



---

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

---

---

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-SIXIÈME LÉGISLATURE

## **Journal des débats**

**de la Commission permanente de la culture**

**Le mercredi 30 août 2000 — N° 37**

Consultation générale sur le projet de loi n° 143— Loi  
sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics  
et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne (2)

**Président de l'Assemblée nationale:  
M. Jean-Pierre Charbonneau**

---

**QUÉBEC**

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

Débats de l'Assemblée	145,00 \$
Débats des commissions parlementaires	500,00 \$
Pour une commission en particulier:	
Commission de l'administration publique	75,00 \$
Commission des affaires sociales	75,00 \$
Commission de l'agriculture, des pêcheries et de l'alimentation	25,00 \$
Commission de l'aménagement du territoire	100,00 \$
Commission de l'Assemblée nationale	5,00 \$
Commission de la culture	25,00 \$
Commission de l'économie et du travail	100,00 \$
Commission de l'éducation	75,00 \$
Commission des finances publiques	75,00 \$
Commission des institutions	100,00 \$
Commission des transports et de l'environnement	100,00 \$
Index (une session, Assemblée et commissions)	15,00 \$

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

Consultation des travaux parlementaires de l'Assemblée ou des commissions parlementaires sur Internet à l'adresse suivante:  
[www.assnat.qc.ca](http://www.assnat.qc.ca)

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

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec  
ISSN 0823-0102

**Commission permanente de la culture**

**Le mercredi 30 août 2000**

**Table des matières**

Auditions	
M. Michel Fillion	2
Union des municipalités du Québec (UMQ)	5

**Autres intervenants**

M. Matthias Rioux, président

M. Robert Perreault

M. François Ouimet

M. Marc Boulianne

M. Geoffrey Kelley

M. Léandre Dion

\* M. Jacques Brisebois, UMQ

\* M. François Jutras, idem

\* Mme Mireille Dubois, idem

\* Mme Aline Laliberté, idem

\* Témoins interrogés par les membres de la commission



Le mercredi 30 août 2000

## Consultation générale sur le projet de loi n° 143

*(Neuf heures trente minutes)*

**Le Président (M. Rioux):** Il est exactement 9 h 30. La ponctualité, en politique comme dans toute autre activité humaine, c'est prioritaire. Les choses qui commencent à temps ont des bonnes chances de se terminer à temps.

Alors, notre mandat ce matin, c'est de poursuivre les auditions dans le cadre de la consultation générale sur le projet de loi n° 143 sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne.

**M. Ouimet:** M. le Président, avons-nous quorum ce matin?

**Le Président (M. Rioux):** Il viendra. Le quorum va être là dans quelques secondes, j'imagine.

**M. Ouimet:** ...commencer sans le quorum, M. le Président.

**Le Président (M. Rioux):** On peut, tout au moins, faire les...

**M. Ouimet:** Vous qui êtes un homme rigoureux au niveau du règlement...

Une voix: ...

**M. Ouimet:** ...et de l'heure de départ. Ah! voilà le renfort.

**Le Président (M. Rioux):** J'avais dit quelques secondes parce que je l'avais vu dans le corridor. J'ai essayé de respecter les deux: la contrainte que le député s'amène à temps et l'heure.

Donc, c'est le projet de loi n° 143 portant sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne.

Alors, M. le secrétaire, est-ce qu'il y a des remplacements?

**Le Secrétaire:** Oui, M. le Président. Mme Beauchamp (Sauvé) est remplacée par M. Kelley (Jacques-Cartier) et M. Lamoureux (Anjou) est remplacé par M. Ouimet (Marquette). Merci, M. le Président.

**Le Président (M. Rioux):** La députée de Sauvé a eu d'ailleurs l'élégance de m'appeler hier pour me prévenir de son absence, ce qui est tout à fait correct.

Alors, nous accueillons M. Michel Filion. Oui, M. le député de Marquette.

**M. Ouimet:** Juste sur un point d'intendance, M. le Président. Hier, le ministre et moi avons eu des

échanges sur la possibilité qu'il remette à l'opposition la partie accessible au public du mémoire qu'il a déposé au Conseil des ministres. Il m'a dit hier qu'il en ferait la vérification et qu'il me fournirait une réponse ce matin. Alors, je me demande si on ne pourrait pas commencer par un dépôt de documents ce matin.

**Le Président (M. Rioux):** Il est vrai que vous avez formulé cette demande hier. Alors, M. le ministre.

**M. Perreault:** Alors, comme je m'y étais engagé, M. le Président, je vais répondre. Après vérification, j'en suis arrivé à la conclusion que je préférerais ne pas déposer ce document à ce moment-ci, tel que je peux effectivement le faire.

**Le Président (M. Rioux):** Alors...

**M. Ouimet:** Très brièvement, M. le Président, c'est que nous avons constaté hier... Dans le mémoire de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, ils ont cité votre mémoire déposé au Conseil des ministres, alors il m'apparaît assez inconvenant que vous ne le remettiez pas à l'opposition, alors que vous l'avez remis à un organisme qui prend la peine de le citer ici, en commission parlementaire.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, M. le ministre.

**M. Perreault:** De fait, M. le Président, il y a eu, et c'est normal, on le comprendra, des consultations avec la Commission des droits pour l'élaboration du projet de loi, puisqu'elle est responsable d'une bonne partie des dispositions de ce projet de loi. Je veux dire, la nature des documents qui lui ont été transmis est variable, variée, et il appartient à la Commission des droits de citer ce qu'elle veut citer, là, c'est son problème, c'est ses choix. Et, en ce qui me concerne, pour l'instant, le document qui a été remis au Conseil des ministres relève du Conseil des ministres pour l'instant.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, en ce qui vous concerne, il n'y aura pas de dépôt?

**M. Perreault:** Non.

**Le Président (M. Rioux):** M. le député, ça va?

**M. Ouimet:** Oui. Je vous demande de trancher, M. le Président, en vertu de 214. Un document qui a été cité ici, en commission parlementaire, par un organisme qui, normalement... Je vous relis le passage du décret adopté par le gouvernement en 1996 qui dit clairement: «La première partie du mémoire est normalement accessible au public dès que le projet de texte législatif a été déposé à l'Assemblée nationale.»

Et je ne vois pas pourquoi le ministre refuse de déposer ce document-là qui a éclairé la Commission des droits de la personne. Moi, je demande qu'il puisse éclairer également les membres de cette commission parlementaire.

**Le Président (M. Rioux):** Je voudrais juste dire à M. le député de Marquette que, moi, je n'ai pas entendu le ministre citer lui-même le document dont vous parlez. C'est la Commission des droits qui l'a fait.

Maintenant, le règlement, à 214, ne parle pas d'un ministre ou d'un organisme, il parle du ministre. Moi, je n'ai pas compris que le ministre avait cité ce document. Alors...

**M. Perreault:** M. le Président, disons qu'à cette étape-ci de nos travaux, parce qu'il me reste quelques vérifications à faire, je ne serai pas en mesure de déposer le document. On verra si éventuellement je le déposerai.

**Le Président (M. Rioux):** Mais ce n'est pas un refus.

**M. Perreault:** Pour l'instant, disons que...

**Le Président (M. Rioux):** Vous allez examiner la question.

**M. Perreault:** C'est ça.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien.

**M. Perreault:** Faisons ça comme ça.

**Le Président (M. Rioux):** M. le député de Marquette, ça va?

**M. Ouimet:** Moi, je demanderais au ministre de faire diligence, parce qu'il nous reste une pleine journée d'auditions demain. Aujourd'hui, nous recevons deux groupes. Alors, le plus tôt sera le mieux.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien.

**M. Perreault:** Mais, en même temps, M. le Président, je rajouterais — puis on pourrait terminer là-dessus — que ce projet... De toute façon, nous sommes en audience préliminaire, ce projet de loi va revenir devant l'Assemblée nationale, il y aura des discussions article par article, alors les débats ne sont pas terminés. Je comprends la demande de l'opposition, je dis juste qu'à ce moment-ci je ne suis pas en mesure de déposer le document, il me reste quelques vérifications à faire.

**Le Président (M. Rioux):** Et vous prenez note de la demande et vous verrez dans quelques heures ou dans quelques moments si vous jugez bon de le déposer. Alors, monsieur...

**Une voix: ...**

**Le Président (M. Rioux):** Écoute, là, je ne sais pas. Est-ce que vous aviez des choses à ajouter, M. le député de Marquette? Très bien.

**M. Ouimet:** Ça a fait le tour, M. le Président.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. Alors, M. Fillion, ça nous fait plaisir de vous accueillir. Vous avez 15 minutes pour présenter votre mémoire, et après ça les députés vous poseront des questions pendant une demi-heure. Alors, on vous écoute.

#### Auditions

##### M. Michel Fillion

**M. Fillion (Michel):** Merci. M. le Président, M. le ministre, Mme la députée, MM. les députés, bonjour. Je m'appelle Michel Fillion. Je suis un avocat qui a un peu d'expérience en matière de politiques législatives. Cela m'a sensibilisé à l'importance d'améliorer le droit de telle sorte que les règles sociales deviennent de plus en plus justes.

Le projet de loi propose d'augmenter, pour chaque type d'emploi, le nombre de femmes, d'autochtones ou de personnes faisant partie d'une minorité visible lorsqu'il y a généralement sous-représentation des personnes de ce groupe par rapport au nombre de personnes compétentes de ce groupe. Le projet vise ainsi à tempérer le principe de l'égalité des chances en emploi par un principe de justice collective. Ainsi, le personnel des organismes publics pourra devenir mieux représentatif de la diversité québécoise.

