:** Cet article prévoit que le président est chargé de la direction et de l'administration des affaires de la Commission et qu'il en préside les séances.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? Est-ce que l'article 75 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 76, Mme la ministre.

**Mme Harel:** Cet article prévoit qu'en cas d'absence ou d'empêchement d'agir du président le gouvernement désigne un membre de la Commission pour assurer la présidence aux conditions qu'il détermine. Pour une absence ou un empêchement d'agir d'un autre membre de la Commission, le ministre pourra nommer une autre personne pour assurer l'intérim aux conditions qu'il détermine.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? Est-ce que l'article 76 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 77.

**Mme Harel:** C'est un article qui prévoit que le gouvernement détermine la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail de tous les membres de la Commission.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? L'article 77 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 78.

**Mme Harel:** C'est un article qui prévoit des règles de quorum aux séances de la Commission et puis le vote prépondérant du président.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? L'article 78, est-ce qu'il est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 79.

**Mme Harel:** L'article 79, M. le Président, c'est un article qui prévoit que les pouvoirs d'intervention de la Commission pourront être exercés par un membre seul.

Alors, c'est un banc, là. Ça correspond à ce qu'on appelle un banc de juge seul. Ce dernier pourra donc statuer sur les recours qui sont prévus à la section I du chapitre VI de la présente loi.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? Est-ce que l'article 79 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 80.

**Mme Harel:** C'est un article qui prévoit l'interdiction, pour un membre de la Commission, d'être, sous peine de déchéance de sa charge, en conflit d'intérêts directement ou indirectement avec l'intérêt de la Commission.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? Est-ce que l'article 80 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 81.

**Mme Harel:** C'est un article qui prévoit que les membres du personnel de la Commission seront nommés et rémunérés suivant la Loi sur la fonction publique.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'article 81 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 82.

**Mme Harel:** Alors, l'article prévoit que le gouvernement détermine par décret le lieu du secrétariat de la Commission et qu'un avis de la situation ou de tout déplacement du secrétariat devra être publié dans la *Gazette officielle du Québec*. La Commission pourra toutefois tenir ses séances à tout endroit au Québec.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Est-ce que la ministre a une idée où sera le siège social?

**Mme Harel:** À Québec.

**Mme Gagnon-Tremblay:** À Québec.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? Est-ce que l'article 82 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 83.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ça aurait pu être dans l'Estrie aussi.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Ha, ha, ha! Est-ce que... L'article 83, Mme la ministre.

**Mme Harel:** Oui, d'accord. L'article 83 prévoit le pouvoir de la Commission de pourvoir par règlement à sa régie interne.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? L'article 83 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 84.

**Mme Harel:** Alors, l'article 84, M. le Président, c'est un article semblable à celui que l'on retrouve dans bon nombre de lois portant sur des organismes. Il accorde, aux fins d'une enquête, les pouvoirs et l'immunité des commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête, sauf le pouvoir d'ordonner l'emprisonnement. Cette disposition se retrouve dans la plupart des lois comportant des pouvoirs d'enquête. L'enquêteur détient donc d'office les pouvoirs et immunités d'une commission d'enquête, ce qui lui octroie de nombreux pouvoirs, comme celui de requérir la comparution devant lui d'un témoin ou de contraindre toute personne à déposer des documents qu'il estime nécessaires à son enquête.

Je pense qu'une commission comme la nôtre a ce type de pouvoirs. Non? Peut-être que Mme la secrétaire nous le dirait. Est-ce qu'on a un pouvoir de contraindre une personne à déposer des documents, ici, comme commission parlementaire? Ça n'a pas dû arriver souvent. Ou encore est-ce qu'on a le pouvoir de requérir la comparution d'un témoin? Vous nous donnerez la réponse quand vous la retrouverez.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que vous aviez des questions? Pour fins d'information, si j'ai bien compris, article 84, adopté? Article 85. • (17 h 40) •

**Mme Harel:** Alors, c'est un article qui prévoit que la Commission doit produire...

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ils ont le pouvoir d'enquête, mais la Commission n'aurait pas le pouvoir de saisir. À ce moment-là, elle devrait référer au ministre de la Justice.

**Mme Harel:** C'est une commission d'enquête qui a un pouvoir juste de faire comparaître des témoins.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**Mme Harel:** Et de contraindre le dépôt de documents.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ça s'arrête là.

**Mme Harel:** Peut-être que vous pouvez nous indiquer, Me Carpentier, quels sont les pouvoirs?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ça veut dire que si...

**Mme Harel:** Ceux de saisir ne sont pas inclus.

**M. Carpentier (Daniel):** Non. Ils ne sont pas inclus dans ça.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Si les écarts salariaux ne sont pas payés, ils ne sont pas versés.

**M. Carpentier (Daniel):** C'est des poursuites...

**Mme Harel:** Civiles.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Des poursuites civiles.

**M. Carpentier (Daniel):** Elles vont être ordonnées. Ça peut aller jusqu'au Tribunal du travail, et là il va y avoir un ordre de verser, et là ce sont les règles d'application des jugements qui vont s'appliquer.

**Mme Gagnon-Tremblay:** En vertu du Code civil.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que vous êtes toujours intéressés à savoir ce que notre commission peut faire?

**Mme Harel:** Oui, oui.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** «L'Assemblée ou une commission peut assigner et

contraindre toute personne à comparaître devant elle, soit pour répondre aux questions qui lui seront posées, soit pour y produire toute pièce qu'elle juge nécessaire à ses actes, enquêtes ou délibérations.»

**Mme Gagnon-Tremblay:** À la condition, j'imagine, que les membres soient consentants, que la majorité des membres soient consentants.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** C'est l'article 51 de la Loi sur l'Assemblée nationale. Nous sommes maintenant rendus à l'article 85.

**Mme Harel:** Oui, alors, à 85, c'est un article qui prévoit que la Commission doit produire au ministre du Travail un rapport annuel de ses activités relativement à l'application de la présente loi, lequel doit être déposé par le ministre devant l'Assemblée nationale dans les 30 jours de sa réception, ou, si elle ne siège pas, dans les 30 jours de la reprise de ses travaux.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? Pour plus de sécurité, l'article 84, j'avais bien demandé s'il était adopté? Oui?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**Mme Harel:** Oui.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, l'article 84. Et maintenant article 85, adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Article 86.

**Mme Harel:** Alors, à 86, l'article prévoit qu'en plus des renseignements que le ministre peut demander, relativement au rapport annuel, il peut aussi exiger de la Commission d'autres renseignements sur ses activités.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions à l'article 86? Article 86, adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

#### Fonctions et pouvoirs

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. Article 87, il y a un nouvel article, c'est-à-dire un amendement.

**Mme Harel:** C'est un nouveau papillon.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Vous avez tous eu, je pense, la feuille pour... On nous lit le premier, on recommence. Alors, Mme la ministre, article 87.

**Mme Harel:** Oui. Alors, je vais vous lire, M. le Président, l'amendement qui intervient au 2° qui se lirait comme suit: «de donner son avis au ministre, à la demande de ce dernier ou de sa propre initiative, sur toute question relative à l'équité salariale, après avoir consulté, si elle l'a estimé opportun, les organismes les plus représentatifs d'employeurs, de salariés et de femmes.»

(Consultation)

Un nouveau paragraphe inséré, les... Excusez-moi, M. le Président, j'ai induit cette commission en erreur. C'est le paragraphe 2.2° qui est introduit après 2.1° et qui se lit comme suit: «de déterminer les modalités de désignation des membres représentant les salariés au sein du comité d'équité salariale, conformément au deuxième alinéa de l'article 17.2.» Alors, compte tenu de l'introduction à 17.2 d'un pouvoir de la Commission de déterminer les modalités de désignation de membres de comité qui n'excède pas le nombre 12, il fallait introduire, à l'article 87, l'habilitation de la Commission à le faire.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Sur le 2.2°, ça va.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Pouvez-vous passer tout de suite 2.3°?

**Une voix:** Juste une seconde, M. le Président.

(Consultation)

**Mme Harel:** Très bien, M. le Président.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** On revient?

**Mme Harel:** D'accord.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, 2.3°, Mme la ministre?

**Mme Harel:** À l'article 2.3°, il n'y a pas de changement.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Pas de changement?

**Mme Harel:** Non.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Au 3°?

**Mme Harel:** Non plus.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Non, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de changement, sauf que, étant donné qu'on n'avait pas regardé l'amendement à 87, là, naturellement, il y a des changements par rapport à l'amendement, par rapport au texte initial.

**Une voix:** Au texte original.

**Mme Harel:** C'est vrai. Vous avez raison.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Donc, c'est ça que... Pas par rapport, mais c'est parce qu'on n'avait pas regardé l'amendement encore, à 87.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** C'est vrai.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Donc, il y a effective-ment modification par rapport au texte original.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** C'est vrai.

**Mme Harel:** Voulez-vous qu'on introduise l'amendement comme tel, le premier amendement... Là, vous voyez...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Non, ça va, là. Ça va. Il est devant nous, puis...

**Mme Harel:** Vous l'avez devant vous?

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** ...il a été déposé.

**Mme Harel:** O.K.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, ça va.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'article 87, tel qu'amendé, est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Article 88, il y a un amendement.

**Mme Harel:** Oui. Alors, l'amendement modifie l'article 88: 1° par l'insertion, dans la deuxième ligne du paragraphe 2° et après le mot «organismes», de «les plus»; 2° par l'addition du paragraphe suivant:

«3° confier à une personne qui n'est pas membre de son personnel le mandat de faire une enquête avec l'obligation de lui faire un rapport dans le délai qu'elle fixe.»

Alors, l'article, tel qu'amendé, se lirait ainsi:

«88. Pour l'exercice de ses attributions, la Commission peut:

«1° former des comités consultatifs et déterminer leurs attributions ainsi que leurs règles de fonctionnement;

«2° s'adjoindre des experts à partir d'une liste dressée par le ministre après consultation d'organismes les plus représentatifs d'employeurs, de salariés et de femmes;

«3° confier à une personne qui n'est pas membre de son personnel le mandat de faire une enquête avec l'obligation de lui faire un rapport dans le délai qu'elle fixe.»

Alors, c'est un amendement qui vient préciser que ce sont les organismes les plus représentatifs qui seront consultés. C'est une rédaction qui s'inspire de rédactions déjà prévues dans les lois du travail, par exemple, en santé-sécurité. C'est la même rédaction que la Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, la Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre également.

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

**Mme Harel:** Et la deuxième partie de l'amendement vise à introduire un nouveau paragraphe, inspiré de l'article 62 de la Charte des droits et libertés de la personne, qui permet à la Commission de nommer une personne de l'externe en vue de faire enquête. Cette personne bénéficie alors de la même immunité qu'un membre du personnel de la Commission, par l'effet de l'article 84 de la présente loi.

Donc, ça lui donne plus de souplesse. Elle n'est pas obligée d'avoir du personnel régulier. Ça peut être des gens qui sont des professionnels dans leur domaine mais qui, au besoin, ont, finalement, des mandats.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que...

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est des gens qui peuvent faire des enquêtes aussi. Ce n'est pas nécessairement les trois membres de la Commission qui vont faire des enquêtes, là.

• (17 h 50) •

**Mme Harel:** Voilà. Est-ce qu'on peut peut-être préciser?

**M. Carpentier (Daniel):** Absolument. Ce n'est pas nécessairement les membres de la Commission qui vont faire les enquêtes. Le pouvoir est délégué, à 84, aux membres du personnel de la Commission. Alors, ce n'est pas limité aux seuls membres. Seuls les membres peuvent rendre des décisions de la Commission.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Est-ce qu'il y a des critères pour donner aux membres certains pouvoirs, là? Ou est-ce que ça va faire partie des pouvoirs de la régie interne? Est-ce que c'est ça qu'on a adopté tout à l'heure, la régie interne? Parce qu'il va falloir quand même accorder des pouvoirs à ces experts-là, il va falloir déléguer certains...

**Mme Harel:** C'est les pouvoirs de l'article 84, des pouvoirs d'enquêteur.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui. O.K.

**Mme Harel:** C'est bien ça, Me Carpentier?

**M. Carpentier (Daniel):** Oui. Les règles de régie interne vont établir un peu la procédure d'enquête, mais ce sont des règles internes sur la façon dont les enquêteurs, membres du personnel ou non-membres du personnel, doivent mener leur enquête.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Maintenant, pour recruter ces personnes, ça va être quoi? C'est la Commission qui va décider des règles de recrutement ou de... Je ne sais pas. Est-ce que c'est des appels d'offres?

**Mme Harel:** Mme Cousineau, justement, me fait valoir que, si tant est qu'il y ait un jour besoin, par exemple, d'un examen plus approfondi en regard de l'État employeur, il pourrait être embarrassant que ce soit un membre du personnel de la Commission, dont la carrière va se poursuivre dans cet État employeur, qui procède. Alors, il vaut mieux avoir cette ouverture qui est offerte, là, en 3°, pour aller à l'extérieur chercher des experts.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Mais j'imagine que ces experts de l'extérieur seront régis par les règles gouvernementales pour... professionnelles...

**Mme Harel:** Des contrats professionnels. C'est ça, les règles des contrats professionnels.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'article 88, tel qu'amendé, est adopté? Article 89.

**Mme Harel:** 89. Alors, M. le Président, l'article 89 est modifié par l'insertion, dans la première ligne du premier alinéa et après le mot «peut», de «, à l'expiration du délai prévu aux articles 32 à 34,». Alors, tel qu'amendé, 89 se lit comme suit:

«89. La Commission peut, à l'expiration du délai prévu aux articles 32 à 34, exiger de l'employeur qu'il lui transmette dans le délai qu'elle fixe:

«1° un rapport faisant état des mesures qu'il a prises pour, selon le cas, atteindre l'équité salariale ou assurer le maintien de celle-ci;

«2° tout renseignement ou document pertinent.

