

# ASSEMBLÉE NATIONALE

DEUXIÈME SESSION

TRENTE-SIXIÈME LÉGISLATURE

# Journal des débats

de la Commission permanente de l'économie et du travail

Le mardi 11 février 2003 — Vol. 37 N° 72

Consultation générale sur le rapport sur la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées (1)

Présidente de l'Assemblée nationale: Mme Louise Harel

# Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

Débats des commissions parlementaires

Débats de l'Assemblée

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 \$	

145,00 \$ 500,00 \$

100,00\$

15,00\$

Commission des transports et de l'environnement Index (une session, Assemblée et commissions)

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, avenue Honoré-Mercier, 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

itt om diene de nester Favoi de sublication en diene

Société canadienne des postes — Envoi de publications canadiennes Numéro de convention:  $40010195\,$ 

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec ISSN 0823-0102

# Commission permanente de l'économie et du travail

# Le mardi 11 février 2003 - Vol. 37 Nº 72

#### Table des matières

Remarques préliminaires	
M. Jean Rochon	1
M. André Tranchemontagne	3
Auditions	4
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	4
Conseil québécois du commerce de détail (CQCD)	11
Fédération des chambres de commerce du Québec	20
Conseil du patronat du Québec (CPQ)	29
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail inc. (CIAFT) et	
Fédération des femmes du Québec (FFQ)	41
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	49
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)	57

#### **Autres intervenants**

M.	Matthias Rioux, président
M.	Robert Kieffer, président suppléant

Mme Denise Carrier-Perreault Mme Jocelyne Caron M. François Gaudreau

*	M. Claude Faucher, CSD
•	Mana Paranta a District Man

- Mme Francine Richer, idem M. Gaston Lafleur, CQCD
- Mme Marie-Lise Phaneuf, idem
- M. Michel Audet, Fédération des chambres de commerce du Québec
- Mme Louise Marchand, idem
- M. Yves Trépanier, idem
- M. Pierre Prévost, CPQ
- M. Michel Dubé, idem Mme Louise Chabot, CSQ
- Mme Nathalie Goulet, CIAFT et FFQ
- Mme Jeannine David-McNeil, idem
- M. René Roy, FTQ
- Mme Suzanne Amiot, idem
- Mme Carole Gingras, idem
- Mme Sylvie Lépine, idem
- M. André Lavoie, FCEI
- Témoins interrogés par les membres de la commission

#### Le mardi 11 février 2003 — Vol. 37 Nº 72

Consultation générale sur le rapport sur la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées (1)

(Neuf heures trente-huit minutes)

Le Président (M. Rioux): Alors, je déclare ouverte la séance de la commission de l'économie et du travail. Et notre mandat est de procéder à une consultation générale et de tenir des auditions publiques à l'égard du rapport du ministre du Travail sur la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, intitulé d'ailleurs L'équité salariale: un poids une mesure.

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

La Secrétaire: Oui, M. le Président. Mme Carrier-Perreault (Chutes-de-la-Chaudière) remplace M. Bédard (Chicoutimi); et Mme Caron (Terrebonne) remplace Mme Barbeau (Vanier).

#### Remarques préliminaires

Le Président (M. Rioux): C'est rattaché à l'intérêt qu'elles ont pour le sujet, évidemment, on aura bien compris. Alors, je vais inviter le ministre et le porte-parole de l'opposition officielle à faire leurs remarques préliminaires et je vous parlerai, un peu plus tard, du temps que nous avons, dont nous disposons pour rencontrer les groupes et poser des questions. Alors, M. le ministre.

#### M. Jean Rochon

M. Rochon: Merci, M. le Président. Nous entreprenons ce matin une étape importante dans l'évolution de l'équité salariale au Québec en étudiant, tel que le prévoit la loi, le rapport de mise en oeuvre de la Loi de l'équité salariale, qui a été préparé par la Commission de l'équité salariale et qui vise, comme le prévoit la loi, les entreprises de la 10 à 49 personnes salariées.