Vous avez vu que mon mémoire contient deux propositions, voici la première proposition: qu'un programme d'accès à l'égalité en emploi ne s'applique pas dans les cas d'embauche si les ressources financières de la famille de la personne qui a obtenu les meilleurs résultats au concours sont proportionnellement beaucoup moins grandes que celles de la famille de la personne qui serait normalement favorisée par ce programme. J'ai suggéré que le projet accorde au gouvernement un pouvoir réglementaire pour préciser quand une telle situation est présente.

Prenons un exemple. À la suite d'un concours d'embauche, deux candidats se sont démarqués. Le meilleur candidat est un homme, un père de famille dont les deux enfants en bas âge sont nourris et éduqués à la maison par leur mère. C'est d'ailleurs un choix légitime de la part de la mère. L'autre candidate est une femme célibataire, et c'est elle qui obtient l'emploi grâce à un programme d'accès à l'égalité. Dans une telle situation n'y a-t-il pas une disproportion injustifiable entre les effets préjudiciables des programmes à l'encontre de la famille et leurs effets bénéfiques pour la femme favorisée et pour la société? Autrement dit, n'y a-t-il pas une injustice? Dans une telle situation, le père de famille était aussi en quelque sorte le représentant, sur le marché du travail, de la mère à la maison. C'est pourquoi je propose que, dans une telle situation, le principe de l'égalité des chances soit maintenu. En l'occurrence, comme c'est l'homme qui a gagné le concours, c'est lui qui devrait avoir l'emploi selon moi.

Je souligne que la même injustice pourrait d'ailleurs se produire à l'encontre des femmes qui font partie de familles moins fortunées. C'est le cas lorsque ces femmes ne bénéficient pas, dans un type d'emploi, d'un programme d'accès à l'égalité et que d'autres

personnes en bénéficient. La première proposition vise à prévenir ce genre d'injustice.

La deuxième proposition de mon mémoire est relative à la notion même de justice ou d'égalité collective. Les programmes d'accès à l'égalité devraient évidemment cesser de s'appliquer quand l'égalité collective sera atteinte. Pour ma part, j'ai eu de la difficulté à cerner les critères qui pourraient favoriser la justice collective idéale. C'est comme chercher le conjoint idéal, chacun pense l'avoir trouvé. On se marie en pensant l'avoir trouvé et, plus tard, on réalise bien que ni soi ni l'autre n'est vraiment parfait. Bien que la justice idéale semble toujours inaccessible, on doit s'efforcer de s'en approcher le plus possible. Quel résultat devrait être atteint pour qu'il y ait la meilleure représentation et la meilleure justice collective pour les femmes, les autochtones et les personnes faisant partie d'une minorité visible? Selon le projet de loi, cette justice collective sera atteinte lorsque, pour chaque groupe favorisé, le personnel dans un type d'emploi sera généralement proportionnel au nombre de personnes compétentes de ce groupe dans la société. Très bien, mais je pense qu'il y a aussi d'autres critères à considérer pour mieux s'approcher d'une situation de justice collective idéale.

● (9 h 40) ●

Je prends ici l'exemple du groupe des femmes pour que mes propos soient plus compréhensibles. Par le passé, les femmes ont choisi majoritairement certains types d'emplois dans les organismes publics, par exemple l'enseignement au primaire. De leur côté, les hommes ont aussi choisi majoritairement certains types d'emplois, des types d'emplois plus variés. En pratique, le projet de loi va favoriser les femmes dans tous les types d'emplois où elles sont sous-représentées, mais le projet ne favorisera pas les hommes dans tous les types d'emplois où ils sont, eux, vraisemblablement sous-représentés.

Toutefois, même avec cette situation de deux poids, deux mesures, il semble possible de s'approcher d'une meilleure justice collective. Comment? Je pense que l'égalité collective entre les femmes et les hommes des organismes publics sera atteinte lorsque les conditions suivantes seront remplies: premièrement, lorsqu'il y aura autant de femmes que d'hommes dans ces organismes; deuxièmement, lorsque les femmes de ces organismes publics bénéficieront globalement d'autant de revenus et d'avantages sociaux que les hommes. Ces deux conditions ont l'avantage de respecter les différents choix de types d'emplois qui ont été faits dans le passé par les femmes et les hommes. La deuxième condition comporte aussi l'avantage de tenir compte du fait que les hommes sont souvent majoritaires dans les emplois les mieux rémunérés. Personnellement, j'ai bien hâte de faire partie de cette majorité-là.

Les programmes d'accès à l'égalité selon le type d'emploi devraient cesser de s'appliquer lorsque les personnes qui font partie d'un groupe favorisé auront obtenu collectivement l'égalité. Alors, il y aura une juste représentation de ces groupes de personnes dans l'ensemble des organismes publics ou dans de grands secteurs, tel celui de la santé. Alors, une importante partie des fonds publics sera équitablement remise en

revenus et avantages sociaux aux personnes proportionnellement à la place occupée par chaque groupe dans la société.

En conclusion, rappelons-nous que le but du droit est la justice. Dans l'Antiquité, Simonide de Céos a dit: La justice, c'est de rendre à chacun son dû. Mais qu'est-ce qui est juste dans une situation donnée? La recherche de la justice exige souvent beaucoup de recherche, de réflexion, de discussions et, vous vous en doutez, de consultations. Le mot «justice», bien qu'il soit du genre féminin, correspond à une notion qui n'a ni sexe, ni race, ni couleur. Je vous remets la parole, M. le Président.

**Le Président (M. Rioux):** Merci, M. Filion. Alors, nous disposons d'une demi-heure, je pense, avec M. Filion. On va essayer de gérer le temps pour que chacun des parlementaires puisse s'exprimer. Alors, M. le ministre.

**M. Perreault:** Oui, M. le Président. M. Filion, bonjour. Merci d'avoir pris la peine de faire part de vos remarques à la commission.

Dans le fond, vous nous soulignez — comment dire? — la complexité d'établir des règles du jeu dans nos sociétés qui permettent d'atteindre l'égalité en toute justice. Les situations individuelles sont très variées, et vous soulevez une question un peu particulière qui est toute la situation du contexte familial, notamment, au-delà des individus. Je vous écoutais, je pense que vous partagez probablement la recherche des mêmes objectifs. Cela dit, lorsque vous introduisez la notion de tenir compte, dans des types de programmes comme ceux-là, de la situation familiale — par exemple, vous parlez de l'exemple du père de famille par rapport à sa femme qui a choisi de rester à la maison, élever les enfants — est-ce que vous ne trouvez pas que ça rendrait les choses un peu compliquées, un peu complexes? Parce que ce n'est pas simple de tenir compte, dans les programmes gouvernementaux, de tous les aspects, de toute la situation de famille de chacun, parce qu'on pourrait multiplier à l'infini les cas d'espèce. Il y a des gens qui, aussi, ont des revenus familiaux, des héritages.

Donc, ce que vise le projet de loi, ce n'est pas nécessairement de corriger un problème d'inégalité au sens strict et uniquement de revenus, même si on peut penser qu'il y a beaucoup de programmes gouvernementaux qui visent à atteindre des objectifs comme ceux-là, mais plutôt d'assurer une représentation équitable des diverses catégories de population qui composent le Québec et qui souhaitent avoir un emploi, notamment, et qui souhaitent aussi... On souhaite aussi que la fonction publique, parapublique reflète cette réalité. Il y a d'autres programmes gouvernementaux qui permettent pas toujours parfaitement, mais enfin qui visent à régler ces problèmes d'inégalité, alors est-ce que vous ne trouvez pas que vous... Est-ce qu'on n'a pas intérêt à bien distinguer les deux objectifs, ne pas essayer de... Des fois, vous savez, on dit... Vous avez cité un philosophe grec, il y en a qui disent des fois que, quand on veut trop bien faire, on finit par ne pas réussir grand-chose. Il vaut mieux parfois se contenter de réussir un certain nombre d'objectifs puis de faire

avancer les choses que de souhaiter tout mettre ensemble.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, M. Filion.

**M. Filion (Michel):** Oui. O.K. Vous avez raison, ça ajoute une complexité, mais, en soi, les programmes d'accès à l'égalité amènent une complexité. Pour ce qui est de tenir compte de la situation financière familiale, je pense que c'est une question de justice, et c'est pour prévenir une injustice pire, dans le fond, même, selon moi, que celle qu'on veut corriger avec un programme d'accès à l'égalité.

D'autre part, la complexité ne m'apparaît pas si lourde que ça parce que le ministère du Revenu du Québec dispose de l'information pertinente en la matière de revenu familial, ainsi que la Régie des rentes qui se sert de ces informations-là aux fins des allocations familiales.

Et, vous avez mentionné le point qu'il y a des programmes pour aider les familles qui ont moins de revenus, oui, j'en conviens, mais ces programmes, en pratique, sont des béquilles. La principale façon de gagner honorablement sa vie, c'est un emploi, et, quand on amène des mesures discriminatoires, positivement ou pas, en matière d'emploi, je pense qu'il faut bien y réfléchir, parce que, encore une fois, c'est l'emploi qui permet de gagner sa vie.

**Le Président (M. Rioux):** Merci. M. le député de Marquette.

**M. Ouimet:** Oui. Merci, M. le Président. Bienvenue, Me Filion, aux travaux de cette commission. J'ai pris connaissance de votre mémoire avec beaucoup d'intérêt. Je trouvais qu'il était très original dans son approche. Je me questionnais cependant sur le droit de l'employeur de vérifier à la fois le statut familial et presque le compte en banque d'un individu ou d'une candidate à un poste. J'ai remarqué que vous êtes juriste de formation, je me demandais si vous aviez fouillé cette question-là également, puisque c'est ce que vous proposez dans l'article 14.1, l'amendement que vous suggérez au ministre.