«Le rapport prévu au paragraphe 1° du premier alinéa doit être établi selon la forme déterminée par règlement de la Commission et contenir les renseignements prévus par celui-ci.»

C'est une modification d'ordre technique. En fait, l'objectif de l'amendement est de préciser que l'exercice des pouvoirs par la Commission ne peut se faire qu'après que l'employeur a procédé à l'établissement d'un programme d'équité ou à la détermination des ajustements salariaux.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est parce que je me posais la question. J'avais vu que le Conseil du patronat aurait souhaité qu'on inscrive: «Dans le cadre d'une plainte...» Mais je ne peux pas voir comment on pourrait l'inscrire, cependant. C'est suite à un manquement, finalement, de la part de l'employeur de ne pas produire son rapport.

**Mme Harel:** C'est bien ça. C'est que...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Donc, ce n'est pas une question de plainte, à ce moment-là, c'est une obligation tout simplement.

**Mme Harel:** Ça pourrait avoir un effet pervers aussi de multiplier les enquêtes. En fait, en l'occurrence, il s'agit, dans le fond, de surveiller l'établissement des programmes et de l'obligation, finalement, des entreprises.

**Mme Gagnon-Tremblay:** En somme, c'est qu'il ne pourrait pas y avoir, justement, de la part de la Commission, de demande induite, là, parce que ce n'est pas obligatoire de demander le rapport de l'ensemble des entreprises. Alors donc, si c'était dans le cadre d'une plainte, je sais que le Conseil du patronat souhaitait qu'on inscrive «Dans le cadre d'une plainte, la Commission peut exiger...» Est-ce qu'on limite, à ce moment-là, la portée de l'amendement?

**Mme Harel:** Vous voyez, originalement, là, initialement, c'était à tous les cinq ans puis l'entreprise était obligée de l'envoyer. Et je ne sais pas qui aurait lu ça, là, puis ça se serait entassé en quelque part. Alors, quand il y a eu des représentations faites par le Conseil du patronat, finalement, on leur a donné raison en leur disant: Il n'y en aura plus de transmission automatique

et obligatoire, à tous les cinq ans, du rapport. Cependant, au mois de juillet, quand le rapport de la Commission de l'équité ontarienne a été publié, il était expressément dit qu'ils regrettaient beaucoup de ne pas avoir eu par échantillonnage une vue d'ensemble de catégories d'entreprises pour connaître les résultats. Alors, c'est de là qu'est venue cette idée de permettre une sorte de sondage, si vous voulez, à partir d'échantillonnages. On me dit qu'au ministère du Travail ils le font très souvent sur toutes sortes de choses, que c'est publié dans la revue *Le Travail*...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Mais est-ce qu'à ce moment-là...

**Mme Harel:** ...puis que les entreprises consentent à ça parce c'est toujours fait dans un contexte professionnel où les renseignements ne sont pas divulgués nominativement mais agglomérés.

**Mme Gagnon-Tremblay:** La seule chose, c'est que je ne peux pas, moi, connaître encore le genre de rapport, ce que ça peut comporter pour l'entreprise. Cependant, c'est que, étant donné que la Commission peut et que la Commission, à mon avis, va devoir posséder certaines données, ça signifie aussi qu'il y a certaines entreprises qui vont devoir le faire par rapport à d'autres. Lesquelles? On va le tirer d'un chapeau pour sortir le lapin. Laquelle va avoir la surprise de produire un rapport par rapport aux autres entreprises? Est-ce que...

**Mme Harel:** Mais je ne m'en ferais pas trop parce que, vous voyez, ça va être déterminé par règlement et là, vous savez, avant d'être passé à travers le Secrétariat à la déréglementation et puis d'être venu ici en commission, n'est-ce pas, puisque nous allons... Ce n'est pas ce genre de règlement, c'est celui sur les...

**Une voix:** C'est tous les règlements.

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est le rapport qui va être déterminé en fonction du règlement. Dans le règlement, il va falloir qu'on détermine quel type de rapport on veut. Tout est dans le règlement.

**Mme Harel:** Alors, vous savez, Mme la députée de Saint-François, ce sont tous les règlements qui vont venir en commission parlementaire, alors, pour celui-là, ils ne viendront ici que lorsqu'ils auront passé le tamis du Secrétariat à la déréglementation.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Est-ce qu'on le verra un jour?

**Mme Harel:** Alors, est-ce qu'il y aura un jour l'application de l'article 89? En tout cas, quand il s'appliquera, c'est parce que vous et le ministre du Travail serez revenus ici pour examiner l'application de cet article-là.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que vous aimeriez qu'on demande à la secrétaire de prendre une note pour que, lorsqu'on fera notre séance de travail, on puisse en discuter un peu plus librement? Parce qu'on va la faire. Est-ce que l'amendement est adopté? Oui.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Bon, c'est parce que, à un moment donné, on est en train d'adopter un article qui ne s'appliquera peut-être à peu près jamais, compte tenu de la réglementation qui est à l'intérieur de cet article-là et qui ne verra peut-être pas le jour. Donc, je me dis, à ce moment-là: Vaut-il mieux adopter cet article ou bien tout simplement voir s'il y a une méthode quelconque par des données? Par exemple, au lieu de parler de rapport, est-ce que la Commission pourra obtenir certaines données de façon à ce que ce soit beaucoup plus souple qu'un rapport comme tel, pour qu'elle arrive à ses fins de toute façon, c'est-à-dire, dans le but d'en connaître le résultat ou la finalité après cinq ans ou...

**Mme Harel:** S'il y a eu défaut, évidemment, la Commission peut agir en tout temps. En fait, l'article 89 s'applique dans les dossiers où les entreprises se sont conformées pour recueillir les données, mais il faut une disposition habilitante pour ce faire. Moi, je pense que ça peut être extrêmement utile dans l'avenir pour la bonne raison, d'abord, qu'on est un laboratoire pour d'autres sociétés, d'autres pays, aussi, et on va sûrement être sollicité, dans l'avenir, pour faire connaître l'état d'avancement. D'autant plus qu'on a une clause crépusculaire qui prévoit que, après cinq ans, il faille venir vérifier le bien-fondé puis l'efficacité des dispositions qu'on a adoptées et puis, en même temps, je pense que, pour corriger le tir, dans cinq ans, il pourrait être vraiment utile de savoir comment ça s'est appliqué, selon les catégories d'établissements, parce que n'oubliez pas que l'obligation de faire des programmes s'arrête aux entreprises qui ont 50 employés et plus.

● (18 heures) ●

Si on veut, un moment donné, pouvoir examiner la possibilité d'élargir à 50 et moins, je pense qu'on ne pourrait se baser que sur des fragments de données. L'intention n'est pas de procéder de façon, si vous voulez, mur à mur, mais vraiment d'avoir la possibilité au hasard des échantillonnages.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ce que j'essaie de voir, c'est qu'étant donné qu'il s'agit quand même d'une nouvelle réglementation, qui va devoir passer l'étape, comme on dit, du Secrétariat à la déréglementation — parce qu'on est plus dans une ère de déréglementation que de réglementation — je me demandais si, à l'intérieur des nombreux rapports que font déjà les entreprises, pour toutes sortes de raisons, on aurait pu aller chercher certaines données, à l'intérieur de ces rapports déjà fournis, qui nous auraient permis d'arriver à nos fins, sans avoir à réglementer à nouveau.

C'est ça que j'essaie de voir. Et je ne suis pas en mesure d'identifier tous les rapports que les entreprises fournissent actuellement, mais, à l'intérieur de certains rapports, est-ce qu'on aurait pu aller chercher les données manquantes qui nous permettraient d'évaluer le programme d'équité salariale, au cours des prochaines années, sans avoir à adopter une nouvelle réglementation? C'est comme je le mentionnais, c'est une chose à adopter un article, mais quand va-t-il voir le jour?

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que vous aimeriez qu'on y réfléchisse sur l'heure du souper et qu'on revienne après?

**Mme Harel:** Il y a une experte parmi nous. Alors, moi, je vous proposerais...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** On peut lui demander de venir ici.

**Mme Harel:** ...de lui demander. Oui, merci, Mme la députée de Sherbrooke. Peut-être lui demander de nous préciser comment, au ministère du Travail, on procède pour les enquêtes de rémunération, et ça va nous expliquer pourquoi le défaut d'avoir cet article-là nous enlèverait, je pense, beaucoup de possibilités de recueillir des données.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que vous voulez vous identifier?

**Mme Gaucher (Dominique):** Dominique Gaucher, ministère du Travail. Il y a une seule source d'information sur les salaires, au Québec, qui est assez générale, en dehors de certaines enquêtes privées qui sont partielles, c'est l'enquête sur la rémunération globale des emplois repères au Québec, qui est publiée chaque année et qui sert de base, aussi, aux analyses que font les REER, par exemple.

Cette enquête-là enquête dans des entreprises de 200 employés et plus seulement. Elle recense les entreprises de 200 et plus dans à peu près tous les secteurs, sauf agriculture et construction, si ma mémoire est bonne, et elle échantillonne dans le secteur manufacturier. Elle ne couvre donc pas entièrement le secteur manufacturier. Elle ramasse des salaires pour des emplois repères identifiés qui sont, je pense, au nombre de 87 ou 93, quelque chose dans ces eaux-là, dépendant des années. On pourrait, à la limite, observer des tendances de changements de salaires, sur certains emplois repères, qui pourraient nous donner de vagues indications sur l'impact d'une loi sur l'équité salariale, mais ce serait vraiment insuffisant parce qu'on ne couvre, dans cette enquête-là, aucun emploi de production ou aucun emploi relatif à la mission des services ou des entreprises qu'on enquête.

Ce sont des emplois de soutien administratif ou de métiers et services auxiliaires ou des emplois administratifs, des professionnels de l'administration. Alors,

ce n'est pas non plus les emplois qui sont les emplois leaders, au niveau de la politique salariale, les emplois qui donnent les tendances, ce sont des emplois relatifs à la mission de l'entreprise, et on ne les enquête pas avec cette enquête-là. Et, même pour mesurer des tendances de changement, il faudrait demander des informations supplémentaires aux employeurs, parce qu'on ne peut pas faire de suivis d'une année à l'autre avec cette enquête-là pour des raisons méthodologiques. Alors, ce n'est pas suffisant pour faire des suivis. Alors, le Centre devrait faire tout un questionnaire additionnel et ne couvrirait que les 200 et plus, et on ne saurait jamais ce qui s'est passé pour des entreprises de moins de 200 employés. Alors, c'est nettement insuffisant.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Écoutez, comme il s'agit d'un règlement qui sera adopté par la suite...

**Mme Harel:** C'est ça.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...d'essayer de trouver un mécanisme qui...

**Mme Harel:** On va le...

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...lui aurait permis d'arriver aux fins sans avoir adopté le règlement, parce que l'article peut être en vigueur mais ne pas donner ses effets. Alors, c'est pour ça que j'essayais de voir s'il y avait possibilité. Mais, si c'est trop compliqué, remarquez...

**Mme Harel:** C'est ça.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...puis, après ça, bien, on se dit: peut-être qu'on ne verra ni l'une ni l'autre la réglementation. Mais...

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'article 89, tel qu'amendé, est adopté? Je suspends les travaux jusqu'à 19 h 30.

*(Suspension de la séance à 18 h 7)*

*(Reprise à 19 h 41)*

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** À l'ordre, s'il vous plaît! Avec votre permission, nous allons continuer. Je vous suggère qu'on continue de 90 à la fin et qu'on revienne. Il nous reste l'article 7; il nous

reste le 48 à rediscuter. L'article 7 qu'on avait suspendu parce qu'il avait un lien avec les autres.

Alors, Mme la ministre, l'article 90 et on revient, à la fin de tout, sur les articles 7 et 48. Il y a un amendement à 90.

## Recours

### Pouvoirs d'intervention de la Commission

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, à l'article 90, l'amendement consiste à modifier l'article par le remplacement, dans les quatrième et cinquième lignes du deuxième alinéa, des mots «demander par écrit l'intervention de» par les mots «porter plainte à». Alors, le deuxième alinéa se lirait comme suit:

«À défaut d'un comité d'équité salariale dans une entreprise qui compte 100 salariés ou plus, un salarié visé par un programme d'équité salariale ou l'association accréditée qui représente des salariés d'une telle entreprise peut porter plainte à la Commission dans les 30 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 70.»

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions sur cet amendement? Non? Est-ce que l'amendement est adopté? Est-ce que l'article 90, tel qu'amendé, est adopté?

**Mme Harel:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** À l'article 91, il y a un amendement.

**Mme Harel:** Oui. Alors, M. le Président, il s'agit d'insérer, dans la première ligne, après le mot «salariés», «ou une association accrédité représentant des salariés». Alors, l'article amendé se lirait comme suit:

«Un salarié ou une association accrédité représentant des salariés d'une entreprise qui compte 50 salariés ou plus mais moins de 100 salariés et qui n'est pas visé par un programme d'équité salariale prévu à l'article 27 peut, en l'absence d'un comité d'équité salariale, dans les 30 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 70, porter plainte à la Commission s'il est d'avis que l'employeur n'a pas établi le programme d'équité salariale conformément à la présente loi.»

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? Pas de questions. Est-ce que l'amendement est adopté? Est-ce que l'article 91, tel qu'amendé, est adopté?

**Une voix:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** L'article 92, il y a amendement.

**Mme Harel:** Alors, l'article 92 est modifié par le remplacement, dans les première et deuxième lignes, de «représentant des salariés d'une entreprise qui compte 50 salariés ou plus mais moins de 100 salariés» par «visée à l'article 27». Alors, l'article amendé se lit comme suit:

«Lorsqu'une association accréditée visée à l'article 27 et un employeur ne peuvent en arriver à une entente relativement à l'application de la présente loi, l'une de ces parties soumet le différend par écrit à la Commission.»