## • (9 h 40) •

On se rappellera que cette Loi sur l'équité salariale a été adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale, en 1996, et qu'elle plaçait à ce moment le Québec dans une position qu'on avait qualifiée d'avantgarde en matière d'égalité de traitement pour les hommes et pour les femmes. Il a été admis que la discrimination salariale systémique existait toujours envers le travail des femmes et qu'on avait besoin d'une approche plus proactive pour corriger cette situation.

La loi a ajouté l'équité salariale donc aux règles qui déterminent l'encadrement des relations de travail au Québec en ce qui regarde spécialement l'évaluation des emplois et la rémunération.

Maintenant, il est clair que l'application de cette loi s'est révélée avoir des impacts sur l'ensemble de la gestion du personnel au sein des entreprises et des organismes où elle s'applique et que ça a amené progressivement à modifier les façons de faire, surtout dans les petites entreprises où, on le sait, vu la taille de l'entreprise, où les politiques salariales étaient beaucoup moins développées et parfois tout à fait inexistantes.

Alors, c'est pour ça qu'en ayant à coeur les principes d'équité salariale qui devraient être appliqués pour les travailleuses du Québec, le gouvernement a eu, en préparant cette loi aussi, bien à l'esprit de s'assurer de préserver la capacité concurrentielle des entreprises parce que, si ça n'est pas respecté et que l'équilibre n'est pas maintenu, on peut desservir même les emplois des travailleuses et travailleurs pour qui on veut que cette loi-là représente une amélioration de leurs conditions.

Alors, c'est pour ça que le législateur avait prévu que, selon la taille des entreprises, qu'il y ait des délais raisonnables, je pense, qui soient accordés. On se rappellera qu'il y avait un délai de quatre ans pour réaliser l'équité salariale et qu'une fois l'équité réalisée quant au plan et aux objectifs visés, il y a une autre période de quatre ans qui peut permettre d'étaler des versements de correctifs qui devraient être donnés par les entreprises.

Pour les petites entreprises, celles qui sont visées par le rapport présentement, on a aussi dans la loi, je le rappelle, un processus plus simple, plus direct que le processus qui est plus complet pour les plus grandes entreprises. Donc, la façon de faire l'équité a voulu être adaptée à la taille des entreprises.

Maintenant, c'est dans son application. Les meilleures lois, mal appliquées ou pas applicables, ne donnent pas des résultats. Alors, c'est vraiment important, là, l'étude de ce rapport-là, parce que le rapport vient, un an après les délais de mise en oeuvre et d'application de la loi, nous en présenter une évaluation et des recommandations quant à des modifications législatives qu'on pourrait envisager pour que l'expérience nous permette d'améliorer la loi et de la rendre de plus en plus applicable.

Pour réaliser son travail, je veux rappeler que la Commission de l'équité salariale a colligé beaucoup d'informations à partir de ses activités d'information auprès du public, à partir de ses activités de conseil et de formation auprès des partenaires du marché du travail, à partir aussi des rétroactions sur les outils d'orientation et d'interprétation de la loi, qui ont été développés par la Commission, et aussi des consultations directes qui ont été faites auprès des partenaires sous différentes formes. Il y a eu forums d'organisés, des audiences qui ont été effectuée par un sondage auprès de 4 000 entreprises dans cette catégorie de 10 à 49 employés et auprès de 400 travailleuses de ces mêmes entreprises, de même que des groupes de discussion qui ont été faits. De sorte

qu'on a vraiment pu bien cerner, je pense, le chemin qui a été parcouru, les difficultés rencontrées, les irritants, les coûts qui sont impliqués, d'une part, mais aussi de bien voir les impacts positifs qu'a produits cette loi, de sorte qu'on puisse vraiment envisager de façon très concrète et réaliste des modifications législatives, au besoin, plus tard.