**M. Filion (Michel):** Avec respect...

**M. Ouimet:** Je sais bien que le ministre des Finances et le ministère du Revenu possèdent toutes ces informations-là, mais maintenant, de pouvoir s'en servir et de transmettre l'information à un employeur qui serait un organisme parapublic, ça soulève des questions.

**Le Président (M. Rioux):** M. Filion.

**M. Filion (Michel):** En pratique, l'information financière précise n'a pas à être transmise à l'employeur, il suffit qu'une personne autorisée à la direction du personnel de l'organisme public communique avec le bon fonctionnaire, le fonctionnaire également autorisé soit au ministère du Revenu soit à la Régie des rentes, pour que ce dernier fonctionnaire-là compare les situations financières familiales. Encore une fois, la Régie des rentes dispose des informations sur les

revenus financiers globaux, O.K.? Ça ne serait pas si long que ça.

● (9 h 50) ●

Je ne demande pas que les informations financières précises soient communiquées à l'employeur, je pense qu'il suffirait qu'une personne qui représente l'employeur communique éventuellement avec la Régie des rentes pour dire: On a deux candidats, celui qui a gagné n'est pas celui qui bénéficie d'un programme d'accès à l'égalité. Pourriez-vous nous dire, après avoir comparé les deux situations familiales, qu'est-ce qui se passe? O.K.? Ça fait que, donc, il n'est pas question d'aller vérifier le compte en banque. Et, si jamais pour une raison juridique ou une autre, ça dérogeait à une règle de la Charte des droits et libertés relativement à la vie privée, du seul fait de contacter un fonctionnaire, moi, je pense que la loi pourrait très bien prévoir les règles nécessaires de façon à prévenir finalement une injustice pire que celle que l'on veut corriger.

**Le Président (M. Rioux):** Merci.

**M. Ouimet:** Par ailleurs, comment le gouvernement se gouvernerait-il pour déterminer à quel moment est-ce que l'emploi devrait être accordé au candidat dont les revenus seraient moins élevés que l'autre personne, qui sont à compétence égale? En d'autres termes, où serait la ligne de démarcation?

**Le Président (M. Rioux):** M. Filion.

**M. Ouimet:** Indépendamment des postes, que ce soient des postes de cadres ou d'autres postes.

**M. Filion (Michel):** Bon. Tout d'abord, je vous souligne que j'ai restreint ça volontairement à des cas d'embauche. O.K.? Pretons pour viser l'essentiel. J'ai suggéré que le projet accorde au gouvernement un pouvoir réglementaire à cette fin. Avec un pouvoir réglementaire, le gouvernement dispose de plus de souplesse. Dans mon mémoire, vous avez pu constater que j'ai proposé certaines règles puis j'ai pris l'idée suivante: Les soutiens de la famille de la personne défavorisée ont disposé, dans l'année civile qui a précédé la date des résultats du concours, de deux fois moins de revenus. Donc, cette exception-là au favoritisme légal s'appliquerait seulement dans le cas de la personne qui, elle, ne jouit pas d'un programme d'accès à l'égalité... seulement dans le cas où sa famille, l'année précédente, selon, dans le fond, les rapports d'impôts, a bénéficié de deux fois moins de revenus. C'est quelque chose.

**M. Ouimet:** Très bien.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, M. le député de Frontenac.

**M. Boulianne:** Merci, M. le Président. Alors bienvenue, M. Filion. Ça fait suite à la question du député de Marquette. Est-ce qu'on comprend bien votre mémoire si on dit que la situation financière d'une famille ou d'un individu peut l'empêcher de participer à un programme d'égalité de l'emploi?

**M. Filion (Michel):** Oui. Bien, peut empêcher, mettons, un autochtone de bénéficier d'un programme d'accès à l'égalité dans la mesure où l'autre personne qui, elle, est dans une situation financière moins fortunée a emporté le concours. Donc, encore faut-il que la personne qui est moins fortunée ait gagné le concours et que ce soit elle qui, normalement, aurait eu l'emploi. Donc, je propose une exception. O.K.? On a le grand principe d'égalité, on a des mesures de favoritisme, moi, je propose une exception à ces mesures de favoritisme.

**M. Boulianne:** Merci, monsieur.

**Le Président (M. Rioux):** M. le ministre.

**M. Perreault:** Peut-être juste en terminant, M. Filion, je vous laisse quand même avec une réflexion. Dans les faits, lorsqu'il y a des concours, souvent il n'y a pas une personne qui gagne le concours. Souvent, la réalité, c'est qu'il y a quelques personnes, quelques candidatures qui se retrouvent, dans le fond, à la fin du processus comme étant aptes à exercer la fonction, et il faut faire une sélection parmi ces personnes-là. Évidemment, il peut y avoir des éléments de choix ou de préférence, et c'est dans ce cadre-là qu'un programme d'accès à l'égalité amène un choix entre deux personnes qui ont également gagné le concours. Et, c'est important peut-être que vous ayez ça en tête, les exemples que vous donnez laissent entendre un peu que quelqu'un aurait gagné le concours, et là on prendrait une autre personne à sa place. Ce n'est pas tout à fait l'esprit, je pense, des programmes d'accès à l'égalité et ce n'est pas non plus toujours la démarche des emplois. Vous savez, c'est rare qu'il y a une personne qui a gagné. Ce n'est pas du style: quelqu'un a 99,2 et l'autre 99,1, 99,2 a gagné. C'est rarement comme ça dans les processus de sélection, il y a toujours deux ou trois personnes qui, à la fin du processus, se retrouvent aptes...

**Le Président (M. Rioux):** M. Filion, avez-vous un commentaire?

**M. Filion (Michel):** Oui, absolument.

**Le Président (M. Rioux):** Allez.

**M. Filion (Michel):** Avec respect, M. Perreault, moi, je pense que, dans l'hypothèse où il y aurait un poste, l'employeur l'aurait accordé à une personne normalement, la meilleure. Moi, je dis que c'est la personne qui a gagné le concours. Ce n'est pas seulement le fait d'avoir gagné un examen écrit, c'est l'ensemble de la situation. C'est le meilleur candidat et c'est ce candidat-là qui, s'il est dans une situation financière défavorisée, dans le fond, devrait l'emporter.

**M. Perreault:** D'accord.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, M. Filion, ça nous a fait plaisir de vous accueillir. Et, le député de Marquette disait tout à l'heure que vous aviez présenté un mémoire plutôt original, moi, je crois que c'est une belle contribution. Et les députés ici présents ont

certainement accueilli vos propos avec beaucoup d'intérêt, et on vous en remercie beaucoup.

**M. Filion (Michel):** Merci.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, voilà. J'invite maintenant l'Union des municipalités du Québec — c'est le mémoire n° 1 — à prendre place.

(Changement d'organisme)

**Le Président (M. Rioux):** Alors, j'aimerais souhaiter la bienvenue aux représentants de l'Union des municipalités du Québec. Je demanderais à M. Brisebois de nous présenter les personnes qui l'accompagnent.

#### Union des municipalités du Québec (UMQ)

**M. Brisebois (Jacques):** Oui, M. le Président. M. le Président, M. le ministre, Mmes, MM. les députés. Donc, à ma droite, Mme Aline Laliberté, qui est conseillère en politiques de main-d'oeuvre à l'UMQ; à ma gauche, M. François Jutras, directeur des ressources humaines de la ville de Québec; et Mme Mireille Dubois, coordonnatrice des programmes d'accès à la ville de Québec.

Donc, nous vous remercions...

**Le Président (M. Rioux):** M. Brisebois...

**M. Brisebois (Jacques):** Oui, M. le Président.

**Le Président (M. Rioux):** ...vous avez 15 minutes pour nous présenter votre mémoire. Alors, on vous écoute.

**M. Brisebois (Jacques):** Donc, on vous remercie d'offrir à l'UMQ l'opportunité de venir vous transmettre son point de vue quant au projet de loi n° 143. Vous savez, l'UMQ regroupe 271 membres qui comptent plus de 5 millions de citoyens et dont les municipalités gèrent 77 % des budgets municipaux. L'UMQ représente ainsi le monde municipal dans toute sa diversité et parle au nom, dans le fond, 70 % de la population du Québec.

D'entrée de jeu, nous voulons vous signifier notre accord avec les objectifs poursuivis. En effet, notre société doit offrir à tous ses membres de justes perspectives quant à l'emploi. Ceci étant affirmé, il faut aussi tenir compte de la réalité à l'intérieur de laquelle nous évoluons. Le milieu municipal constitue un employeur des plus importants au Québec, plus de 80 000 travailleurs québécois occupent un poste dans une municipalité ou dans un organisme de transport en commun. Et, cet automne, les municipalités seront au coeur de grands chambardements qu'imposera la réforme de la ministre des Affaires municipales et de la Métropole, mais également les autres restructurations qui auront des conséquences sur la gestion des municipalités. Je parle ici de la nouvelle carte policière qui nous a été annoncée et de la réorganisation des services en sécurité incendie, pour ne citer que ceux-là.

La perspective de fusions annoncée par le gouvernement par le biais de la Loi modifiant la Loi sur

l'organisation territoriale municipale et d'autres dispositions législatives aura des implications importantes sur le plan des organisations municipales. Les fusions devraient entraîner des rationalisations d'effectifs plutôt que des ouvertures de postes. Et, lors de regroupements de municipalités, les gestionnaires municipaux devront procéder à l'intégration des employés et déterminer de nouvelles conditions de travail pour les employés municipaux. Ces opérations exigeront un investissement humain important, et l'UMQ considère que dans un tel contexte la décision de mettre en place des programmes d'accès à l'égalité en emploi devrait être reportée ou annulée, puisqu'une réorganisation administrative globale devra être effectuée au sein de la nouvelle municipalité.