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? Est-ce que l'amendement est adopté? Est-ce que l'article 92, tel qu'amendé, est adopté?

**Des voix:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** L'article 93, pas d'amendement.

**Mme Harel:** Non, M. le Président. Alors, c'est un article qui prévoit qu'un salarié d'une entreprise de moins de 50 salariés, si ce salarié est d'avis que son employeur n'a pas déterminé les ajustements salariaux conformément à la présente loi, alors ce salarié peut porter plainte à la Commission. C'est l'application, si vous voulez, de l'obligation de résultat même s'il n'y a pas d'obligation de programme et de comité.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? Pas de questions. Est-ce que l'article 93 est...

**Mme Gagnon-Tremblay:** M. le Président, il y avait juste une... Le patronat se posait la question sur le fardeau de la preuve. Est-ce que c'est nécessaire à ce moment-là, le fardeau de la preuve à l'employeur? Pourquoi il aurait seul à supporter le fardeau de la preuve? Pourquoi les deux parties en cause ne pourraient pas faire la preuve devant la Commission?

**Mme Harel:** Là, présentement, en vertu de la Charte, si vous voulez, le fardeau de la preuve repose sur une plainte qui est logée par un salarié. En l'occurrence, c'est un peu la même disposition, mais, en vertu de la Charte, la salariée en général doit faire la preuve qu'il y a eu discrimination, et c'est un mode fondé sur plainte.

C'est difficile de prouver une discrimination systémique. La discrimination systémique, elle a, par définition, un caractère qui n'est pas volontaire. Ce n'est pas voulu, ce n'est pas l'objet d'un complot ou d'une conspiration, finalement, contre une travailleuse ou... C'est plus l'effet, le résultat d'une politique de rémunération qui souvent est établie depuis longtemps. Alors, dans le cas précis où le salarié, en fait la salariée, en l'occurrence, pourrait porter plainte à la Commission, à

ce moment-là, si tant est qu'elle avait à le prouver. on serait mieux de rester avec le régime de plaintes actuel de la Commission des droits de la personne, tandis que... Moi, j'avais pensé que le milieu patronal avait évolué sur cette question-là, qu'il n'aimait pas l'idée d'avoir un programme ni l'idée d'avoir un comité mais qu'il s'était fait à l'idée d'avoir des résultats.

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

**Mme Malavoy:** Bien, j'irais dans le même sens. À partir du moment où, pour les entreprises de moins de 50 employés, il y a une obligation de résultat, il faut donc que l'employeur prouve qu'il a atteint les résultats. C'est le renversement de la preuve qu'introduit justement cette loi pour les petites entreprises, alors qu'avec le système de la Charte c'est l'employée qui doit se plaindre et expliquer qu'elle est traitée de façon inéquitable. À partir du moment où, dans cette loi-ci, l'employeur a une obligation de résultat, alors on prévoit que, si quelqu'un a à se plaindre, c'est l'employeur qui doit faire la preuve.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Devant la Commission.

**Mme Malavoy:** Devant la Commission.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Ça va? Est-ce que l'article 93 est adopté? Adopté. L'article 94, pas d'amendement non plus.

**Mme Harel:** Alors, quelle que soit la taille de l'entreprise, si elle compte plus de 10 salariés, la Commission peut, dans le cas où l'équité n'est pas maintenue, déterminer toute mesure qui doit être prise par l'employeur pour remédier au défaut. Si ce défaut porte sur le non-versement des ajustements salariaux requis, ceux-ci porteront intérêt au taux légal à compter du moment où ils auraient dû être versés, en vertu de la section IV du chapitre II, articles 32 à 34. C'est l'obligation de résultat, finalement, pour les entreprises qui comptent plus de 10 salariés.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci. Est-ce qu'il y a des questions sur l'article 94? Pas de questions. Est-ce que l'article est adopté? Adopté. L'article 95, il y a amendement.

**Mme Harel:** Voilà. L'amendement modifie l'article 95 par l'addition, à la fin du premier alinéa et après le nombre «13», de «dans les 60 jours de ce manquement ou de la date où les salariés ont pu en prendre connaissance». Alors, tel qu'amendé, l'article 95 se lit comme suit:

«Un salarié peut déposer à la Commission une plainte pour un manquement à l'article 13 dans les 60 jours de ce manquement ou de la date où les salariés ont pu en prendre connaissance.»

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

(Consultation)

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Ça va? Est-ce que l'amendement est adopté? Est-ce que l'article 95, tel qu'amendé, est adopté? Adopté. L'article 96.

• (19 h 50) •

**Mme Harel:** Oui, M. le Président.

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

**Mme Harel:** À 96, l'article détermine le rôle de la Commission après qu'elle a reçu une demande d'intervention, que ce soit à la suite d'une plainte ou d'un différend.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions, Mme la députée? Est-ce que l'article 96 est adopté? Adopté. L'article 97.

**Mme Harel:** L'article 97 prévoit ce qu'il advient s'il y a règlement entre les parties et s'il n'y en a pas. S'il y a règlement, il doit être constaté par écrit; s'il n'y en a pas, la Commission détermine les mesures qui doivent être prises pour que l'équité salariale soit atteinte conformément à la présente loi et fixe leur délai de réalisation.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? Est-ce que l'article 97 est adopté? Adopté. L'article 98.

**Mme Harel:** Si une partie est insatisfaite des mesures que la Commission détermine, elle peut en saisir le Tribunal du travail au plus tard 90 jours après la décision de la Commission.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? L'article 98 est adopté? Adopté. L'article 99.

**Mme Harel:** Si les mesures que la Commission détermine en vertu de l'article 97 ne sont pas respectées, la Commission en saisit le Tribunal du travail.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Est-ce que ça pourrait être dans le cadre d'une plainte ou d'un différend ou bien... C'était une suggestion qui avait été faite également par... Je me demande si ce n'est pas par le Bureau. Non, c'est par le patronat, je pense. Oui. On dit: «Lorsque les mesures que détermine la Commission ne sont pas, à sa satisfaction...», mais à quel moment ça

peut s'appliquer? Alors, ce qu'on avait suggéré, c'est: «Dans le cadre d'une plainte ou d'un différend, lorsque les mesures que détermine la Commission ne sont pas, à sa satisfaction...» Sinon, «lorsque les mesures que détermine la Commission ne sont pas, à sa satisfaction», ça veut dire n'importe quoi dans le projet de loi. Non?

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

**Mme Harel:** Écoutez, M. le Président, ce n'est pas l'intention du législateur.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Non.

**Mme Harel:** Mais je vais demander à Me Carpentier de nous dire s'il faut amender l'article 99 pour que ce soit clairement dit que ce n'est pas l'intention du législateur.

**M. Carpentier (Daniel):** À mon avis...

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est implicite.

**M. Carpentier (Daniel):** ...ce n'est peut-être pas nécessaire. Non, ce n'est pas implicite; c'est plus clair que ça. Dans ce chapitre, dans cette première section, on lit, tout juste auparavant — et je vous réfère aux articles 96 et 97... À 96, c'est à la suite d'une plainte ou d'un différend que la Commission fait enquête. À 97, au deuxième alinéa, si elle ne peut pas amener les parties à un règlement, elle détermine les mesures qui doivent être prises.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**M. Carpentier (Daniel):** Quant à 99, on dit: «Lorsque les mesures que détermine la Commission». Il s'agit de ces mesures, ça ne peut pas être d'autres mesures. Ce n'est qu'à cet endroit que la Commission détermine des mesures qui doivent être prises.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Alors donc, c'est à la suite d'une plainte ou d'un différend?

**M. Carpentier (Daniel):** Absolument.

**Mme Gagnon-Tremblay:** O.K. Puis il n'y a pas lieu de le rappeler, à l'article 99 ou conforme à 96. Non? Ce n'est pas nécessaire.

**M. Carpentier (Daniel):** Non, ça se suit.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Parfait.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'article 99 est adopté? Adopté. L'article 100, pas d'amendement non plus.

**Mme Harel:** Alors, l'article 100 prévoit que, lorsque la Commission constate, après avoir fait enquête de sa propre initiative, qu'une disposition de la présente loi n'est pas respectée, elle peut en saisir le Tribunal du travail. Alors, là, ce n'est pas sur plainte en fait, hein? C'est lorsque la Commission peut d'elle-même, suite à une enquête de sa propre initiative...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Donc, ce qui signifie que la Commission peut faire enquête de sa propre initiative.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** C'est ça.

**Mme Harel:** C'est comme la Commission des normes en fait. Vraisemblablement, peut-être aussi, je le souhaite, le ministre du Travail pourra-t-il faire la jonction entre la Commission des normes et la Commission de l'équité salariale. Tant qu'à avoir des inspecteurs des normes, ils pourront, à leur feuille de route...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ça serait très important, même.

**Mme Harel:** Oui, je le pense, ça.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Ça va faire une belle recommandation lorsqu'on va siéger.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui. Donc, il n'y a pas besoin d'avoir de délais. Mais d'ailleurs, écoutez, depuis tout à l'heure qu'on parle de plusieurs articles et qu'on parle de saisir le Tribunal du travail, mais je me pose encore beaucoup de questions. On va y arriver tout à l'heure au niveau du Tribunal du travail, mais je me pose encore énormément de questions, à savoir pourquoi c'est le Tribunal du travail plutôt que la Commission des droits, finalement, qui a une expertise quand même assez poussée pour avoir mis les programmes d'accès à l'égalité puis s'être occupée des programmes d'accès à l'égalité, d'obligations contractuelles et, bon, de toutes les autres plaintes. Pourquoi c'est le Tribunal du travail, finalement? C'est une question qu'on va... On le rencontre depuis quelque temps, mais, lorsqu'on va arriver tout à l'heure à nommer le Tribunal du travail, je trouve ça quand même... C'est un peu surprenant. Est-ce que c'est pour économiser des coûts? Est-ce que c'est pour...

**Mme Harel:** En fait, la logique derrière ça est celle d'un droit du travail qui a toujours été considéré distinct du droit commun. Et on l'a vu dès le départ par la mise en place d'un tribunal propre, si vous voulez, au travail, avec des juges experts dans ces domaines. En fait, ça l'a été au départ, mais, je pense, c'est une grande conquête des progrès sociaux que, justement, ça n'ait pas été assimilé au contrat du Code civil, là, mais que, finalement, il y ait eu cette notion de contrat collectif qui se soit accréditée avec le droit du travail.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Mais est-ce qu'on a été en mesure d'évaluer les avantages et les inconvénients que ce soit, par exemple, le Tribunal du travail plutôt que la Commission des droits de la personne?

**Mme Harel:** Vous savez que les partenaires du marché du travail, pour parler des patrons puis des syndicats, souhaitent toujours être dans un univers qui soit le moins judiciaire possible parce qu'ils sont en général convaincus, comme bien du monde, qu'une mauvaise entente vaut un bon jugement. Parce qu'une mauvaise entente, si vous voulez, c'est toujours relatif, à mettre entre guillemets, où chacun y met du sien. Ça vaut finalement un jugement qui peut rester sur papier sans être appliqué. Et je pense qu'au premier chef ce sont finalement ceux-là qui seront impliqués dans l'opérationalisation de la réforme de l'équité salariale. Il y a de nouveaux joueurs, en l'occurrence les groupes de femmes, qui ont fait irruption, peut-on dire, dans ce monde patronal-syndical.

**Une voix:** Qui se sont ralliés à l'idée du Tribunal du travail.

**Mme Harel:** Oui, effectivement, les groupes de femmes se sont finalement ralliés à l'idée du Tribunal du travail, d'autant plus, pour dire vrai, que le Tribunal du travail, quand on regarde de près — je n'aurais pas de statistiques à vous donner ce soir, mais je pourrais vous les transmettre — connaît un volume de causes beaucoup moins important qu'avant à cause de la réduction assez drastique des conflits de travail. C'est, en 10 ans, presque 95 % de moins. Les relations de travail ont changé, j'imagine beaucoup à cause de l'environnement économique mondial. L'ennemi n'est plus au sein de l'entreprise, pour celles qui veulent survivre, là. En général, c'est une bonne collaboration patronale-syndicale parce que la compétitivité, elle vient d'ailleurs, hein? Alors, c'est faire face à la concurrence en étant plus collaborateur qu'avant. Je pense que c'est ça, la règle de l'air du temps, là.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Est-ce qu'on a vérifié, justement avec le futur Tribunal du travail qui aura à statuer sur l'équité salariale, avec la Commission des droits, si, par exemple, bon, tout sera harmonisé? J'essaie d'imaginer, là — et je n'en ai pas en tête — certains cas où on porterait plainte en vertu de la Charte des droits et que, par la suite, ça se retrouvait devant le Tribunal du travail. Et j'essaie de voir, là, des cas où, en pratique, on aurait de la difficulté, ça serait un petit peu tordu. J'essaie de voir s'il y a des possibilités ou s'il y a quelque chose justement, dans le projet de loi, qui le prévoit. On ne l'a pas vu encore, là, mais...

• (20 heures) •

**Mme Harel:** Me Carpentier pourrait répondre très précisément à votre question. Je pense bien que le défi cependant, au Tribunal du travail, c'est d'y retrouver plus de femmes juges que l'on en connaît maintenant. Parce

que vous êtes consciente que ce n'était pas le tribunal où se retrouvaient les femmes juges. Remarquez qu'il y a du rattrapage à faire dans toutes les cours mais dans celle-là aussi.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Puis il va falloir avoir des experts aussi en la matière.

**Mme Harel:** Oui.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Parce que ce n'est pas donné à tout le monde, là, de statuer sur ce genre de projet.