Un bref mot pour se rappeler les réalisations, quand même, les résultats de l'application de cette loi. On sait qu'il y a 50 % des entreprises de 10 à 49 personnes qui ont entrepris ou qui ont terminé l'exercice de l'équité salariale. Évidemment, dépendant du point de vue où on le regarde, c'est positif, c'est un succès, c'est bien avancé dans la bonne direction. D'autres diront, et on aura à en discuter en commission parlementaire, que c'est un signe qu'on n'est pas tellement avancé et que ça ne va pas bien. C'est vraiment le verre demi plein ou demi vide, dépendant de quel côté on le regarde. Mais il reste qu'il y a un mouvement, là, qui est amorcé de facon importante. Et, si on se compare à la province voisine, en Ontario, par exemple, dans un délai de temps semblable, c'est 20 % des petites entreprises qui avaient entamé leurs travaux. Alors, avec au moins cette comparaison-là, on peut voir, je pense, qu'on est vraiment sur la bonne voie.

En termes de retombées, le rapport de la commission, je le rappelle, nous indique qu'un tiers à peu près des entreprises québécoises, toujours dans cette même catégorie, qui ont terminé l'exercice, ont déjà versé des ajustements ou sont en train de les verser et que l'ajustement moven qui a été constaté est de l'ordre de 8,1 %. Alors, c'est donc signe qu'il y avait une situation à corriger. Et on se rappellera que les travailleuses qui sont visées par ces changements sont beaucoup dans des métiers traditionnels, métiers où le contact humain pour le service à la clientèle est important, et on retrouve ça dans les commerces de détail, le travail de bureau, l'alimentation, dans le domaine de la comptabilité. Alors, c'est tout un secteur où ce n'est pas évident toujours, à prime abord, la qualification et l'importance du travail qui est fait mais qui est très, très, très réelle pour les travailleuses et pour les entreprises aussi.

La majorité des salariées — c'est vraiment la majorité, 51 % — qui ont bénéficié d'un ajustement salarial, c'est un ajustement de l'ordre de près de 0,50 \$, 0.49 \$ l'heure; pour 20 % d'entre elles, c'est un ajustement de 50 à 0,99 \$; et pour 10 %, c'est un ajustement de 1 \$ à 1,49 \$. Alors, c'est quand même quelque chose de significatif pour ces gens-là, de ce qu'on a vu se réaliser. Le coût, quand on regarde d'après le sondage qui a été réalisé, les entreprises qui ont eu des correctifs à verser ont vu ces correctifs représenter à peu près 1.5 % de la totalité de leur masse salariale. donc quelque chose d'appréciable pour les travailleuses mais quand même pas exorbitant pour les entreprises. Et quant aux coûts administratifs pour réaliser l'équité salariale, compléter l'exercice, plus de 60 % des entreprises nous disent l'avoir réalisée pour moins de 1 000 \$ en frais de consultation et d'expertise.

Maintenant, il y a des difficultés qu'il ne faut pas négliger, qu'on veut vraiment apprécier à leur juste valeur, et on veut s'assurer que les correctifs qui pourront être apportés puissent combler les écarts et

qu'on tienne compte des améliorations qui peuvent être faites pour rendre l'exercice encore plus souple. Les facteurs qui ont le plus souvent été mentionnés par les entreprises pour expliquer l'état d'avancement de leurs travaux relèvent beaucoup du constat qu'on introduit des valeurs nouvelles dans une entreprise, par cet exercice; que ça amène une transformation, au total, positive, mais il faut prendre le temps de transformer des pratiques de gestion; et qu'il faut tenir compte aussi, quand même, de la réalité des entreprises, surtout les plus petites, en ce qui concerne les ressources, leurs liens dans des réseaux ou des connaissances qu'ils ont vraiment; et que les difficultés qui sont associées à l'application de la loi, comme l'évaluation des emplois. le manque d'une structure salariale des emplois, le problème de la polyvalence et de la mobilité du personnel font partie d'une réalité qui a été bien documentée et qui va nous permettre et d'en discuter et de faire des choix pour l'avenir.