Les municipalités sont un palier de pouvoir public semblable aux autres mais s'en distinguent, car c'est la collectivité locale qui en constitue le bailleur de fonds quasi exclusif. Le financement municipal provient des taxes foncières, alors que pour les autres paliers publics il s'agit d'une taxation reliée au revenu. Cela provoque une disparité dans la capacité de payer des contribuables locaux, et il importe de tenir compte de ce point de vue dans la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Et qu'en est-il du contexte municipal? Dans les municipalités, le taux de roulement de la main-d'oeuvre est faible, et des mécanismes comme l'ancienneté et les droits de rappel ralentissent l'embauche des personnes issues des groupes ciblés par le présent projet de loi. Ainsi, les organismes municipaux ne sont pas appelés à court terme à présenter de bonnes perspectives d'embauche. Je pense que c'est strictement une constatation, on ne pose pas de jugement. Je pense qu'on dit les choses telles qu'elles se présentent.

● (10 heures) ●

De plus, comme nous l'avons mentionné plus tôt, dans le contexte de la Loi sur l'organisation territoriale municipale, des municipalités pourraient être appelées, par décret, à procéder à un regroupement. C'est pourquoi l'UMQ apprécie qu'une disposition du projet de loi stipule qu'un programme d'accès à l'égalité en emploi pourra être modifié, reporté ou annulé en cas de modification à la structure juridique d'un organisme par fusion ou autrement. Et il est essentiel, à notre point de vue, que la Commission des droits de la personne soit flexible à ce niveau.

Mais encore, en plus de se conformer aux prescriptions incluses dans l'article 13, qui prévoit les modalités d'un programme d'accès à l'égalité en emploi, les municipalités seront tenues de développer et de produire des outils de communication pour les activités d'information auprès de leur personnel, représentants syndicaux et gestionnaires. Ici, l'Union suggère que ce soit le gouvernement qui réalise le plan de communication qui encadrerait la démarche d'information et de sensibilisation.

Nous rappelons les objectifs que devrait viser cette campagne: assurer l'adhésion des grandes centrales syndicales aux programmes d'accès à l'égalité en emploi; favoriser l'intégration des personnes embauchées dans le cadre de ces programmes; faciliter l'implantation desdits programmes dans les organismes. Dans un même ordre d'idées, l'UMQ considère qu'il est

du ressort de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse d'élaborer et de dispenser un programme de formation à l'intention des personnes chargées de l'élaboration des programmes localement. Les frais de ces formations seraient également à la charge de la Commission.

Dans la rédaction de son projet de loi, le gouvernement a décidé de ne pas fixer les mêmes objectifs à tous les employeurs municipaux. L'Union des municipalités salue cette initiative, car les bassins de main-d'oeuvre diffèrent d'une municipalité à l'autre et d'une région à l'autre. Il reviendra ainsi à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse de vérifier la disponibilité de personnes compétentes pour un type d'emploi à l'intérieur de la zone habituelle de recrutement de l'organisme municipal.

Abordons maintenant la problématique de la formation de base. Il est évident que les femmes sont sous-représentées dans les métiers non traditionnels et que des mesures doivent être prises afin d'attirer les groupes visés par le projet de loi à considérer une éventuelle carrière dans ces métiers. Pour l'UMQ, cette responsabilité échoit au gouvernement. Cette sensibilisation doit se faire par le biais du réseau de l'éducation afin que les groupes visés aient la formation requise pour accéder à des postes.

M. Claude Cantin de la ville de Québec nous faisait remarquer, au conseil d'administration de l'Union, vendredi dernier — parce que la ville de Québec a un programme volontaire d'accès à l'égalité — l'importance de la formation. Et d'ailleurs François Jutras tantôt pourra témoigner davantage de l'expérience de la ville de Québec sur la question. La problématique de recrutement des femmes, des autochtones et des minorités visibles ne relève pas uniquement du milieu municipal, et ce ne sont pas les municipalités qui en portent la première responsabilité.

Voilà l'essentiel de notre message, M. le Président, mesdames, messieurs. De façon générale, l'Union des municipalités du Québec partage les objectifs visés par le projet de loi n° 143, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne. Nous vous avons soumis quelques ajustements ou précisions qui devraient toutefois y être apportés. Pour beaucoup de municipalités, l'implantation de programmes d'accès à l'égalité en emploi viendra s'ajouter à la complexité de la réforme municipale actuellement en cours. Et je ne pense pas que ça soit un faux-fuyant. Tout ce qu'on dit, c'est qu'il faut tenir compte de ce contexte particulier là pour intégrer un processus comme celui qui est suggéré.

Ainsi, dans son évaluation pour le milieu municipal, il est primordial que la Commission des droits de la personne et de la jeunesse tienne compte des éléments suivants: les moyens financiers limités des municipalités; le nombre restreint de ressources humaines pouvant être dédiées à l'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi; le faible taux d'embauche; les dispositions des conventions collectives actuellement en vigueur; les bassins de main-d'oeuvre qualifiée dans les régions; la problématique de l'embauche des femmes dans les métiers non traditionnels; les impacts de la réforme municipale. Et je vais

laisser M. Jutras compléter en parlant un petit peu de l'expérience de la ville de Québec.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, M. Jutras, il vous reste environ sept minutes.

**M. Jutras (François):** Sept minutes? Alors, je vais essayer rapidement de vous parler de l'expérience ville de Québec en tenant compte entre autres des recommandations ou des remarques qu'a pu faire M. Brisebois. Alors, la première expérience, c'est d'être patient pour donner du temps aux organismes municipaux pour élaborer un plan d'accès à l'égalité. Prenons l'expérience de Québec. Dans les années 1992, nous faisons partie des 12 municipalités pour un programme volontaire et uniquement à la ville de Québec. Même avec l'appui de la Commission des droits de la personne et du ministère des Affaires municipales, ça nous avait pris environ de trois à quatre ans pour élaborer le programme.

Les bons coups qu'on pourrait retenir: d'abord, le comité provincial formé par le ministère des Affaires municipales, qui regroupait les municipalités concernées pour les appuyer, pour faire partie des bons coups puis des mauvais coups de chacun et nous appuyer dans notre démarche, et même le ministère à ce moment-là avait un programme pour subventionner les municipalités qui y adhéraient sur une base volontaire; les plans de communication, qui sont excessivement importants à l'interne; les plans de sensibilisation qu'on avait peut-être quelque peu négligés, puis il a fallu revenir par la suite pour... Je parle à ce moment-ci de sensibilisation à l'interne autant au niveau de gestionnaires qu'au niveau des représentants syndicaux et au niveau des employés, principalement dans les emplois non traditionnels. Aussi, dans les bons coups, la Commission des droits de la personne, pour nous faciliter l'étude de disponibilité, c'était une valeur ajoutée.

Ce qu'on demande au gouvernement, si on veut aller de l'avant avec l'ensemble des municipalités, c'est de prendre en charge l'élaboration de programmes de sensibilisation au niveau des centrales syndicales. Parce qu'on sait que tout ça se fait dans le respect des conventions collectives, donc les droits de rappel, etc., même de promotion sont très réglementés. Donc, sensibiliser les représentants syndicaux comme le monde municipal pour faciliter certaines réglementations.

L'autre remarque serait davantage aussi d'être réaliste pour l'atteinte des résultats. Le monde municipal, on y retrouve une multiplicité d'emplois. On a à peu près tous les emplois des métiers de la construction, on a des policiers, on a des pompiers. On a à peu près tous les emplois qu'on retrouve au gouvernement du Québec mais en nombre beaucoup plus restreint. Donc, quand on élabore les catégories d'emploi on fait des programmes compte tenu du niveau de recrutement, il faut être réaliste.

À titre d'exemple, je voulais vous parler du nombre de policiers. Au niveau de l'ensemble des municipalités et quand j'inclus la Sûreté du Québec, on retrouve environ 12 000 policiers actifs. Et on sait qu'à l'Institut de police de Nicolet il y a environ 200 femmes

par année qui graduent. Alors, 200 femmes, avant que, dans le monde policier, ça ait un effet sur le taux de représentation, il faut être patient. À la ville de Québec, en 1992, on avait 5 % de femmes policières, de femmes constables, en 2000, on était rendu à 11 %, et ça, même si on avait une mesure où on visait à recruter un minimum de 30 % lors de chaque recrutement de candidates policières.

Dans le monde des pompiers, où on retrouve environ 4 000 pompiers permanents dans le monde municipal puis un 16 000 à temps partiel, on sait qu'on n'est qu'au début d'une formation élaborée par le gouvernement, d'une formation obligatoire, et, selon l'information qu'on peut détenir, il n'y a pratiquement pas de femmes. À la ville de Québec, on en avait zéro en 1992, actuellement on est rendu à neuf parce qu'on a facilité notre cadre de recrutement et on a donné des programmes pour favoriser le recrutement.

Dans les employés manuels, à la ville de Québec, on avait plus ou moins 1 % de femmes en 1992, on est rendu à 8 %. Et on a encore beaucoup de difficultés à retrouver des femmes qui ont les qualifications au niveau des métiers de la construction et au niveau des emplois d'opérateur de véhicule ou de chauffeur de véhicule lourd. C'est un des motifs pourquoi l'UMQ fait appel aux organismes scolaires pour développer des programmes adaptés qui permettraient que, dans les emplois non traditionnels, on puisse augmenter le bassin de candidatures ou le bassin de finissantes dans ces domaines-là. Et, si on prenait le même exemple au niveau de ce qu'on appelle nos fonctionnaires ou les cols blancs, en génie civil, dans les municipalités, il y a une très grande difficulté. Je peux vous dire qu'en huit ans on n'a pas encore réussi à recruter des... On a une technicienne en génie civil, mais, ingénieure en génie civil, on n'en a pas encore — dans les règles qu'on se donne, là. Alors, ça, c'est un élément important, d'être patient dans l'atteinte des résultats, parce qu'on voit que, sur une période de 10 ans, on a progressé, mais on progresse lentement, même si on a plusieurs mesures d'égalité des chances, des mesures de redressement et des mesures de soutien, comme dans tout bon programme.