**Mme Harel:** Non, puis, en même temps, vous êtes consciente qu'il y a une culture derrière ça, là. Salariés, associations représentatives, employeurs, tous ces gens-là finissent par travailler tous les jours. Même s'ils ne s'entendent pas dans des réunions, il faut que ça produise puis que ça livre. Alors, il y a malgré tout une certaine culture, si vous voulez, derrière ça qui est que personne ne souhaite faire mettre la clé dans la porte, hein? Donc, il y a, derrière la décision du Tribunal du travail, indubitablement, certainement l'idée de moins judiciariser les droits. Alors, je vais demander à Me Carpentier de...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Si vous avez des cas.

**Mme Harel:** ...répondre précisément à votre question.

**M. Carpentier (Daniel):** Il y a des dispositions prévues au chapitre X sur les dispositions modificatives transitoires, où on prévoit justement d'éviter tout conflit d'application des lois entre la Charte des droits et libertés, qui reconnaît le droit à un salaire égal pour un travail équivalent, et la Loi sur l'équité salariale. Donc, au moment où la Loi sur l'équité salariale s'applique, toutes les causes, tous les litiges qui impliqueraient la comparaison d'emplois équivalents pour obtenir un salaire égal, une discrimination fondée sur le sexe, se règlent en fonction de la Loi sur l'équité et devant le même tribunal, à la limite d'abord devant la Commission de l'équité. Et, si on doit aller au tribunal, ça va aller au Tribunal du travail. Donc, tout va se faire là, y compris — on le verra plus tard — pour les entreprises de moins de 10. Donc, en matière d'équivalence salariale, ça va être un forum unique où vont se prendre les décisions. Alors, c'est le moyen pour ne pas arriver à des tendances, là, différentes.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Mais qu'est-ce qui arrive des causes pendantes? Je pense, par exemple, dans le cas du gouvernement, avec la CSN qui n'a jamais accepté, là, les méthodes d'évaluation du gouvernement, qui a continué à poursuivre malgré qu'on ait payé pour les relativités salariales. Alors, dans un cas comme ça, le gouvernement qui poursuivra, qui fera

l'équité salariale, qui fera l'exercice d'équité salariale, qu'est-ce qui arrive dans le cas des causes pendantes? Est-ce qu'à un moment donné on prévoit que le gouvernement, ou quelqu'un, ou une entreprise qui fait la démarche d'équité salariale acceptée par la Commission, les causes, à ce moment-là, seront annulées ou bien si on poursuit encore le... Parce qu'il faut s'arrêter à un moment donné; on ne peut pas non plus se retrouver avec quantité de... parce qu'il y a un syndicat qui n'est pas heureux de la démarche puis qu'il y en a où tous les autres sont d'accord, qu'on continue à poursuivre comme ça. Est-ce qu'on a prévu quelque chose? Je n'ai pas...

**Mme Harel:** Vous savez, je vais peut-être... Oui, oui, vous allez compléter, là, Me Carpentier, mais...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Dans 122.

**Mme Harel:** C'est ça. Il n'est pas possible, dans le cas des causes pendantes, de les régler autrement que hors cour parce qu'on ne peut pas les interrompre législativement.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Il y a eu certains cas, par contre, rétroactivement, très peu mais...

**Mme Harel:** Oui. Là, ce serait considéré comme de l'ingérence du législatif dans le judiciaire. Mais je vais laisser Me Carpentier vous décrire comment on peut les continuer, dans le fond, en pensant qu'il est peut-être possible de négocier quelque chose à côté. Mais on ne peut pas péremptoirement décider de les fermer, ces causes-là.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Je viens d'avoir réponse à l'article 122. Je ne me souvenais pas de l'article 122, là, mais quand même...

**M. Carpentier (Daniel):** Bien, c'est ça. Ce qu'on a prévu, c'est que les plaintes pendantes à la Commission des droits de la personne sont continuées, sous le régime de la Charte, devant cette Commission. Puisque les gens avaient ce droit et que la plainte était déjà engagée, le processus était engagé, ça va se poursuivre sous ce régime. On ne modifiera pas, si on veut, dans le passé ce qui était. Si on veut parler de causes pendantes devant un tribunal, je pense qu'on n'a même pas à en disposer.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Non.

**M. Carpentier (Daniel):** Elles sont devant le tribunal; la loi, elle était là, le droit. Il s'agit juste... Le droit étant existant, le recours étant pris, il est continué normalement. De toute façon, à notre connaissance, il n'y en a pas, devant un tribunal...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**M. Carpentier (Daniel):** ...en tout cas le Tribunal des droits de la personne, de causes en matière d'équité salariale. Il y a des plaintes devant la Commission des droits. Alors, ça serait effectivement d'intervenir et de modifier un régime des droits qui sont reconnus...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**M. Carpentier (Daniel):** ...que de mettre un terme à tout ce qui est pendant, soit plaintes ou recours déjà entamés.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Ça va? Est-ce que l'article 100 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** L'article 101, avec amendement.

**Mme Harel:** Alors, l'article est modifié par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant: «La demande d'un salarié prévue au premier alinéa doit être adressée à la Commission dans les 30 jours des repré-sailles.»

Voilà l'amendement, M. le Président. Ça permet de limiter dans le temps l'exercice du recours en cas de repré-sailles. L'exercice de ce type de recours est généralement limité dans le temps dans les lois du travail. C'était une omission qu'on vient corriger. C'est à la demande, entre autres, du Conseil du patronat et du Barreau.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? Et du Barreau. Ça va? Est-ce que l'amendement est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'article 101, tel qu'amendé, est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Mme Harel:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** L'article 102, pas d'amendement.

**Mme Harel:** Non. Alors, c'est une disposition qui crée une présomption en faveur du salarié que les repré-sailles dont il a fait l'objet, au sens de l'article 101, lui ont été imposées à cause de l'exercice de ce droit. Il incombe alors à la personne qui a exercé les repré-sailles de prouver au tribunal qu'elle a exercé celles-ci pour un autre motif.

En fait, c'est l'équivalent de la présomption que l'on retrouve, je crois, dans le Code du travail pour

congédiement pour activités syndicales, c'est-à-dire que, dans le Code du travail, on retrouve une présomption que, s'il y a congédiement pendant la période où il y a organisation, il est présumé avoir été fait pour un motif interdit à moins que l'employeur prouve que c'était pour des motifs liés à la rationalisation ou à des mises à pied. Alors, c'est un peu la même chose, hein? Je comprends que...

Oui, il y a d'autres exemples: la Loi sur les normes du travail, qui contient une disposition relativement aux mesures de repré-sailles à l'endroit d'une salariée enceinte, à l'effet que la présomption continue de s'appliquer pour au moins 20 semaines après le retour au travail de la salariée. Alors, si à ce moment-là elle est mise à pied, il est présumé que c'est pour un motif interdit à moins que l'employeur puisse démontrer que c'est pour un bon motif, ce pourquoi il va être invité à suivre les cours de l'Institut canadien.

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

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a d'autres questions à l'article 102? Est-ce que l'article 102 est adopté? Adopté. L'article 103, pas d'amendement non plus.

**Mme Harel:** Non. Alors, 103, la Commission décide de ne pas s'adresser à un tribunal. Lorsqu'elle décide de ne pas s'adresser à un tribunal en vertu de l'article 101, elle en informe le salarié. Alors, celui-ci peut à ses frais s'adresser directement au Tribunal du travail.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions à l'article 103? L'article 103, adopté?

**Une voix:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 104.

**Mme Harel:** À 104, lorsqu'un employeur est insatisfait de la réponse à sa demande en vertu de l'article 66, il peut alors s'adresser directement au Tribunal du travail.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Pas de questions? Est-ce que l'article 104 est adopté? Adopté. Correct?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** L'article 105.

**Mme Harel:** Alors, c'est une disposition qui vise à prévoir les circonstances où la Commission peut refuser ou cesser d'agir en faveur d'une personne si elle n'a

pas un intérêt suffisant ou si la plainte est frivole, vexatoire, faite de mauvaise foi. La Commission doit toutefois motiver par écrit sa décision et indiquer, s'il en est, tout recours qu'elle estime opportun. Par la suite, si cette personne est insatisfaite, elle peut, dans un délai de 90 jours de la réception de la notification de la décision, saisir le Tribunal du travail.

• (20 h 10) •

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions pour l'article 105? Adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

#### Compétence du Tribunal du travail

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 106.

**Mme Harel:** Alors, c'est une disposition qui vise à prévoir la compétence du Tribunal du travail.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Je les ai posées tout à l'heure, M. le Président.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** L'article 106, adopté. L'article 107.

**Mme Harel:** Alors, c'est une disposition qui prévoit que les décisions du Tribunal du travail sont finales et sans appel. Alors, elles ne peuvent pas faire l'objet d'un appel devant un autre tribunal.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? L'article 107, adopté? Adopté. L'article 108, il y a un amendement.

#### Dispositions réglementaires

**Mme Harel:** Alors, l'amendement modifie l'article 108:

1° par l'addition, à la fin du paragraphe 1° du premier alinéa et après le mot «catégories», des mots «en tenant compte notamment des caractéristiques propres aux entreprises dont les catégories d'emplois sont ainsi comparées»;

2° par le remplacement, dans les neuvième et dixième lignes du paragraphe 2° du premier alinéa, de «, accompagnées de normes ou de facteurs de pondération applicables à ces écarts» par les mots «et prévoit des normes ou des facteurs de pondération applicables à ces écarts en tenant compte notamment des caractéristiques propres aux entreprises dont les catégories d'emplois sont ainsi comparées»;

3° par l'addition de l'alinéa suivant:

«Le gouvernement ne peut approuver un règlement de la Commission avant qu'il n'ait fait l'objet

d'une étude par la commission compétente de l'Assemblée nationale.»

Alors, l'article, tel qu'amendé, se lirait ainsi... Est-ce que c'est nécessaire que j'en fasse lecture?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ce n'est peut-être pas nécessaire d'en faire lecture, mais j'aimerais qu'on me donne des explications. Au niveau pratique, qu'est-ce que ça veut dire exactement? Je ne suis pas sûre que je saisis toutes les nuances de cet article-là.

**Mme Harel:** En fait, c'est l'adoption du règlement sur les comparateurs externes. Donc, on réfère à l'article 1 du projet de loi, qui prévoit que l'équité, c'est au sein de l'entreprise, sauf lorsqu'il n'y a pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine. Si on se trouve dans ce qu'on appelle un ghetto d'emplois féminins, pour effectuer les comparaisons, il faut à ce moment-là des comparateurs externes. Alors, pour qu'il y ait ces comparateurs externes, il faudrait un règlement; pour qu'il y ait ce règlement, le règlement devra tenir compte des caractéristiques propres aux entreprises dont les catégories d'emplois sont ainsi comparées. Alors, il ne pourra pas aller chercher un comparateur externe dans la pétrochimie si c'est dans le textile.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Donc, ça veut dire dans le même type d'emplois.

**Mme Harel:** Même type d'entreprises, hein?

**Mme Gagnon-Tremblay:** D'entreprises.

**Mme Harel:** Me Carpentier, précisez.

**M. Carpentier (Daniel):** Bon. Ça peut être ça, si c'est possible de rester dans le même type d'entreprises comme secteur d'activité. Mais, quand on dit «des caractéristiques propres aux entreprises», bon, ça veut dire de ne pas, par exemple, à partir d'une entreprise de type familial, comparer à une mégastucture d'entreprise avec des filiales, etc., pour aller chercher des comparateurs. Donc, c'est tenir compte... Ça peut être le type... Elles peuvent être de plusieurs natures. C'est justement ce qui permet que, dans le règlement, on utilise divers critères qui vont tenir compte de ces caractéristiques. Donc, elles peuvent être la marge de profit d'un type d'entreprise, qui peut expliquer que ses salaires sont moindres. Donc, de ne pas aller chercher les comparateurs où les marges de profit sont plus grandes.

Alors, ça peut être de tout ordre, mais je pense que l'intention est claire, c'est que les normes, les facteurs de pondération, déjà, vont permettre d'ajuster comment on va faire les comparaisons externes, devront aussi tenir compte des caractéristiques de l'entreprise. Autrement dit, on ne pourra pas appliquer les mêmes normes et facteurs à tout type d'entreprises.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Donc, est-ce que ça veut dire qu'en premier lieu, si vous ne pouvez pas comparer à l'interne, c'est que vous devez comparer à l'externe mais autant que possible dans des secteurs commerciaux ou industriels semblables?

**M. Carpentier (Daniel):** Si possible, ça peut être ça.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Si possible. C'est juste si possible ou si ça existe?

**M. Carpentier (Daniel):** Bien, quand ce ne sera pas possible, il faudra...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Mais je veux dire, si ça existe, c'est en premier lieu, c'est ça. Et sinon...

**M. Carpentier (Daniel):** Le règlement va prévoir ces...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, alors le règlement, c'est le règlement qui va être élaboré par la Commission des droits et qui...

**Mme Harel:** Commission sur l'équité.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...Commission sur l'équité, je m'excuse, et qui sera étudié à nouveau en commission parlementaire, et qui sera vérifié par le Secrétariat à la déréglementation, si j'ai bien compris. C'est ça, hein?

**Mme Harel:** Oui, puis on a même ajouté, pour que tout le monde soit rassuré, que le gouvernement ne peut approuver un règlement de la Commission avant qu'il n'ait fait l'objet d'une étude par la commission compétente de l'Assemblée nationale.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Bon.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'article 108, tel qu'amendé, est adopté?

**Une voix:** Adopté.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** L'article 108.1°. On passera plus de temps sur le règlement que sur l'article.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'on peut continuer? On revient à 108.