On a aussi, à la ville de Québec, mis en place un comité pour des minorités culturelles — alors, c'est avec notre Service de loisirs, vie communautaire, et le Service de ressources humaines n'est qu'une partie — pour favoriser le recrutement. Le plus grand défi qu'on retrouve, c'est au niveau de la formation. Alors, au cours des 18 derniers mois, ce qu'on a essayé, c'est d'engager des stagiaires dans un domaine où ils étaient déjà formés dans leur pays pour les intégrer à des équipes de travail de la ville de Québec. La formation manque beaucoup. Nos organismes scolaires, il faudrait qu'avec les minorités culturelles on trouve le moyen d'avoir des programmes adaptés pour ajuster leur niveau de formation aux réalités québécoises. Prenons un exemple, que ce soit en informatique, ce n'est pas tout à fait le même équipement et les mêmes logiciels dans les différents pays. Alors, c'était peut-être les principales remarques que je voulais faire rapidement.

• (10 h 10) •

**Le Président (M. Rioux):** Est-ce qu'il y a d'autres personnes qui veulent intervenir? Il vous reste

encore une minute ou deux, alors utilisez-les. Mme Laliberté.

**Mme Dubois (Mireille):** Dubois.

**Le Président (M. Rioux):** Mme Dubois. Allez.

**Mme Dubois (Mireille):** J'ai été coordonnatrice du programme pendant trois ans et je peux vous dire qu'effectivement ça demande du temps. Parce que ce n'est pas tout d'embaucher les gens, ce n'est pas tout de faire les analyses, ça, c'est la partie très technique finalement qu'on peut réaliser, somme toute, à l'interne, pas facilement mais quand même qui demande un temps, mais qui ne nécessite pas la même énergie, alors que, quand on veut implanter le programme, qu'on veut embaucher des gens, on ne veut pas juste les embaucher, on veut qu'ils restent en emploi. Alors, c'est là qu'est la difficulté.

Je pense que, si on arrive à exiger qu'il y ait des programmes d'accès, c'est parce qu'on sent qu'il y a un besoin quelque part et que peut-être tout le monde n'est pas d'accord avec ça. Alors, il faut aller convaincre les gens du bien-fondé de ça et que, même si ça peut paraître parfois injuste, entre guillemets, certaines mesures — elles sont toujours temporaires, ces mesures-là de redressement, de toute façon — il reste que pour réajuster une situation il faut aller de l'avant avec des mesures plus draconiennes.

Mais, je vous dirais, en tant que chargée de dossiers, c'est très exigeant. Et la partie la plus importante, quand on insiste sur la sensibilisation, la communication, qui devraient être prises en charge par le gouvernement, le ministère de l'Éducation, le ministère des Affaires municipales, le ministère des Relations avec les citoyens et citoyennes, je vous dirais que c'est une partie très importante des programmes d'accès à l'égalité qui, nous, les municipalités, est un petit peu plus difficile à supporter.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, Mme Dubois, merci. M. le ministre.

**M. Perreault:** Oui. Bien, d'abord, M. Brisebois, M. Jutras, mesdames, Mme Dubois, merci d'être là. Je sais que, par les temps qui courent, l'UMQ a beaucoup de choses sur la planche, beaucoup de travail et j'apprécie et, je pense, tous les membres de la commission apprécient que vous ayez apporté à cet enjeu, à ce projet de loi toute l'attention que vous y avez apportée. Peut-être très rapidement une réflexion pour M. Brisebois puis, après ça, je vais parler un peu avec M. Jutras de l'expérience de Québec.

Vous avez sans doute remarqué que l'article 19 du projet de loi prévoit quand même un peu de tenir compte de la situation dans laquelle on se retrouve dans le contexte des municipalités. On est conscient que, dans le cas des municipalités, il y a une situation de transition importante. C'est que, dans quelques mois, peut-être même dans un an ou deux, des choses se stabiliseront. Et, dans ce contexte-là, je pense que le projet de loi essaie de tenir compte de ça. Ça fait partie, je pense bien, de notre compréhension.

Vous avez parlé, avec raison, de l'importance de l'appui du monde syndical à ce genre d'expérience. On va entendre la CSN, la CEQ et le Syndicat canadien de la fonction publique, qui est très présent dans le monde municipal. Je crois que les trois syndicats vont nous indiquer leur appui au projet, évidemment avec des commentaires, des réflexions sur les modalités. Donc, je crois que, de ce point de vue là, il y a convergence d'analyses.

Moi, ce que je trouve intéressant dans ce qu'on entend de la part de l'UMQ, c'est que vous êtes un des grands employeurs du Québec à travers les municipalités. Peut-être qu'il n'y aura pas beaucoup de nouveaux postes de créés, mais il y a quand même des milliers de postes, il y a du roulement, pour l'avoir vécu par expérience. Et l'intérêt évidemment, comme employeur, c'est que vous avez des expériences concrètes de l'opérationnalisation de tout ça. On a entendu plusieurs groupes qui sont venus devant nous et qui souhaitent parfois qu'on encadre davantage le processus, qu'on fixe des règles du jeu plus courtes, des échéances plus courtes, qu'on rajoute des contraintes. Vous plaidez plutôt pour un processus.

Moi, ce qui m'a intéressé dans ce que vous avez dit, ce sur quoi j'aimerais que vous reveniez un petit peu, c'est toute la question de la sensibilisation des milieux concernés à l'existence des postes. Parce que, au-delà de la mécanique, on peut parler des heures de la mécanique puis des dates, là, mais, sur l'essentiel des enjeux, la sensibilisation des personnes concernées, donc des femmes, des gens des minorités visibles, à l'existence des postes, le fait de pouvoir avoir un bassin de main-d'oeuvre qui existe, donc ces gens-là ont eu une formation parce que autrement on ne pourrait pas les engager, comment vous... Vous avez parlé beaucoup de la nécessité de ce que peut être le rôle des municipalités et celui du gouvernement, du ministère de l'Éducation. Vous avez parlé de l'expérience, entre autres, de stages où vous avez jumelé des gens dans des postes. Je ne sais pas si c'était un stage... Donc, vous assumiez une partie de formation. J'aimerais ça un peu vous entendre parler davantage de tout ça et de l'importance de tout ça et du rôle que le gouvernement pourrait jouer. C'est clair qu'on a l'intention d'avoir des... on ne peut pas mettre ça en place sans programmes d'appoint, d'appui. Mais j'aimerais vous entendre parler de cette dimension davantage un peu.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, ça s'adresse à M. Brisebois.

**M. Brisebois (Jacques):** Oui, bien, une courte intervention, ensuite je vais laisser François Jutras et Mme Dubois... D'abord, je pense, effectivement, on était conscient de l'article 19. Ce qu'on vous indique encore, on insiste quand même sur la prudence. Et on va aussi, par le biais de notre intervention, sensibiliser la Commission des droits de la personne et de la jeunesse à avoir la même sensibilité aussi au contexte dans lequel on évolue. Je pense que c'est important de le répéter.

Sur la question de la sensibilisation, rapidement, quant à nous, effectivement, ce n'est pas juste une question de programmes, je pense qu'il faut qu'il y ait un effort majeur qui soit fait dans le réseau de l'éducation

pour faire connaître davantage l'existence de postes pour amener les gens à s'y intéresser. Donc, il y a un rôle effectivement à l'intérieur de nos organisations. Et, en passant, M. le ministre, il y aurait, dans le fond, ce qu'on peut dénoter, là, 88 organismes municipaux qui seraient touchés. Ça implique 56 000 effectifs syndiqués, dont 75 municipalités. Il y a d'autres organismes, là, mais 75 municipalités seraient touchées. Je laisse François...

**M. Jutras (François):** Pour les programmes...

**Le Président (M. Rioux):** M. Jutras.

**M. Jutras (François):** Excusez, M. le Président. Pour les programmes de sensibilisation, dans les faits, ce qu'on veut par là, c'est préparer le terrain, faire évoluer les mentalités. Puis c'est d'autant plus important dans les emplois non traditionnels. Vous avez sans doute entendu parler, au cours des dernières années — prenons l'exemple au niveau des policiers — que, lors des interventions où ça prenait du muscle puis il y avait juste un gars avec une femme, ils ont manqué un petit peu leur coup, ils ont manqué de force. Par contre, ils vous rappelleront rarement le fait que, quand ils arrivent dans d'autres situations — je ne sais pas, moi, violence conjugale — le fait qu'il y ait une femme, ça permet de régler plus rapidement la situation puis d'amener moins de force. Alors, c'est pour ça qu'il faut...

**Le Président (M. Rioux):** ...

**M. Jutras (François):** Hein?

**Le Président (M. Rioux):** Elles ajoutent l'intelligence, c'est meilleur.

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

**M. Jutras (François):** Probablement. Alors, c'est pour ça que, quand on dit «sensibilisation», dans le monde policier, dans le monde des emplois et les métiers de la construction, la femme qui arrive doit faire ses preuves. Donc, il faut réellement préparer le milieu au niveau de la mentalité, au niveau de l'acceptation et faire valoir les bons coups que les femmes apportent aussi au niveau du travail. Donc, c'est pour ça qu'un programme comme ça, le fait de l'amener au niveau provincial, c'est un plus. Quand on dit: Pensez aux syndicats, aux centrales syndicales, bien, la Fédération des policiers, c'est composé d'hommes. Allez voir sur le conseil d'administration de la Fédération, vous n'avez pas beaucoup de femmes encore qui sont rendues sur le conseil d'administration.