**Mme Harel:** C'est ça, on m'indique, juste à 108, que ça existe dans la loi de la Commission des droits, dans la Charte québécoise. Ça concerne les programmes d'accès à l'égalité.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Alors, c'est ça. Je voulais revenir sur ça. C'est 108.2°. C'est quand on compare «y compris celle du secteur public et parapublic». C'est le public et parapublic qui semblait faire problème à un moment donné. On n'a pas modifié ça? L'article 108.2°, on dit: «...aux fins de l'établissement d'un programme d'équité salariale dans une entreprise où il n'existe pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine, établir des catégories d'emplois types à partir des catégories d'emplois identifiées dans des entreprises où un tel programme a déjà été complété, y compris celle du secteur public et parapublic...» Et c'est ça qui faisait peur aux entreprises, lorsqu'on parlait du public et parapublic.

Je sais que le Barreau aussi, je pense, est intervenu. Oui, le Barreau du Québec, justement, a dit: «Les critères de comparaison qui englobent indifféremment les secteurs public et privé risquent de produire des situations qui ne seraient pas efficaces dans les circonstances. En Ontario, les comparateurs entre les secteurs privé et public n'existent pas, et l'expérience pourrait être un exemple à cet égard.»

Alors donc, c'est ce qui faisait le problème, c'est la comparaison avec le public et le parapublic. Si, par contre, on compare des entreprises — comment pourrais-je dire donc? — semblables, au niveau commercial ou industriel, là ça peut aller. Mais se comparer avec le secteur public et parapublic, il n'y a pas un danger à ce moment-là? Pourquoi on ne bifferait pas «y compris celle du secteur public et parapublic» à ce moment-là?

**Mme Harel:** Ce qu'on m'indique, c'est que ça a été pris en considération, du fait d'ajouter les normes et les facteurs de pondération applicables à ces écarts en tenant compte des caractéristiques propres aux entreprises. Là où ça n'introduit plus la distorsion, disons, antérieure, c'est que le secteur public — les études de l'IRIR le prouvent — n'est plus à l'avancée des conditions moyennes de rémunération, sauf peut-être pour le municipal. Je pense que les études ont clairement...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, mais, malgré tout, pourquoi, étant donné que c'est quand même un secteur qui est un peu différent aussi, quand on regarde le municipal justement puis le scolaire ou... Je ne sais pas, je me dis à ce moment-là: Est-ce que c'est nécessaire d'inscrire «public et parapublic»? Pourquoi, tout simplement? Je veux dire, on compare les industries... Il y a toujours des industries d'une même catégorie, soit industrielle ou commerciale. Est-ce que c'est nécessaire de comparer les industries au secteur public et parapublic? Je pense qu'on peut quand même obtenir les mêmes fins mais en les comparant plutôt entre elles. C'est quoi, l'obligation de maintenir le secteur

public et parapublic par rapport au danger que ça peut comporter?

(Consultation)

**Mme Harel:** M. le Président, on va poursuivre et suspendre cet article-là.

• (20 h 20) •

**Une voix:** Et réfléchir un peu.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Correct. L'article 108 suspendu. On revient à 109, pas d'amendement. Il fait juste spécifier davantage. L'article 109, Mme la ministre, le temps que la réflexion se fait.

**Mme Harel:** Alors, ce sont les dispositions pénales, à partir de 109...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Voulez-vous revenir tout de suite à 108?

**Mme Harel:** Oui.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, on revient tout de suite à 108, Mme la députée de Saint-François. Mme la ministre.

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, je pense qu'on va donner suite à la recommandation de Mme la députée de Saint-François et qu'on va vous proposer... J'imagine que c'est par amendement qu'on écrira...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** De biffer «y compris celle du secteur public et parapublic»? Est-ce que c'est ça?

**Mme Harel:** Voilà. Oui, oui. Alors, comment procéder?

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Ça pourra être écrit après. Oui, oui.

**Mme Harel:** D'accord. En fait, l'amendement consiste à biffer.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** À biffer ça.

**Mme Gagnon-Tremblay:** «Y compris celle du secteur public et parapublic».

**Mme Harel:** C'est ça, à la quatrième ligne, «y compris celle du secteur public et parapublic».

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que cet amendement-là est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Mme Harel:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, je continue puis je reviens? O.K. On continue à 109 puis on reviendra pour l'adoption de 108 quand on aura notre amendement écrit. Les procédures sont les procédures.

#### Dispositions pénales

**Mme Harel:** Très bien. Donc, à 109, on est aux dispositions pénales, et puis ces dispositions, en fait, déterminent le montant des amendes lorsqu'il y a infraction.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a une question à l'article 109?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Il y a eu un commentaire du Barreau. Vous en avez sûrement pris connaissance. On disait qu'en augmentant le plafond de l'amende imposée on constate que les législateurs voulaient rendre cette loi encore plus coercitive. Cependant, le Barreau réitère ses commentaires à l'effet d'envisager des incitatifs économiques modulés selon le type et la taille de l'entreprise et des supports techniques pour la petite entreprise, pour qui les exigences de la loi pourront constituer un fardeau administratif et bureaucratique supplémentaire. Or, le Barreau nous demandait d'être prudents quant à cet article. Je ne sais pas si vous avez des commentaires à cet effet.

**Mme Harel:** Alors, c'est, dans le fond, la distinction entre amende et incitatif économique. La loi elle-même ne peut pas prévoir des incitatifs économiques. D'une certaine façon, les incitatifs économiques peuvent l'être dans un règlement, peuvent l'être aussi par des mesures fiscales, mais ce n'est pas comme tel, finalement, dans la loi.

Ceci dit, ma prédécesseure avait communiqué avec le ministère des Finances, il y a déjà un an, pour explorer les incitatifs économiques. Et, dans le contexte de l'assainissement des finances publiques, le ministère des Finances avait plutôt posé une fin de non-recevoir, d'autant plus qu'il y avait des considérations justifiées par la concurrence déloyale que ça pouvait introduire à l'encontre des entreprises qui avaient déjà procédé à des programmes, si vous voulez, de relativité salariale ou d'équité salariale de leur propre chef, sans prime, et puis leurs concurrents auraient pu bénéficier davantage du fait simplement de se conformer à la loi. Et puis toute la question aussi de l'application d'un droit quasi constitutionnel; la Commission des droits de la personne, elle, considère que l'équité, c'est quasi constitutionnel, c'est un droit fondamental. Est-ce qu'il faut des

incitatifs pour appliquer des droits fondamentaux? Enfin, il y avait diverses considérations qui, combinées, amenaient dans le fond à penser plutôt... par exemple, des mesures qui allongeaient la période pour effectuer les versements si l'entreprise était en difficulté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Ça va? Est-ce que l'article 109 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Mme Harel:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 110.

**Mme Harel:** Alors, c'est l'infraction qui est commise lorsqu'il y a aide, ou encouragement, ou conseil, ou consentement, ou autorisation, ou ordre qui amène une autre personne à commettre une infraction. Alors, ça vise tant une personne physique que morale. Ça peut être une résolution d'un conseil d'administration; ça peut être diverses choses. En fait, on ne pourrait pas, par exemple, tenir un colloque pour montrer comment contourner...

**Une voix:** La Loi sur l'équité salariale.

**Mme Harel:** ...la Loi sur l'équité salariale.

**Une voix:** Et que ce soit acceptable dans le cas de la loi...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions à l'article 110?

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...le Conseil du patronat était à l'effet qu'une erreur d'interprétation de la loi commise de bonne foi par un procureur pourrait être passible de lourdes amendes. Il semblait dire qu'il n'y avait pas de disposition semblable en matière civile. Est-ce que c'est vrai?

**Mme Harel:** Alors, vous voyez, jamais l'erreur commise de bonne foi n'est considérée comme une infraction, nulle part. Mais cet article 110, il est inspiré par plusieurs autres, dont un exemple à l'article 109 2 dans la Loi sur la qualité de l'environnement et qui dit: «Une personne qui accomplit ou omet d'accomplir quelque chose en vue d'aider une personne à commettre une infraction à la présente loi ou qui conseille, encourage ou incite une personne à commettre une infraction. commet elle aussi l'infraction et est passible de la même peine.» Mais il y a plusieurs lois, peut-être une cinquantaine.

**Une voix:** On en a sorti plusieurs.

**M. Carpentier (Daniel):** Il y a des variations, mais vous retrouvez les mêmes termes: autorisation,

ordre, conseil, consentement, encouragement. Ça varie dans le temps, mais on peut retrouver beaucoup d'exemples similaires.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Correct.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Ça va? Est-ce que l'article 110 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Mme Harel:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** L'article 111.

**Mme Harel:** Alors, c'est un article qui permet de tenir compte, dans la détermination du montant de l'amende, de la gravité du préjudice causé ou des avantages tirés de l'infraction.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? L'article 111 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 112.

**Mme Harel:** C'est un article qui prévoit que la Commission de l'équité salariale est autorisée à poursuivre en cas d'infraction à la loi.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Pas de questions? Est-ce que l'article 112 est adopté?

**Des voix:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 113.

#### Dispositions applicables aux programmes d'équité ou de relativité salariales complétés ou en cours

**Mme Harel:** L'article 113, ce sont les dispositions applicables aux programmes d'équité salariale ou de relativité salariale complétés ou en cours. Alors donc, 113 décrit le test que les programmes de relativité salariale devront traverser pour être réputés établis conformément à la présente loi.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, il y avait une demande du Barreau qui demandait d'accorder à la Commission le pouvoir de vérifier si les programmes en cours ou déjà réalisés, en équité ou en relativité, ont atteint les objectifs de la Loi sur l'équité salariale. Puis la Commission des droits apportait aussi une modification.

**Mme Harel:** En fait, le Barreau, je crois, et la Commission des droits de la personne disaient des choses différentes. Comme vous le mentionnez, le Barreau souhaitait, bon, que la Commission vérifie si les objectifs de la loi étaient atteints. Il nous semble que l'article 113 vient baliser l'exercice que la Commission doit faire parce que, finalement, c'est la Commission, en définitive, qui va avoir à vérifier, si vous voulez, le programme de relativité salariale pour apprécier s'il peut être réputé établi conformément à la loi.

• (20 h 30) •

**Mme Gagnon-Tremblay:** Donc, automatiquement, la Commission a ce pouvoir qui est demandé par le Barreau, actuellement?

**Mme Harel:** Oui.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ça existe déjà?

**Mme Harel:** Oui, oui.

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est curieux que le Barreau demande...

**Mme Harel:** C'est curieux, hein!

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...qu'on accorde à la Commission ce pouvoir.

**Mme Harel:** On me dit que le Barreau voulait un peu plus. Dans le fond, ce qu'il voulait, c'est que la Commission puisse vérifier de son propre chef tout l'exercice. Tandis que, là, la Commission, effectivement, doit vérifier, mais elle vérifie 1°, 2°, 3° et 4°, là, qui se trouvent en paragraphe. En fait, ce que la Commission vérifie, c'est d'abord l'identification des catégories d'emplois...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Donc, c'est plus limitatif.

**Mme Harel:** En fait, c'est ça qu'elle vérifie. Le Barreau aurait voulu qu'elle vérifie...

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est plus limitatif ici que...

**Mme Harel:** Oui.

**Une voix:** Ça va?

**Mme Harel:** Oui. Mais ça, c'est la première chose. La deuxième...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Puis quant à la...

**Mme Harel:** ...c'est que la Commission des droits, elle...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui. C'est concernant le programme complété ou en cours: «Est réputé être établi conformément à la loi s'il répond aux exigences contenues aux articles 50, 51 et 55 à 60.» Et ça, c'est les règles de l'équité. En somme, c'est que la Commission des droits...

**Mme Harel:** Oui, c'est ça.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...semble vouloir indiquer à la Commission sur l'équité salariale quand un programme est complété ou est en cours, réputé quand même être établi conformément à la loi sur l'équité, là. Elle semble indiquer plus...

**Mme Harel:** C'étaient peut-être la ceinture et les bretelles.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**Mme Harel:** Parce que les articles que vous mentionnez, ce sont ceux qui établissent les méthodes.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**Mme Harel:** Alors, non seulement le résultat était apprécié, mais la méthode. Ici, le choix qui est fait, c'est que c'est le résultat qui va compter. Le processus est quand même décrit là: «Le programme doit en outre avoir permis la comparaison de chacune des catégories d'emplois», mais on ne dit pas comment. Tandis que les articles 51 et suivants disent que c'est par une méthode — vous vous rappelez — soit générale, collective ou individuelle, la courbe... Ils ne sont pas assujettis à la technicalité.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Non. Je pense que ce que le Barreau, finalement, craignait — entre autres, on le voit clairement dans un article de presse — à un moment donné, c'est qu'on associe les relativités salariales à l'équité salariale. Alors donc, je pense que c'est dans ce but de clarté qu'on souhaitait avoir des modifications. Quant à moi, il n'y a pas de problème.

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

**Mme Harel:** Mais, d'une certaine façon, c'est le résultat. Parce que, prenez le paragraphe qui dit: «L'employeur doit s'être assuré que chacun des éléments du programme d'équité salariale ou de relativité salariale, ainsi que l'application de ces éléments, sont exempts de discrimination fondée sur le sexe.» C'est plus ça qui compte que de dire: Bien, ça aurait dû être la courbe.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'article 113 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 114.

**Mme Harel:** Voilà, 114, c'est une disposition qui prévoit qu'un employeur dont le programme d'équité salariale ou de relativité a été complété avant la date de la sanction de la présente loi ou est en cours à cette date doit transmettre à la Commission, dans les 12 mois de cette date, un rapport faisant état de ce programme. Ce rapport doit être affiché...

(Consultation)

**Mme Harel:** Ce rapport doit être affiché et, le cas échéant, transmis à l'association accréditée afin de permettre à celle-ci ou à un salarié de transmettre à la Commission, dans les 90 jours de l'affichage, ses observations ou ses commentaires. C'est à partir de ces informations, des vérifications qu'elle pourra effectuer que la Commission déterminera si le programme rencontre les conditions de l'article 113.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? Ça va. Est-ce que l'article 114 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Article 115, avec amendement.

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, l'article est modifié:

1° par la suppression, dans la cinquième ligne, des mots «pour qu'elles soient rencontrées»;

2° par l'addition, à la dernière ligne et après le mot «travail», de «dans un délai de 90 jours de la décision de la Commission».

Alors, la modification vise à permettre à la Commission de demander à un employeur de respecter les obligations du chapitre II, s'il y a lieu, et la deuxième modification vise à préciser le délai dans lequel un employeur peut s'adresser au Tribunal du travail pour contester la décision de la Commission. Donc, il y a un délai de 90 jours suivant la décision de la Commission.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? L'article 115 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. Article 116. Est-ce que l'amendement est adopté? Et l'article 115 amendé est adopté? Bon, il faut être correct partout. Article 116, Mme la ministre.

**Mme Harel:** Donc, 116, c'est une disposition qui prévoit que, si le programme d'équité salariale ou de relativité salariale est en cours et s'il est conforme à ce qui est prévu à l'article 113, l'employeur doit le continuer et le compléter dans les délais prévus à l'article 32. S'il n'a pas encore versé les ajustements salariaux, il doit le faire dans les délais aux conditions qui sont prévues à la loi. L'employeur ne peut, à cet effet, diminuer les salaires pour atteindre cette équité ou relativité.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a une question à l'article 116? Pas de question. Est-ce que l'article 116 est adopté? Article 117.

**Mme Harel:** C'est une disposition qui prévoit que l'employeur dont le programme d'équité ou de relativité est complété et rencontre les conditions prévues à l'article 113 doit verser les ajustements salariaux si ce n'est déjà fait. Les articles 64, 65, 67, 68 s'appliquent alors, ce qui oblige à verser les premiers ajustements, sinon ils porteront intérêt, et à ne pas diminuer les salaires. Comme un autre employeur, il peut quand même étaler ses versements conformément à l'article 64.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? Est-ce que l'article 117 est adopté? Adopté. Article 118.

**Mme Harel:** Alors, c'est le maintien de l'équité ou de la relativité pour les programmes complétés.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? Est-ce que l'article 118 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. Article 119.

#### Dispositions modificatives, transitoires et finales

**Mme Harel:** Alors, à l'article 119, ce sont les dispositions modificatives, transitoires et finales. Alors, l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne est modifié par l'addition, à la fin, de l'alinéa suivant:

«Les ajustements salariaux ainsi qu'un programme d'équité salariale sont, eu égard à la discrimination fondée sur le sexe, réputés non discriminatoires, s'ils sont établis conformément à la Loi sur l'équité salariale.»

C'est une disposition, comment dit-on, proactive? Discrimination positive.

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

**Mme Harel:** Non?

**M. Carpentier (Daniel):** Non.

**Mme Harel:** Non, bon. Me Carpentier. Ha, ha, ha!

**M. Carpentier (Daniel):** C'est une disposition afin que les entreprises qui procèdent à des ajustements salariaux ou qui font un programme ne puissent être poursuivies en vertu de la Charte. Alors, il faut réputer que ces programmes et ces ajustements sont non discriminatoires, puisque la Charte des droits est une loi...

**Mme Gagnon-Tremblay:** De sorte qu'ils ne soient pas poursuivis en vertu de la Charte et en vertu de la loi sur l'équité, en même temps.

**M. Carpentier (Daniel):** Absolument.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'article 119 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Mme Harel:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** L'article 120.

**Mme Harel:** Alors, 120. Il s'agit de modifier la Charte par l'insertion, après l'article 49, du suivant:

«Les plaintes, différends et autres recours dont l'objet est couvert par la Loi sur l'équité salariale sont réglés exclusivement suivant cette loi.»

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ici, il y a deux choses. Il y a au niveau du Barreau et du Conseil du patronat. On me dit ici: L'article... pas discriminatoire à l'égard de certains groupes compte tenu du sexe de la personne, par exemple les femmes employées dans les entreprises de moins de 10 salariés doivent s'adresser à la Commission de l'équité salariale. Et on dit: les autres. Où doivent s'adresser les autres? Au même endroit, il me semble. De plus, cet article va à l'encontre de l'article 4 puisqu'il permettrait à la Commission de l'équité salariale d'avoir juridiction dans certains cas sur des entreprises de moins de 10 salariés.

**Mme Harel:** Me Carpentier.

**M. Carpentier (Daniel):** Non, parce que la loi s'applique aux entreprises qui ont 10 salariés et plus et, c'est vrai, ce n'est pas parce qu'un recours fondé sur la Charte des droits est pris devant la Commission de l'équité salariale que c'est la Loi sur l'équité salariale qui s'applique à ces entreprises. C'est la Charte, mais le recours est devant la Commission de l'équité salariale. C'est pour ça que, à l'article 4, la loi s'applique aux entreprises qui ont 10 salariés ou plus, et non pas à toutes les entreprises.

● (20 h 40) ●

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ça va faire de bonnes notes explicatives, par exemple; toutes ces questions, finalement, ça va permettre aux experts par la suite de trancher quand on va avoir certains doutes.

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

**Mme Malavoy:** C'était une façon aussi de s'assurer que ce soit la même Commission qui soit le point de référence, parce que cette Commission va développer une expertise en matière d'équité salariale. Alors, c'est vrai que moins de 10 employés, c'est toujours comme c'est actuellement pour la charte, sur plaintes. Il reste que la Commission de l'équité salariale aura des personnes expertes qui vont développer une jurisprudence et, donc, c'est beaucoup plus logique de tout renvoyer à cette Commission tout en tenant compte des prescriptions précises de cette loi-ci.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Il y a un bon point peut-être ici qu'on porte à mon attention. Il peut y avoir conflit parce que plus d'un motif peut être invoqué au soutien d'une plainte, y compris le sexe. Il pourrait y avoir, par exemple, dans une plainte de discrimination salariale, un autre motif à poursuivre. Alors donc, là, ça veut dire que pour cette même plainte on devrait poursuivre devant la Commission de l'équité salariale et devant la Commission des droits de la personne pour l'autre portion de la plainte qui aurait pu être instituée, la race ou le sexe, par exemple. Elles vont aller où? Est-ce qu'on va diviser la plainte?

**Mme Harel:** On m'indique qu'en 20 ans il n'y a jamais eu de plaintes en matière d'équité salariale pour d'autres motifs que le sexe. Il y aurait eu plaintes, mais elles n'auraient pas été jugées fondées. Je vais demander à Me Carpentier de répondre, parce que, effectivement, il peut y avoir plusieurs motifs.

**M. Carpentier (Daniel):** Bon, c'est concevable que des gens se plaignent d'une discrimination salariale sous d'autres motifs que le sexe, c'est possible, mais, à ce moment-là, ce sont les recours de la Charte des droits qui s'appliquent et c'est la Commission des droits qui va traiter ces plaintes-là parce que...

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est toujours la Commission des droits, mais en vertu de la Charte des droits...

**M. Carpentier (Daniel):** La Charte des droits, l'article 19...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ce serait la Commission de l'équité qui entendrait la plainte, mais en vertu... non... la Charte.

**M. Carpentier (Daniel):** Pas là-dessus. Si c'est sur un autre motif, la Commission de l'équité n'a pas juridiction; elle n'a juridiction qu'en matière de discrimination fondée sur le sexe.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Mais est-ce qu'il pourrait y avoir une plainte avec deux motifs, le sexe et la race, par exemple?

**M. Carpentier (Daniel):** Ça arrive, c'est possible.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Alors donc, à ce moment-là, qu'est-ce qu'on fait dans un cas comme ça? On envoie une portion de la plainte à la Commission des droits puis l'autre portion à la Commission sur l'équité?

**M. Carpentier (Daniel):** Bien, ce qui peut se produire, bon, effectivement, vous pouvez avoir la portion de la plainte qui est devant la Commission de l'équité salariale en matière de discrimination fondée sur le sexe, et, si la Commission des droits est saisie d'une plainte, elle peut suspendre le traitement de cette plainte, puisqu'il y a un recours quasi similaire qui peut régler la situation. Alors, ce n'est pas un empêchement. Ça se produit, mais on n'arrivera pas nécessairement à quelque chose de conflictuel, puisque le fondement du recours n'est pas le même. Si le motif de discrimination est différent, on peut très bien avoir un résultat positif sur un motif et le contraire sous l'autre motif et ça ne sera pas contradictoire. On pourra, finalement, arriver à la conclusion qu'il y a eu discrimination fondée sur le sexe dans l'établissement du salaire, mais que ça n'avait aucun lien avec la race des personnes qui occupent les emplois.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Le Barreau donne ici, à titre d'exemple, les cadres supérieurs. Les cadres supérieurs seront soumis à deux régimes. Pour toute question fondée sur le sexe, les recours sont assujettis à la Loi sur l'équité salariale et dans tout autre cas par le régime de la Charte. Le Barreau pense qu'il peut y avoir conflit, puisque plus d'un motif peut être invoqué au soutien d'une plainte, y compris le sexe. C'est ce que vous venez de nous expliquer, finalement.

**M. Carpentier (Daniel):** Je peux vous dire qu'ils ne seront pas soumis à deux régimes; ils ne sont pas soumis au régime de la Loi sur l'équité. Ils ne sont pas couverts par cette loi, ils ne sont pas soumis à ce régime, les cadres supérieurs. Alors, ils sont sous le régime ordinaire.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a d'autres questions? Est-ce que l'article 120 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. Article 121.

**Mme Harel:** Alors, c'est un article qui modifie l'article 71 de la Charte et c'est une modification qui vise à assurer la concordance entre le nouvel article 49.1, introduit par l'article 120, et le pouvoir d'enquête de la Commission prévu à cet article 71.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions? L'article 121 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. Article 122.

**Mme Harel:** À 122, il s'agit des plaintes pendant à la Commission des droits de la personne...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Dont on a parlé tantôt?

**Mme Harel:** Oui, tout à fait. Demeurent du ressort de la Commission des droits de la personne.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions sur l'article 122? Pas de question? Adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. Article 123.

**Mme Harel:** Alors, c'est tout simplement un article qui prévoit la transmission, par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, à la Commission de l'équité salariale, du dossier des plaintes relatives à l'équité salariale qu'elle reçoit.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a une question à 123? Pas de question? L'article 123, adopté? Adopté.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Article 124, avec amendement.

**Mme Harel:** Oui, alors, M. le Président, l'article 124 est modifié par le remplacement, dans la cinquième ligne du premier alinéa, du nombre «100» par le nombre «50». C'est une modification qui vise à circonscrire le premier rapport sur la mise en oeuvre de la loi à l'analyse de la situation des entreprises qui sont soumises à une obligation de résultat plutôt qu'à l'établissement d'un programme d'équité salariale. Alors, «moins de 50 salariés» donc, à ce moment-là, ça signifie que, dans

cinq ans, on va faire un rapport sur la mise en oeuvre de la présente loi, pour les entreprises qui comptent moins de 50 salariés, c'est-à-dire celles qui n'ont ni obligation de comité ni obligation de programme.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Pourquoi, finalement, on a visé 50 au lieu de 100, comme prévu originairement? Est-ce que c'est à cause du volume?

**Mme Harel:** Bien, le niveau d'obligation est différent. Évidemment, à 100, il y a un comité, un programme; à 50, il y a un programme, il peut aussi y avoir un comité. Pourquoi est-ce que dans le projet de loi original on mettait 100? Il y avait peut-être un reliquat, je ne peux pas imaginer autre chose qu'un reliquat de nombreuses versions qui ont circulé, et, donc, vous voyez qu'on a quand même obtenu un peu plus.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** L'amendement, oui.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'article 124, tel qu'amendé, est adopté? Est-ce qu'il y a encore des questions?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Attendez une petite minute. Il n'y avait pas un autre... la mise en vigueur... O.K.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Ça va? Article 125.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ah non, c'est correct. Je pensais que j'étais rendue à 128.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Puis il nous en reste trois, il faut revenir à trois autres. Article 125.

**Mme Harel:** Alors, à 125, l'article précise la provenance des sommes requises pour l'application de la loi pour l'exercice financier en cours. Elles sont prises à même les crédits du ministère du Travail.

**Une voix:** On a beau jeu de dire ça.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Est-ce que vous lui avez demandé?

**Une voix:** Il le sait.

**Mme Harel:** Ça a été décidé au Conseil des ministres.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Un moment donné, qu'est-ce qui va arriver avec son enveloppe fermée à la fin de l'année? Il va souhaiter qu'il n'y a rien qui débute avant le 1er avril 1997.

● (20 h 50) ●

**Mme Harel:** On est en pourparlers, justement, sur les enveloppes de programmes.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Je ne pense pas qu'il y ait grand-chose, qu'il y ait grand budget que vous allez avoir en 1996-1997. C'est la suite qui nous intéresse, mais je m'adresserai directement au ministre un jour ou l'autre.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'article 125, c'est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Parce que je sais que ça ne relève pas actuellement de la ministre actuelle. Alors, quand bien même on passerait une heure à parler du budget...

**Mme Harel:** J'aurai des occasions de parler de budget, mais avec Mme la députée de Saint-Henri—Sainte-Anne.

**Mme Loiselle:** C'est ça.

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

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'article 125 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté? Article 126.

**Mme Harel:** Alors, l'article précise que la Commission de l'équité salariale, instituée en vertu de l'article 71 du projet de loi, est chargée de l'administration de la Loi sur l'équité salariale.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'article 126 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Mais là, Mme la ministre, il faudra avertir votre collègue qu'on vient d'adopter l'article 125 pour qu'il puisse... Il est en train de préparer ses crédits 1997-1998. Qu'il en garde un petit peu pour ça, parce qu'il va avoir des surprises.

**Mme Harel:** J'ai même ajouté qu'il fallait qu'il se prépare pour la période de questions.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Il va avoir des surprises.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'article 127 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Article 128 avec amendement? Mme la députée, est-ce que vous avez des questions à 127?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Regarde ce qu'il y a ici.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Article 128 avec amendement, Mme la ministre?