**M. Perreault:** Ha, ha, ha! Je les ai fréquentés.

**M. Jutras (François):** M. Perreault peut en témoigner. Au niveau du Syndicat canadien de la fonction publique, allez voir, la même chose, il n'y a pas de femmes. Un petit peu comme dans les municipalités, parmi les cadres, il n'y en a pas beaucoup. Mais il commence à y en avoir, donc elles vont donner leur point de vue. Alors, c'est là que la sensibilisation prend toute son importance.

**Le Président (M. Rioux):** Il faudrait assujettir les centrales syndicales à la loi, quoi.

**M. Jutras (François):** Bien, d'après moi, ils vont devoir développer des programmes...

**Le Président (M. Rioux):** Non? Ça ne serait pas une bonne idée, vous croyez. Hier, on parlait d'assujettir les partis politiques aussi. Alors, comme vous voyez, on est prêt à aller loin. Alors, Mme Dubois, vous vouliez ajouter?

**Mme Dubois (Mireille):** Bien, moi, je vous dirais, on a parlé de sensibilisation plus en général, mais, dans le milieu, ce qui nécessite beaucoup d'énergie, c'est bien sûr tout ce qu'on doit développer en parallèle pour justement s'assurer que les femmes ou les groupes cibles restent avec nous. Qu'on parle seulement de politique de féminisation des textes, de politique de harcèlement sexuel et sexiste, de politique d'accueil dans les milieux, tout ça nécessite beaucoup de temps et d'énergie.

**Le Président (M. Rioux):** Bien. Vous vouliez un petit... Oui, allez.

**M. Jutras (François):** Peut-être juste un petit exemple concret. Pour faciliter la digestion du programme d'accès à l'égalité, à la ville de Québec, on a formé par la suite un comité qu'on a appelé d'action pour la condition féminine, où on a demandé à chaque syndicat d'être représenté. Et ce fut un plus comme expérience, le fait qu'ils participent au comité central, de voir où on s'en va puis pourquoi on s'en va.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. Alors...

**M. Perreault:** Peut-être, si on me permet, M. le Président, sur cet aspect-là, une question concrète. Il y a eu des discussions autour du projet de loi parce que le projet de loi ne prévoit pas explicitement — et tantôt les centrales syndicales vont revenir — une participation formelle des syndicats aux décisions entourant le processus de mise en place des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Avez-vous des choses à dire autour de ça?

**M. Jutras (François):** Bien, nous, à titre d'exemple, comme je viens de vous dire, à la ville de Québec, on y est allés à titre consultatif. Donc, on a créé un comité à la grandeur de la ville, où les syndicats des policiers, des employés manuels, des fonctionnaires, des professionnels et des pompiers déléguaient un représentant, et il a fallu insister pour que ce représentant ou cette représentante continue de participer. Donc...

**Le Président (M. Rioux):** Ça a donné des bons résultats?

**M. Jutras (François):** Oui.

**Le Président (M. Rioux):** Bon.

**M. Brisebois (Jacques):** Sur le principe général, M. le ministre, je pense qu'on n'est pas contre

que les gens soient consultés, mais il reste que la décision doit revenir aux élus, aux gens qui sont imputables.

**Le Président (M. Rioux):** Bien. Alors, je donne la parole au député de Marquette.

**M. Ouimet:** Merci, M. le Président. Mesdames, messieurs de l'UMQ, bienvenue aux travaux de notre commission. Tantôt, M. Brisebois, vous avez évoqué un chiffre, vous avez dit 88...

**M. Brisebois (Jacques):** Oui, 88...

**M. Ouimet:** ...sur 271 membres?

**M. Brisebois (Jacques):** C'est ça, qui ont plus de 100 employés.

**M. Ouimet:** Qui ont plus de 100 employés.

● (10 h 20) ●

**M. Brisebois (Jacques):** C'est ça.

**M. Ouimet:** Très bien. Les coûts, vous les évaluez à combien? Hier, la Fédération des commissions scolaires du Québec est venue devant nous pour nous dire qu'elle évaluait ça à peu près à 10 millions de dollars. Et elle a dit: Bon, nous coupons la poire en deux. À peu près 5 millions de dollars, leur estimé des coûts, pour implanter la loi n° 143. Avez-vous des estimés de cette nature-là?

**Le Président (M. Rioux):** M. Brisebois.

**M. Brisebois (Jacques):** M. le Président, je vais demander à Mme Laliberté de répondre à la question.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, Mme Laliberté.

**Mme Laliberté (Aline):** Bien, il a été difficile de pouvoir estimer des coûts, étant donné que, si on veut mettre sur pied des programmes d'accès à l'égalité, supposons, pour augmenter la représentativité chez des femmes ou des autochtones ou des ethnies chez des policiers et les pompiers, où il n'y a aucune personne de formée ou presque, il a été difficile d'être capable de pouvoir mettre un prix là-dessus. Peut-être que M. Jutras pourrait rajouter là-dessus, s'il a une estimation à l'époque, lors de la mise en place de son programme volontaire.

**Le Président (M. Rioux):** M. Jutras.

**M. Jutras (François):** L'élaboration comme telle nous a coûté peut-être à peu près 100 000 \$ par année mais, après ça, tout dépend des mesures qu'on met en place. Alors, nous, à la ville de Québec, c'était sur une base volontaire. Donc, les mesures qu'on a mises en place s'échelonnaient dans le temps. Prenons l'aménagement des locaux. Alors, on a donné aux responsables de l'aménagement des locaux: Voici nos priorités. Donc, ils ont dû intégrer à même leurs dépenses annuelles d'immobilisation certains aménagements des

locaux. Il y a diverses actions comme ça. C'est évident qu'il y a un coût, mais c'est difficile, d'autant plus qu'ici le programme d'accès à l'égalité va continuer en même temps que le programme d'équité salariale, qu'il ne faut pas oublier, dont l'objectif est novembre 2001. Alors, l'article 19, j'espère, va nous aider — on ne peut pas tout faire en même temps, là — et les regroupements municipaux aussi parce que...

**Le Président (M. Rioux):** Très bien.

**M. Ouimet:** Peut-être que le ministre pourra nous éclairer, parce que, dans le mémoire qu'il déposé au Conseil des ministres, normalement, il y a une rubrique qui doit indiquer les coûts engendrés par la loi, alors le ministre ne l'a pas encore déposée. Je suis convaincu qu'il va le faire bientôt. Alors, ça nous permettra de nous éclairer sur les coûts envisagés. Je suis convaincu qu'il a sûrement fait cette étude-là.

À la page 5 de votre mémoire, vous parlez des rationalisations d'effectifs qui découleront de la Loi sur l'organisation territoriale des municipalités. Moi, j'aimerais vous entendre là-dessus. Avez-vous des études pour démontrer les rationalisations qui seraient effectuées suite à la mise en vigueur, à l'entrée en vigueur de la loi, ou les effets de la loi? Parce que j'ai vécu, moi, les fusions des commissions scolaires il y a quelques années. Le gouvernement avait prévu des clauses dans la loi pour éviter qu'il y ait des mises à pied. Tous les postes étaient sauvegardés, c'était une condition sine qua non de la fusion. Le gouvernement s'était entendu avec les grandes centrales syndicales, tous les postes syndiqués avaient été protégés. Donc, on se questionnait sur les économies découlant de la fusion des commissions scolaires, mais le gouvernement ne nous a jamais trop éclairés là-dessus. Ça été par la suite des départs volontaires. Je me demande, sur le plan... Parce que, si je pose la question, c'est de vous poser également la question: Prévoyez-vous être en mode d'embauche au cours des prochaines années?

**Le Président (M. Rioux):** Alors, c'est M. Jutras, monsieur... Oui?

**M. Brisebois (Jacques):** Je vais y aller d'abord, M. le Président.

**Le Président (M. Rioux):** Allez, monsieur.

**M. Brisebois (Jacques):** Bon. Je pense qu'on indique dans le mémoire, effectivement, qu'on ne s'en va pas vers une période d'embauche mais, au contraire, vers une période davantage de restructuration et de consolidation. Il ne faut pas voir la rationalisation... D'ailleurs, je pense que c'est un processus qui est dynamique, toute la restructuration. On va d'abord, je pense, imaginer, s'il y a des regroupements, les nouvelles organisations. Dans le temps, il y aura probablement des rationalisations. Ça ne se fait pas nécessairement dans le premier six mois, mais je pense que, dans une perspective de quelques années, c'est envisageable. C'est un petit peu le sens qu'on indique ici.

Ça ne veut pas dire non plus que les gens qui sont en place ne feront pas d'embauche. Je veux dire,

c'est une boule de cristal, il faut être prudent avec ça. Mais ce qu'on peut imaginer, à ce stade-ci, c'est sûr que, si on fait des regroupements importants, on va vouloir imaginer la nouvelle organisation avec les gens qui sont déjà en place. Les lois protègent les gens qui sont déjà en place, de toute façon. Sauf que, sur une période de quatre, cinq, six ans, je pense qu'on peut voir en perspective qu'il y aura des rationalisations. Je laisse compléter, M. le Président, par M. Jutras.