**Mme Harel:** Oui, 128. Alors M. le Président, 128, c'est un article important qui prévoit l'entrée en vigueur du chapitre V, qui porte sur la Commission de l'équité salariale, le jour de la sanction de la loi, et qui prévoit que l'ensemble des autres dispositions de la loi entre en vigueur dans l'année qui suit cette sanction. Dans le texte original, je vous rappelle qu'il pouvait y avoir des dates différentes...

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...de l'adopter.

**Mme Harel:** ...de le mettre en vigueur.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Le mettre en vigueur, c'est-à-dire. C'est ça. Je vous avais...

**Mme Harel:** Et il y avait là, vraiment, on peut dire, un danger appréhendé.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Tout à fait.

**Mme Harel:** Mais il valait mieux, dans le fond, qu'il y ait clairement exprimé un calendrier.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Est-ce qu'on pourrait, par contre, mettre en vigueur le tout au lieu de... Là, c'est le chapitre V, mais pourquoi on ne pourrait pas mettre la loi immédiatement en vigueur?

**Mme Harel:** Moi, la crainte que j'aurais, c'est de la discréditer en n'ayant pas les instruments puis les outils pour l'appliquer. Admettons qu'on l'adopte la semaine prochaine ou dans deux semaines puis qu'on la mette en vigueur au 1er janvier, dans l'ensemble. Alors, là, les entreprises commencent à appeler et puis... Bon, je veux bien qu'il y ait des gens qui téléphonent, mais il va y avoir un peu de panique aussi dans les entreprises: À quoi je suis obligé, puis...

Moi, vraiment, je pense que, si on y va de façon déterminée, mais avec une commission qui va bâtir des

outils, ça va faire baisser l'anxiété. Et puis il va peut-être y avoir un numéro 1-800 puis des gens formés pour répondre à des questions pendant un temps déterminé, avec du matériel promotionnel dans les entreprises de plus de 100. On sait le nombre, il y en a 7 645. Et puis des entreprises de plus de 50 employés, on en a 15 000 au total. Et puis celles qui ont moins de 50 employés. Je crois qu'on a intérêt à encadrer l'opération, vous voyez, parce qu'à défaut de quoi je craindrais que ça laisse une mauvaise réputation à la loi du fait que les outils ne sont pas prêts.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Ça va? Est-ce que l'amendement est adopté? Est-ce que 128, tel qu'amendé, est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

#### Articles en suspens

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je reviens à 108. Vous avez, Mme la ministre, je pense, le nouvel amendement?

**Mme Harel:** Oui. Alors, l'article 108 du projet de loi est de nouveau modifié par la suppression, dans les cinquième et sixième lignes du paragraphe 2° du premier alinéa et après «complété», de «, y compris celle du secteur public et parapublic».

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que cet amendement-là est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Mme Harel:** Adopté.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Mme Harel:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je reviens à l'article 48. Il s'agissait de voir si on avait l'opportunité de le garder ou non.

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, on va retirer le papillon, on va retirer l'amendement et on va revenir au texte original de 48.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, si vous voulez prendre l'article 48.

**Mme Harel:** Alors, 48 indique ceci: «Aux fins d'identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine, doivent être regroupés les emplois, occupés

par des salariés, qui ont les caractéristiques communes suivantes:

«1° des fonctions ou des responsabilités semblables;

«2° des qualifications semblables;

«3° la même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire.

«La rémunération d'une catégorie d'emplois est le taux maximum de salaire ou le maximum de l'échelle de salaire des emplois qui y sont regroupés.

«Une catégorie d'emplois peut être constituée d'un seul emploi.» Alors, on se trouve à biffer les clauses grand-père, pas les biffer, les retirer.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Est-ce que, en laissant cet article tel quel, là, on atteint vraiment l'objectif, c'est-à-dire l'objectif d'enrayer l'inéquité? Ou si, par exemple, le fait que... Moi, je pensais que c'était davantage au niveau de la rémunération, là, le fait qu'on laisse toujours quelqu'un à la même rémunération; par contre, le poste, lui, peut être dévalué. À ce moment-là, la personne qui entrera dans ce poste qui aura été dévalué aura un salaire moindre que celui qui sera toujours dans le poste, qui occupera le même emploi. Je n'ai pas l'impression que ça corrige, là.

**Mme Harel:** Non, ça ne vient pas corriger, parce que, dans le fond, la loi ne vient pas interférer, si vous voulez, sur les politiques de rémunération autres que celles concernant les catégories d'emplois à prédominance féminine. La comparaison avec les catégories d'emplois à prédominance masculine — c'est ça, comme on me l'indique — les catégories d'emplois à prédominance masculine, elles, ne sont l'objet d'aucune disposition. Dans le fond, ce n'est pas une...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Non, mais ils peuvent quand même être touchés. Parce que la Loi sur l'équité salariale ne touche pas uniquement les femmes.

**Mme Harel:** Non. Elle vise les hommes qui occupent des emplois dans les catégories d'emplois à prédominance féminine.

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est ça.

**Mme Harel:** C'est les catégories qui ne sont pas touchées. Je ne voulais pas dire les hommes, en fait, mais les catégories d'emplois à prédominance masculine. Mais pour les pratiques de rémunération — j'ai fait vérifier à l'heure du souper — il n'y aurait pas d'interdiction autre que celle dans les normes concernant les emplois à temps partiel. Et j'ai totalement souvenir de ça. C'était une commission parlementaire en 1991, et c'était le ministre, le député de Laporte actuel, et c'était la Commission-jeunesse du Parti libéral qui avait, lors d'un important colloque, établi toute une politique sur la clause grand-père. Ils avaient vraiment, comment vous dire, donc, fait campagne là-dessus, puis ils avaient

obtenu — je me rappelle parfaitement — une disposition sur le travail à temps partiel qui interdisait ce genre de clause, parce que ça se répandait beaucoup de payer autrement les employés à temps partiel qui étaient des jeunes, des employés réguliers, mais il n'y a rien d'autre. Alors, là, je suis surprise dans un sens qu'il n'y ait rien d'autre, mais le fait est qu'il semble qu'il n'y a rien d'autre. Mais, en même temps, je ne suis pas sûre si ça s'est répandu, parce qu'à un moment donné on dirait que ça s'est arrêté là. C'était contagieux à la fin des années quatre-vingt, début des années quatre-vingt-dix. Enfin, quoi qu'il en soit, ce ne sont pas des pratiques de rémunération interdites, mais je ne crois pas qu'on ait à les favoriser.

• (21 heures) •

**Mme Gagnon-Tremblay:** Mais j'ai comme l'impression que la difficulté provient du fait qu'une fois qu'on a évalué on peut augmenter, finalement, un salaire, compte tenu de l'évaluation qu'on aura faite du poste ou de la catégorie d'emplois, si vous voulez. Mais comme on ne peut pas le diminuer, c'est là, finalement, qu'il y aura des employés dans une même catégorie à deux paliers. Et c'est ça qui me dérange un peu, moi. C'est ça, là, que je me dis: On a une Loi sur l'équité salariale mais, à cause du fait qu'on a décidé qu'on ne voulait pas baisser la rémunération, on va avoir comme une inéquité, à un moment donné. Et la personne qui va occuper le poste, parce que ce n'est pas pour les emplois existants, c'est pour... Supposons, par exemple, que quelqu'un est payé 25 000 \$, et qu'après évaluation on se rend compte que le poste ou la catégorie d'emplois devrait être à 23 000 \$. La personne va continuer à recevoir 25 000 \$, mais l'autre personne qui va entrer dans l'entreprise, elle, va être payée 23 000 \$. Et là je me dis: C'est toujours la personne qui entre... C'est des jeunes, en partie; ça peut être des jeunes femmes ou des jeunes. Et là, dans une même catégorie d'emplois, on va avoir quelqu'un qui va être payé 25 000 \$, l'autre va être payé 23 000 \$. Puis celle de 23 000 \$ ne pourra jamais atteindre le 25 000 \$, puisque le poste a été dévalué. Alors, c'est dans ce sens-là que je trouve qu'on a une Loi sur l'équité salariale — à moins que je ne saisisse pas bien — alors qu'au seuil d'une même catégorie d'emplois il y aura inéquité...

**Mme Harel:** Mais vous savez...

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...tant que la personne qui occupe le poste à 25 000 \$ ne quittera pas l'entreprise, ne prendra pas sa retraite.

**Mme Harel:** Ce que vous décrivez là — il y a un article, je ne pourrais pas vous le citer de mémoire, mais sûrement qu'on va me l'indiquer — c'est l'article qui prévoit qu'il y a des salaires étoilés. Il peut y avoir aussi des salaires qui sont mieux rémunérés, compte tenu d'une rétrogradation dans le poste, mais où on maintient le salaire. Quel est l'article?

Une voix: Article 61, paragraphe 5°.

**Mme Harel:** Mais on a décidé qu'ils n'étaient pas pris en considération pour les fins des comparaisons. Ils ne font pas partie, dans le fond, de l'équité. C'est à l'article 61.

À l'article 61, on dit: «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.» Puis là on en décrit cinq. Et le cinquième, c'est: «un salaire étoilé...» Bon, le salaire étoilé sur une courbe de salaire. si vous voulez, dans une catégorie d'emplois, c'est quelqu'un qui a un salaire exceptionnel, pour toutes sortes de raisons passées, 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 — c'est l'ajout à cause du poste de travail, ça — est maintenu à un même niveau jusqu'à ce que le salaire attribuable à la nouvelle catégorie d'emplois de cette personne rejoigne son salaire.

**Mme Gagnon-Tremblay:** En somme, est-ce que je comprends bien ce que ça veut dire, le paragraphe 5°? C'est que, à cause d'un reclassement, ça existe déjà. Ce n'est pas en vertu de la Loi sur l'équité salariale que, nécessairement, c'est quelque chose de nouveau. Ça existe déjà. Sauf que, dans le sens où on adopte une Loi sur l'équité salariale, malgré tout, je trouve ça inéquitable du fait que la personne qui est payée un salaire x, alors que sa catégorie d'emploi a été dévaluée, va continuer à recevoir son salaire, alors que l'autre personne va entrer à un salaire moindre pour un même travail. Alors, c'est pour ça que je dis: Je comprends que ça existe déjà, sauf que c'est une loi sur l'équité puis, quand on la regarde à fond, elle peut devenir inéquitable pour une catégorie d'employés.

**Mme Harel:** J'aimerais peut-être...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Je comprends qu'il n'y a peut-être pas de solution magique, là. La seule solution, c'est qu'il faudrait que l'employé qui est trop payé pour le poste qui a été réévalué diminue de salaire, c'est la seule solution, sinon, à ce moment-là, on va retrouver une certaine inéquité, je dirais, peut-être, entre les générations finalement parce que ce sont des plus jeunes qui entrent, alors que c'est une loi d'équité. Mais je ne vois pas d'autre solution.

**Mme Harel:** Ces écarts qu'on va retrouver, ils ne sont pas dus à l'équité salariale. Ils ne sont pas l'effet de l'équité salariale dans le sens où l'équité salariale, ça ne dévalue pas. Même qu'on a adopté une disposition pour dire qu'il n'y aura pas de baisse. Ça ne dévalue pas.

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est-à-dire que ça peut dévaluer dans le sens que... Si on dévalue au point

de vue salaire parce que finalement on peut se rendre compte qu'il y a un emploi qui est surpayé par rapport, par exemple, à d'autres catégories d'emplois...

**Mme Harel:** Bon, ces emplois-là, on les a sortis...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Parce qu'il y a quelque chose qui se passe, puisque la personne va garder le même salaire, alors que le poste même ne comportera plus le même salaire.

**Mme Harel:** Mais ces emplois qui sont trop payés, on les a sortis de la comparaison, par exemple les policiers, les pompiers. Bon, ils ne sont plus dans la comparaison parce qu'ils auraient entraîné...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**Mme Harel:** ...dans une fuite en avant, n'est-ce pas! Alors, ces emplois-là ne sont plus l'objet, si vous voulez, de la comparaison.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, mais si, au sein d'une même entreprise, je prends, par exemple, un mécanicien avec une catégorie techniciennes, les techniciennes sont payées 23 000 \$, alors que les mécaniciens...

**Mme Harel:** Les mécaniciens, 40 000 \$.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...sont payés 25 000 \$. Alors, on se rend compte qu'une fois qu'on évalue les deux catégories d'emplois ils devraient être au même montant, c'est-à-dire qu'ils devraient tous deux être à...

**Mme Harel:** 25 000 \$.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...25 000 \$. Donc, les techniciennes vont augmenter à 25 000 \$ — il n'y a pas de problème, elles avaient déjà un salaire moindre, pas de trouble, il n'y a pas de diminution de salaire — alors que le mécanicien qui, normalement est à 25 000 \$, devrait être à 23 000 \$.

**Mme Harel:** Non, parce que ce n'est pas par en bas, c'est par en haut. Il va rester à 25 000 \$.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, mais celui qui va entrer?

**Mme Harel:** Celui qui va entrer va être à 25 000 \$ aussi. En fait, ce qui va arriver avec la loi, vraisemblablement, c'est qu'il ne montera pas à 26 000 \$ ou 27 000 \$ tout de suite. Il va peut-être rester à 25 000 \$ plus longtemps.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Puis, celui qui va entrer, il va entrer à 25 000 \$.

**Mme Harel:** Oui.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ah, mais il y a quelque chose que je...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** M. le député de Taschereau.

**M. Gaulin:** C'est parce que...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je m'excuse, ça fait longtemps que le député de Taschereau a demandé la parole.

**M. Gaulin:** C'est parce que le cas que vous soulevez, Mme la députée de Saint-François, c'était un cas et non pas une catégorie. Là, vous venez de prendre comme exemple deux catégories, alors que, dans le premier cas, quand vous parliez d'un danger de discrimination, pour une loi qui veut défaire la discrimination, c'était un cas individuel. C'est quelqu'un qui avait été discriminé positivement. Alors, il n'y a pas de discrimination par le fait que quelqu'un qui prend sa place va être classé dans la catégorie qui est la sienne. C'est un salaire de catégorie et non pas un salaire personnel, mais...

**Mme Harel:** Reprenons votre exemple. Un mécanicien, dans l'entreprise, pour toutes sortes de raisons qui peuvent être bonnes ou mauvaises, a un salaire, lui, de 30 000 \$. Alors, le nouveau mécanicien... lui, ça va être considéré comme un salaire étoilé, il ne sera pas pris en considération s'il est tout seul, il pouvait être le beau-frère ou... En fait, quelle que soit la raison, il va avoir un salaire étoilé, il ne sera pas mis dans la comparaison des catégories à 25 000 \$ et des catégories à 23 000 \$.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Mais, finalement, écoutez je comprends le fait que le salaire ne sera pas diminué, mais le poste va rester au même niveau, c'est-à-dire qu'il n'y aura pas de poste qui peut... il n'y aura pas de catégorie d'emplois qui va diminuer comme tel. Maintenant, si c'est le cas, pourquoi à ce moment-là on enlève l'amendement, on retire l'amendement de 48?

• (21 h 10) •

**Mme Harel:** Parce que l'amendement de 48, c'est une politique de rémunération qui consiste à payer les mécaniciens 25 000 \$ lorsqu'ils ont, si vous voulez, été engagés avant, mettons, 1989 puis à payer ceux qui sont arrivés après, 23 000 \$.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Je comprends.

**Mme Harel:** Donc, on prend en considération les clauses grand-père. Il y avait une tentation très forte, à un certain moment donné, des syndiqués qui, dans les conventions collectives, lorsqu'elles étaient renouvelées, maintenaient pour eux tous les acquis puis, ensuite, les

diminuaient pour les nouveaux arrivants; ils n'étaient pas là, donc, ils ne pouvaient pas, disons...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Donc, par l'amendement, on maintenait encore peut-être ce genre de principe. O.K. d'accord.

**Mme Harel:** Oui, c'est-à-dire qu'on cautionnait.

**Mme Gagnon-Tremblay:** D'accord. On cautionnait.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Ça va? Est-ce que l'article 48 est adopté? Le dernier article, l'article 7.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Il n'y a pas le 6 ou 7... Est-ce qu'on avait adopté 6 un moment donné?

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** On revient à 7, c'est 7 qui n'était pas adopté.

**Mme Gagnon-Tremblay:** L'article 7.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Le dernier, l'article 7.

**Mme Harel:** Alors là, on pense vraiment nécessaire de maintenir les cadres qui ne sont pas des cadres supérieurs parce que, vérification faite, il y a beaucoup de jurisprudence sur les cadres supérieurs, et les autres, finalement, sont susceptibles de bénéficier aussi de la loi sur l'équité à cause du fait qu'il y a à prendre en considération aussi dans ces postes-là la rémunération des uns et des autres. Il y a des cadres ressources humaines qui ne sont pas payés comme les cadres production. Il y a un phénomène que nous a décrit Me Carpentier qui est que, lorsque des femmes, massivement, occupent un métier ou une fonction, habituellement, ce métier et cette fonction connaissent une diminution de rémunération. Alors, comme les femmes se retrouvent cadres dans des secteurs comme les ressources humaines, communications, elles sont finalement moins bien rémunérées que les cadres d'opération ou...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Les attachées politiques.

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

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Il y a eu comme des réactions. Est-ce qu'il y a d'autres questions, d'autres commentaires? Est-ce que l'article 7 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que...

**Mme Harel:** ...de syntaxe, M. le Président, qu'il faut corriger. Une faute de syntaxe... plus le député de Taschereau...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** 4.1?

**Mme Harel:** C'est 4.1. Alors, la modification est la suivante...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Comment il se fait qu'on n'ait pas vu ça?

**Mme Harel:** Alors, l'article 4.1, introduit par amendement, est modifié. C'est 4.1 qui est modifié par la suppression, après les mots «réputée constituer une seule entreprise», des mots «aux fins de la présente loi».

**Une voix:** On le répétait deux fois, «aux fins de la présente».

**Mme Harel:** On le répétait deux fois.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article, tel qu'amendé, est adopté. Il faut renuméroter l'ensemble des dispositions du projet de loi et modifier les renvois en conséquence des amendements apportés. Est-ce que c'est adopté? Adopté. Est-ce que les titres, chapitres, sections et sous-sections du projet de loi sont adoptés?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que le titre du projet de loi est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que le projet de loi amendé est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** J'aurais le goût de faire comme on fait dans certaines circonstances, se tirer les papiers. Ha, ha, ha! Alors, je demanderais peut-être l'attention pour deux ou trois minutes. Mme la députée de Saint-François, si vous voulez faire vos...

#### Conclusions

**Mme Monique Gagnon-Tremblay**

**Mme Gagnon-Tremblay:** Écoutez, M. le Président, je pense que vous avez mentionné que c'est

de façon très objective et positive que j'avais entrepris l'étude article par article de ce projet. Je pense que, finalement, ça a été de part et d'autre une contribution très positive; c'est fait en fonction, bien sûr, d'un objectif précis. J'avais en tête au départ de m'assurer que le projet de loi répondrait, bien sûr, à l'objectif de l'équité salariale pour les femmes mais, en même temps, je voulais m'assurer aussi qu'il y ait cette souplesse que réclament les entreprises, parce que c'est important aussi, pour sa mise en application, qu'on puisse avoir le moins, comment pourrais-je dire, le moins d'irritants possible. Ça a été l'objectif, le but de l'exercice. Alors, je suis très contente maintenant qu'on ait terminé cette étude article par article. Je remercie la ministre de sa collaboration et je lui souhaite bonne chance dans le suivi de la politique.

**Une voix:** Avec le ministre du Travail.

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

**Mme Harel:** Bon, M. le Président, des fois, on a l'impression...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Excusez, Mme la ministre. Je pense que Mme la députée...

**Mme Harel:** Oui?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Vous me permettez, M. le Président, aussi de remercier mes collègues mais, surtout, aussi ma recherchiste, qui a travaillé très fort, parce que c'est un projet de loi qui est très technique, qui n'est pas facile. Et je vous avoue que dans peu de temps, là, c'est un effort considérable. Merci.

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

**Mme Louise Harel**

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, je pense à une étudiante qui, peut-être dans quelques années, fera un travail sur l'équité salariale et qui viendra consulter les débats en lisant, en fait, le compte rendu de nos travaux. Et peut-être qu'un jour une de nos petites-filles, qui sait, ou, en fait, une fille de nos filles qui lira ces travaux, je voudrais qu'elle sache que, même si on a des collègues masculins qui nous ont aidées, en grande partie, cela fut grâce à la solidarité des femmes. La solidarité des femmes ici, dans le Parlement, ça, c'est vraiment exceptionnel, puis solidarité aussi à travers, je dirais, le Québec tout entier. Alors, je voudrais vraiment remercier d'une façon exceptionnelle — et je crois que je parle au nom de mes collègues — les femmes députées de l'opposition. Je pense que l'équipe de l'opposition a choisi de faire valoir, de promouvoir l'intérêt des femmes. Je veux remercier en premier Mme la députée de Saint-François. Je trouve ça extraordinaire,

ça n'arrive pas souvent dans notre Parlement, mais les fois que ça arrive, là, il me semble qu'il faut que ça se sache un peu, disons, discrètement comme les femmes le font, mais au moins pour que les femmes sachent qu'elles peuvent avoir confiance en la politique, qu'on n'est pas à ce point assujetties à la dictature des règles de parti et qu'on est capables de les transcender en raison de nos alliances et de nos solidarités.

Alors, je veux remercier infiniment le Secrétariat à la condition féminine. Je ne peux pas vous dire comment c'est la... Je trouve que c'est le meilleur cahier que j'ai eu depuis que je dépose des législations dans cette Assemblée. Quand on était dans l'opposition, c'était normal, d'une certaine façon, parce que c'est déjà exceptionnel de pouvoir suivre le bateau amiral en étant, comme on le sait bien, équipés comme David et non comme Goliath, mais c'est vraiment exceptionnellement bien préparé. Je veux vraiment vous en remercier. Le travail a été vraiment exceptionnel, depuis des mois. Ça a commencé bien avant que j'arrive et ça va se poursuivre aussi. Je souhaite bonne chance à celles qui vont le continuer au ministère du Travail. Qu'elles sachent que nous avons ensemble enfanté un enfant que nous avons l'intention de suivre de près. Et je crois que c'est une étape, en tout cas, qui va être franchie. En fait, c'est une étape, hein. Il faut en même temps être contente puis modeste, parce que c'est une étape. Mais, dans l'ensemble, il y a d'autres pas qu'on va franchir; il y en a eu avant nous puis il y en aura après. Je trouve ça vraiment l'équivalent d'une course au flambeau. Mais je suis très importante... euh! je suis très contente...

**Une voix:** C'est vrai aussi.

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

**Mme Harel:** Oh, quel lapsus! Ah, c'est terrible.

**Une voix:** ...enregistrer le débat, là.

**Mme Harel:** ... non mais vraiment contente, parce que, moi, j'ai découvert dans ce dossier-là — en n'en étant pas si convaincue que ça il y a un an maintenant, là — c'est vraiment lorsque j'en ai eu la responsabilité que j'ai vraiment découvert combien c'était important de valoriser le féminin dans notre société. Et je me suis rendu compte à quel point la génération à laquelle j'appartiens a vraiment quasi souhaité souvent ou regretté de ne pas être un garçon parce que c'était le pouvoir et c'était aussi l'argent, d'une certaine façon. Je ne dis pas que ça va tout corriger, mais ça va permettre, je crois, d'entreprendre un processus qui va faire comprendre que l'héritage culturel féminin, ce qui a fait le noeud dur qui a fait que, malgré tout, toutes les femmes n'ont pas voulu s'en aller dans des emplois traditionnellement masculins, ou elles ont, très massivement, cherché à rester dans ce qui était leur héritage, je crois que c'est ça qu'on reconnaît et qu'on valorise.

• (21 h 20) •

Vraiment, je suis très contente, à la fin du siècle qu'on va traverser, de franchir une étape comme celle-là. Et si ça peut vraiment réussir à faire en sorte que la pauvreté se conjugue un peu moins avec la féminité, eh bien je pense qu'on va avoir fait oeuvre utile. Alors, je vous remercie.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je vous remercie. Je suis toujours très fier de présider cette commission-ci, mais je vous avoue bien franchement que je suis encore plus fier d'avoir présidé dans la réalisation de ce mandat-là. Et je voudrais vous féliciter et vous remercier pour tout ce que vous avez fait, Mme la ministre, Mme la députée de Saint-François, toutes les collègues et tous les collègues aussi, avec une qualité et un dévouement exceptionnels. Je veux remercier toutes les personnes qui nous accompagnent, autant au niveau de l'Assemblée nationale, du cabinet, etc., et j'ai hâte qu'on arrive en Chambre et qu'on fasse la dernière étape. Mme la députée de Rimouski.

**Mme Charest:** Merci, M. le Président. Je ne voudrais pas terminer cette commission sans remercier, oui, les femmes de l'opposition. Moi, j'ai beaucoup apprécié qu'on puisse travailler au-delà des lignes de partis. Mais je voudrais aussi souligner le travail extraordinaire de la ministre, Mme Louise Harel. Je pense que sans sa volonté ferme, sans son habileté et sa, comment je dirais, sa collégialité avec tous les collègues, peut-être qu'on ne serait pas aux résultats qu'on a, aux résultats positifs. Je voudrais aussi remercier Mme Malavoy, parce que Mme Malavoy, comme adjointe parlementaire, y a beaucoup participé, et je pense que la qualité de ces deux femmes nous a permis d'avoir un projet de loi d'aussi grande qualité. Alors, merci à toutes et à tous, et particulièrement à ces deux leaders.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Étant donné qu'on est dans une condition, une situation quand même très spéciale, est-ce qu'il y d'autres membres qui aimeraient s'exprimer? M. le député de Taschereau.

**M. Gaulin:** Je voudrais juste dire que l'étudiant que, virtuellement, la ministre a fait venir ici, dans cette Assemblée, plus tard, remarquera aussi en regardant les écrits de la commission qu'il y avait aussi des hommes qui ont vraiment appuyé cette loi.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Et qui ont assisté assidûment.

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

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

**Mme Vaive:** Merci, M. le Président. En 1991, M. Bourassa m'a nommée sur le Conseil du statut de la femme, et je n'étais pas en politique. J'étais en politique

municipale à ce moment-là, et Dieu sait si nous avons travaillé. On nous sortait des briques de trois pouces d'épais sur l'équité salariale et, comme mes collègues, je suis contente aujourd'hui. Puis l'heureux hasard fait en sorte que je sois ici puis que ça se concrétise.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** J'ajouterais peut-être, M. le Président, que ce soir, ça me rappelle une autre époque. Une autre époque où j'étais de l'autre côté et la ministre était de mon côté, où on avait à débattre le patrimoine familial. Un autre dossier où les femmes...

**Mme Harel:** Encore plus dur, tellement c'était viscéral.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui. Et là je pense justement que, comme l'a déjà dit la ministre, une fois qu'on quittera la politique, on pourra écrire des livres.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Un roman très, très, très intéressant sur ces deux politiques.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci. Est-ce que d'autres collègues veulent s'exprimer? Non? Ça va? Alors, la commission ayant accompli son mandat, j'ajourne les travaux sine die. Merci, chacune et chacun d'entre vous.

*(Fin de la séance à 21 h 25)*