**Le Président (M. Rioux):** M. Jutras.

**M. Ouimet:** Il n'y a pas d'étude là-dessus, si je comprends bien, au sein de votre organisme?

**M. Jutras (François):** Bien, moi, j'ai participé au moins à des travaux à certaines autres commissions ou pour la ville. C'est évident qu'aujourd'hui ce n'est pas une découverte. On sait que, la loi n° 124 qui a été acceptée, l'organisation territoriale, on dit qu'il n'y aura pas de mises à pied. C'est le principe général. À partir de là, on s'est fait des plans de planification de main-d'oeuvre. On a tenu compte aussi de l'expérience de Toronto, où, effectivement, je vous dirais rapidement, il y avait au-delà de 60 % ou 75 % des postes de cadre supérieur qui ont été abolis et un bon pourcentage aussi dans les services qu'on appelle conseils ou «staff», mais, dans les services à la population, dans les faits, on ne prévoit pas d'abolition de postes tellement. Alors, au niveau des cadres, des services conseils.

Et aussi, dans un plan de planification de main-d'oeuvre, on parlait sur une base de cinq ans en tenant compte que l'attrition y va pour... Si on prend l'expérience de la ville de Québec et de la ville de Montréal tout au moins, c'est 3 % par année. En mettant de l'avant certains programmes d'incitation à la retraite, devancer un petit peu certaines retraites, on augmenterait notre 3 %; des programmes qui ne font pas en sorte que les gens partent la première année, plus sur cinq ans, parce qu'on a besoin de l'expertise de ces gens-là si on veut que notre démarche de regroupement réussisse. Alors, il y a des possibilités qu'au cours des cinq prochaines années on digère l'ensemble de l'effectif s'il y a un regroupement et qu'en même temps il y ait place pour un certain nombre d'emplois au niveau du recrutement. Mais c'est évident que ce ne sont pas des années fastes.

**Le Président (M. Rioux):** M. le député de Frontenac.

**M. Boulianne:** Merci, M. le Président. Bienvenue à la commission. Ma question s'adresse à M. Jutras. M. Jutras, vous avez donné des statistiques surtout au niveau des femmes. Est-ce que, au niveau des autres groupes concernés par le projet de loi, les minorités visibles, les autochtones, vous avez des statistiques? Puis est-ce que c'est une préoccupation?

**M. Jutras (François):** Je n'ai pas de statistiques au niveau des minorités visibles. On en a quelques-unes à la ville de Québec, minorités culturelles. Mais on travaille pour faciliter l'intégration de ces gens-là dans le milieu de la ville de Québec. Et le seul exemple que je vous ai donné, c'était des stages qu'on a faits au cours

de la dernière année. On en a fait, ce n'est pas monumental, là, c'est environ une douzaine, de 12 à 15 stages qu'on a... Et là-dessus il va y avoir trois, quatre emplois qui vont être créés sur une base permanente par la suite.

**M. Boulianne:** Merci.

**Le Président (M. Rioux):** Merci. M. le député de Jacques-Cartier.

**M. Kelley:** Merci beaucoup, et merci beaucoup aux représentants de l'UMQ, parce que c'est toujours intéressant de questionner les personnes qui doivent appliquer nos lois. C'est bien beau pour les députés de faire adopter les lois avec les ministres, mais c'est toujours intéressant d'avoir l'écho du terrain. Et, sur ça, on a discuté de la ville de Québec, mais est-ce que l'Union a fait des études dans... Peut-être vos membres qui ont des populations qui sont très mixtes — je pense à Brossard ou à ville Saint-Laurent, LaSalle, la ville de Montréal — est-ce qu'on a quelques données sur le progrès notamment des minorités visibles à l'intérieur de ces communautés?

**M. Brisebois (Jacques):** M. le Président, Mme Laliberté.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, Mme Laliberté.

**Mme Laliberté (Aline):** Alors, comme un peu M. Brisebois le disait tantôt, les municipalités, comme elles ne sont pas en développement de ressources humaines et en embauche, elles ont très peu d'études relativement à ça, puisque, comme on vous le disait, notre personnel est assez vieillissant, il est stable, chez nous. Et, comme on s'en va aussi probablement vers une réforme municipale, il n'y a pas d'ouverture de postes parce qu'on ne sait pas encore ce qui va se produire à court terme. Il faudra faire des fusions de travailleurs. Alors, malheureusement, nous n'avons pas de telles études.

**Le Président (M. Rioux):** Monsieur... Allez.

**M. Kelley:** Mais avez-vous au moins des impressions? Moi, je pense qu'une ville comme Brossard, qui a une population qui est très mixte, ou ville Saint-Laurent ou la ville de Montréal même... Avez-vous au moins des impressions? Est-ce que le déficit, quant à l'embauche des personnes des minorités visibles, est très important ou est-ce qu'il y avait un progrès certain depuis un certain temps? Parce que, je pense, et je comprends, il y a peu d'embauche, mais ce sont des problèmes qui ne datent pas d'hier non plus. Et on a toujours le questionnement si un progrès a été fait, depuis des années, à ce sujet.

**Le Président (M. Rioux):** Avez-vous des chiffres?

**M. Jutras (François):** Non, mais...

**M. Kelley:** Les chiffres, non, mais au moins les impressions qu'on peut partager.

**M. Jutras (François):** ...il y a eu un rapport de la Commission des droits de la personne et du MAM, il y a quelques années, trois, quatre années, où ils parlaient entre autres de façon spécifique de l'expérience de la ville de Montréal, et on voyait qu'à la ville de Montréal il y avait eu une progression autant au niveau du groupe femmes que du groupe des minorités visibles.

**Le Président (M. Rioux):** ...de quelle ordre, la progression?

**M. Jutras (François):** Je ne suis pas en mesure de... Il faudrait que j'y réfère. C'est...

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. O.K.

**M. Jutras (François):** ...à l'autre bout de la 20, là.

**Une voix:** Ha, ha, ha!

**Le Président (M. Rioux):** Très bien.

• (10 h 30) •

**M. Kelley:** Et, deuxième question, hier, le président de la Commission des droits de la personne est venu pour témoigner d'inclure entre autres les personnes handicapées dans les programmes d'accès à l'égalité. Et, le raisonnement du ministre qu'on a déjà des lois qui s'appliquent pour les personnes handicapées, alors ce n'est pas opportun de mettre dans la loi n° 143 les personnes handicapées... C'est quoi, vos expériences quant à l'embauche des personnes handicapées? Et avez-vous une opinion sur la pertinence de les inclure dans la loi n° 143?

**Le Président (M. Rioux):** Qui répond à la question? M. Jutras? Allez-y.

**M. Jutras (François):** Oui, on a une expérience. On a été plusieurs années où il fallait faire rapport annuel à l'Office des handicapés — si je me rappelle bien le nom officiel, là. Et c'est très difficile, je pense que c'est encore plus difficile avec les handicapés parce que, dans maintes situations, ça nous prend beaucoup d'investissements pour adapter les outils de travail ou les emplacements. Et on sait que, dans le monde municipal, je ne sais pas, moi, juste pour 2 000 employés à la ville de Québec, on a peut-être 60 milleux de travail différents, bâtisses où se présentent les employés sur 2 000. Alors, si j'exclus les 600 qui sont à la centrale de police, ça ne m'en fait pas beaucoup par bâtisse, dans plusieurs endroits. Donc, les coûts sont onéreux. Mais c'est quand même une préoccupation de faciliter l'accès à l'emploi dans le monde municipal. Mais on n'en a pas engagé beaucoup.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, merci. Je vais demander au député de Saint-Hyacinthe d'y aller pour sa question, rapide.

**M. Dion:** Oui, M. le Président, je vous remercie. D'abord, je pense que votre rapport est particulièrement intéressant. Vous avez cependant des réserves qui se résument à deux choses, je pense. Principalement, les

réserves que vous avez, c'est, vous dites, le manque de ressources et, deuxièmement, que c'est déjà tellement complexe que vous allez en rajouter, ça va devenir tellement complexe, le renforcement des instances municipales et les fusions, et tout ça, que ça devient très compliqué, et tout ça. Mais ce que j'ai compris, c'est que, dans un cas comme dans l'autre, ce n'était pas des oppositions à la loi mais plutôt — parce que vous êtes favorables à la loi — des réserves, si vous voulez.

J'aurais d'abord un commentaire sur la question de l'argent. C'est bien sûr qu'il y a un certain bassin de taxations, qui sont nos propres goussets à chacun d'entre nous. Et ce bassin de taxations se répartit en trois zones: une zone fédérale, une zone provinciale, une zone municipale. Et, quand on pense que la zone fédérale va venir chercher, dans les cinq prochaines années, plus ou moins, d'après les dernières prévisions que j'ai vues, 30 milliards de plus en moyenne par année que ce dont elle a besoin pour remplir ses juridictions, évidemment il en reste moins pour les municipalités puis il en reste moins pour le gouvernement du Québec. Alors, là-dessus, je comprends parfaitement vos préoccupations.

Par contre, pour ce qui est du fait que cette préoccupation d'accès à l'égalité à l'emploi vienne compliquer encore davantage la situation à l'occasion de grandes manoeuvres de fusion, la question que je pose est la suivante: Est-ce que ce n'est justement pas le moment d'avoir cette préoccupation supplémentaire quand il s'agit soit de réduire le personnel, soit de faire des promotions — parce qu'il y aura des promotions à cette occasion-là — et soit d'embaucher de nouvelles personnes? Est-ce qu'à l'occasion de ces grands changements-là on n'a pas vraiment une occasion extraordinaire d'introduire de façon permanente cette préoccupation-là pour l'accès à l'égalité à l'emploi?

**Le Président (M. Rioux):** M. le député, est-ce que votre question s'adresse à M. Brisebois ou à M. Jutras? À qui?

**M. Dion:** N'importe quel des trois.

**Le Président (M. Rioux):** N'importe quel? Alors, M. Brisebois.

**M. Brisebois (Jacques):** M. le Président, je conviendrai... D'ailleurs, sur les principes, on est tout à fait d'accord. Et, je vous l'ai dit tantôt, nous, la prudence qu'on invoque, ce n'est pas un faux-fuyant, c'est une opération majeure. Je pense que de plus en plus de gens sont d'accord. Puis, quand on jase d'ailleurs à la base avec les citoyens, je pense que les gens sont conscients qu'il y a des changements qui sont appelés puis qui vont se faire. Mais ce qu'on dit, c'est: Le changement dérange, il y a beaucoup d'habitudes. Bon. Disons, ces préoccupations-là, je pense, font partie du décor. Quant à moi, je pense qu'on est très d'accord sur le fond des choses, ici.

Mais il y a tout un mouvement aussi social derrière ça. Et on parlait de sensibilisation tantôt. J'hésitais à en parler, mais je vous dirais que, dans les régions périphériques, éloignées, disons, la population en général n'est pas non plus très sensibilisée à ces questions-là. Je pense aux minorités visibles, par

exemple, où chez nous on a tenté à quelques reprises d'intégrer des gens, et ce n'est pas nécessairement facile, il y a encore de la résistance chez la population. Et ça aussi, toute l'insistance qu'on met sur la question de la formation puis de la sensibilisation à l'intérieur du réseau de l'éducation, je pense que ça fait partie de ça. Il faut que les valeurs aussi soient transmises de façon très forte à l'intérieur du réseau de l'éducation pour faire en sorte que l'ensemble de la population adhère aussi à ces changements-là.

Mais je vous dirais que, dans le monde municipal, ça fait quand même 10 ans qu'il y a une amorce de chambardement. On l'a vécu de façon plus pointue sur la question financière, mais ça appelait d'autres changements. Et on sent qu'ils s'en viennent et qu'ils sont, je pense, incontournables maintenant.

**Le Président (M. Rioux):** Merci, M. Brisebois. M. le député de Marquette, vous avez encore le temps pour une question.

**M. Ouimet:** Une dernière question, M. le Président, concernant les conventions collectives. Vous y avez fait référence un peu plus tôt en parlant du droit de rappel, de la question de l'ancienneté. Est-ce que ces choses-là sont négociables, quant à vous, dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité? La Commission des droits de la personne nous a fait la recommandation que ça devrait être négociable entre l'employeur et le syndicat et que...

**Le Président (M. Rioux):** Il y a une sensibilité municipale là-dedans.

**M. Ouimet:** Oui, c'est ça, c'est pour ça que je pose la question.

**M. Brisebois (Jacques):** M. le Président, Mme Laliberté va répondre à la question.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, Mme Laliberté, vous avez bien compris la question du député?

**Mme Laliberté (Aline):** C'est pour ça d'ailleurs que, dans nos revendications, quand on parle du programme de sensibilisation de nos centrales syndicales, c'est important, je veux dire, que le message vienne du législateur en haut vers nos centrales syndicales. Parce que, je veux dire, l'employeur a beau avoir une volonté, il reste qu'il faut que ça soit négociable, puisque nos conventions collectives ont été librement négociées. Et il y a des dispositions de conventions collectives qui n'empêchent pas nécessairement mais qui freinent ou qui ralentissent l'embauche des groupes visés par le projet de loi.

**M. Ouimet:** Alors, vous seriez d'accord avec la recommandation faite par la Commission des droits de la personne qu'il y ait une modification dans la loi pour prévoir que ça soit négociable?

**Mme Laliberté (Aline):** M. Jutras, peut-être, voudrait rajouter.

**Le Président (M. Rioux):** M. Jutras.

**M. Jutras (François):** C'est évident que les droits de rappel sont toujours négociables lors de négociations, ça va de soi, c'est le Code du travail qui le prévoit. Tout ce qui est dans la convention est négociable. Alors, je comprends que la Commission doit demander qu'ils soient négociables dans tel sens, là.

**M. Ouimet:** Dans le sens d'un programme d'accès à l'égalité.

**M. Jutras (François):** Nous, ce qu'on a fait à titre d'expérience, à la ville de Québec... C'est parce que c'est toujours difficile d'aller modifier un droit de rappel au travail puis de dire: Dorénavant, Mme X ou M. de minorité visible Y va avoir priorité sur M. Z qui était habitué d'être rappelé au troisième rang. On vient de toucher les gens en place. Entendons-nous, il va y avoir des irritants qui vont sortir. Ce qu'on a fait, nous, c'est plus dans le bassin, avant qu'ils n'atteignent leur droit de rappel, on s'est arrangés pour avoir des listes: un homme, une femme. À titre d'exemple, chez les employés manuels, où on ne demandait pas de spécialisation. Donc, lorsqu'ils atteignent leur droit de rappel, en moyenne, il y a toujours un homme, une femme, puis, après ça, on respecte ça. Ça a été la solution à peu près la plus agréable puis tolérée sur le terrain.

**Le Président (M. Rioux):** Le syndicat a accepté ça.

**M. Jutras (François):** Oui.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. M. le ministre.

**M. Perreault:** Oui, bien, c'était également sur ces questions. Parce que, dans le fond, quand on regarde ça, sur la pertinence de la loi, on se rend compte que, depuis qu'il est possible d'établir des programmes d'accès à l'égalité en emploi, le monde municipal, qui est quand même un des employeurs importants à toutes fins pratiques, il y a moins d'une quinzaine, une douzaine d'organisations du monde municipal qui se sont dotées volontairement de programmes d'accès à l'emploi. Puis, quand on exclut Québec, ville de Montréal, STCUM, CUM, pour la police, puis tout ça, il reste peut-être sept, huit villes à travers le Québec, ce qui est très peu. Donc, la loi va venir en quelque sorte, puisque tout le monde a l'air de s'entendre sur les objectifs, rappeler à tout le monde que l'entente, il faut qu'elle se concrétise.

Mais, sur le dernier aspect, je pense que c'est très important que vous précisez votre pensée là-dessus parce que c'est au coeur d'un des enjeux. Ce que la Commission des droits nous propose, c'est que, par la loi, en quelque sorte nous obligions une réouverture des conventions collectives pour faire en sorte que cette loi prédomine sur les conventions existantes. L'expérience que vous avez vécue... moi, l'expérience que j'ai vécue à la STCUM, à la Communauté urbaine, à la ville de Montréal m'amène plutôt à dire que ce qu'on a vécu ailleurs — et c'est l'esprit du projet de loi — c'est qu'à partir du moment... C'est plutôt une entente sur une base

volontaire avec les syndicats, des négociations, des discussions autour de la réalisation des objectifs d'un programme. C'est plus la dynamique de ce que nous avons. Et c'est là, la question du député de Marquette est un peu dans ce sens-là. Est-ce que vous seriez favorables ou pas à ce que la loi soit suffisamment précise au point de dire que, dans le fond, elle a priorité sur les conventions existantes ou bien si ce que vous nous recommandez plutôt, c'est d'y aller comme vous y êtes allés, si je comprends bien, sur la base d'une démarche d'agrément, avec les limites que ça a?

**Le Président (M. Rioux):** Alors... Oui, allez, monsieur.

● (10 h 40) ●

**M. Jutras (François):** Je pense que, si on modifie la loi en ce sens, on met en danger le succès des programmes d'accès à l'égalité. Je vais vous donner juste une petite expérience dont je n'ai pas parlé tantôt. On avait une mesure de redressement lorsqu'on fait du recrutement externe: si le pointage obtenu est de plus ou moins 5 %, on va donner priorité à la candidate, à la femme, pour notre programme d'accès à l'égalité en emploi. C'est la mesure dont on entend le plus parler à la ville de Québec, puis tout le monde critique lorsqu'on se sert de cette mesure-là. Alors, aller modifier en conséquence, attelons-nous. Pauvre madame ou pauvre monsieur de minorité visible qui va avoir l'emploi, il a quelques mois pour se faire accepter.

**Le Président (M. Rioux):** M. Brisebois, vous suggérez au ministre poliment qu'il vous paie vos plans de communication.

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

**Le Président (M. Rioux):** Remarquez que je ne suis pas très étonné, parce que évidemment il y a les dispositions de l'article 13 qui sont assez précises. Vous trouvez le 12 mois très court, ça, je comprends ça très bien. Mais, quand vous allez plus loin et vous demandez au gouvernement de payer vos plans de communication, vous êtes toujours confortables avec ça?

**M. Brisebois (Jacques):** D'abord, je pense que ce n'est pas nos plans de communication. Il y a un plan de communication général qui doit être assumé par l'État. Il y a une orientation fondamentale de l'État. Je pense que ça n'exclut pas qu'on aura une participation à y faire. Mais je pense que, sur le plan général, sur le plan global, c'est à l'État à le faire. Ça, c'est une réponse de politicien. Ha, ha, ha!

**Le Président (M. Rioux):** C'est une réponse de politicien certain, parce que, dans votre texte, ce n'est pas ça qui est écrit.

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

**Le Président (M. Rioux):** Alors, messieurs, mesdames de l'Union des municipalités, on vous remercie beaucoup d'être venus nous rencontrer. Je pense qu'on a eu des échanges absolument intéressants, et on vous en remercie.

Alors, j'informe les membres de la commission que nous nous réunirons au salon Johnson, à midi. Il s'agit d'une séance de travail, donc d'une séance à huis clos. Nous, nous ajournons nos travaux à demain, 9 h 30.

*(Fin de la séance à 10 h 42)*