Maintenant, il y a des avantages réels aussi, et je pense qu'il a été souligné de façon générale qu'il y a une plus-value pour les entreprises qui font l'exercice d'équité salariale. Et les employeurs de ces petites et moyennes entreprises en témoignent clairement des effets positifs sur leurs pratiques de gestion dans ressources humaines, sur la structure de rémunération et, finalement, des bénéfices qui améliorent le fonctionnement des petites entreprises et qui ont nécessairement une retombée sur l'ensemble de l'économie du Québec. La meilleure connaissance des emplois... la meilleure organisation salariale a des conséquences aussi importantes pour la réputation de l'entreprise et l'ensemble du climat de travail qui se passe au sein de l'entreprise.

• (9 h 50) •

Je termine, M. le Président, en rappelant que la Commission a lancé beaucoup d'actions auprès des entreprises pour les aider à joindre le mouvement. Ce n'est pas une commission qui est là pour sévir et sanctionner; elle doit le faire quand c'est nécessaire, mais elle est d'abord là pour aider, pour soutenir les entreprises. Et il y a un effort réel qui a été fait au niveau de la documentation que la Commission fournit, les formations qui sont offertes, pour que la loi soit mieux connue et qu'on sache mieux comment l'appliquer, une collaboration qui a été faite directement avec les partenaires pour leur aider à trouver des solutions et de les outiller le mieux possible. Et, globalement, il y a une concertation, là, des entreprises qui a été favorisée par la Commission et qui fait, je pense, qu'on assiste à un mouvement, là, qui progresse très rapidement.

On sait que la Commission doit s'assurer que la loi s'applique, et on aura donc des modifications législatives qui vont proposer... qui pourront nous mener à un projet de loi éventuellement, dépendant de l'état de nos travaux, pour rendre encore plus facile l'application de la loi, s'assurer que la plus-value qui doit sortir de l'équité, pour les femmes mais aussi pour les entreprises, vienne soutenir et renforcer un changement de valeurs et de pratiques de gestion qui, dans l'ensemble, devrait être un bénéfice pour tout le monde et pour toute la société québécoise.

Alors, la vigilance est importante dans ce domaine. Je pense que les changements sont très bien amorcés, qu'on a atteint un peu un point de non-retour dans ce mouvement. Il s'agit de bien le piloter pour le compléter. Et, comme vous avez dit, M. le Président, en ouvrant notre séance de travail, l'équité salariale, c'est un poids, c'est une mesure pour tout le monde.

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup. Alors, j'invite maintenant le représentant de l'opposition officielle. Vous avez 12 minutes, M. le député de Mont-Royal, pour faire vos remarques préliminaires. Et je rappelle au député de Vimont que vous aurez six minutes, si vous désirez vous en prévaloir. M. le député de Mont-Royal.

#### M. André Tranchemontagne

M. Tranchemontagne: M. le Président, merci, merci de m'offrir cette opportunité. Je suis très heureux d'être ici ce matin, même s'il fait très froid à Québec, je trouve, en tout cas — il faisait moins 25 en s'en venant — pour parler de l'équité salariale.

Juste un bref rappel, puis, je pense, le ministre y a touché: le sujet de l'équité salariale est un sujet important, un sujet qui nous touche tous, au niveau de la société québécoise. Et d'ailleurs, en 1996, le Parti libéral avait voté conjointement avec le gouvernement, donc c'était une recommandation unanime de l'Assemblée nationale d'instaurer l'équité salariale au Québec. Donc, un phénomène important de société. On devait changer les mentalités au niveau de la société pour justement aller vers l'élimination de cette discrimination systémique à l'égard des femmes.

J'ai lu, d'autre part, avec beaucoup d'intérêt le rapport de la Commission. Je dois dire que le rapport est bien fait, il est factuel. J'en félicite la Commission. Je ne suis pas nécessairement d'accord avec leurs recommandations, ou en tout cas certaines de leurs recommandations, mais, quoi qu'il en soit, je pense que la Commission a fait un travail excellent au niveau du rapport de la situation qui met devant nous les faits.

Malheureusement, M. le Président, mon interprétation est différente de celle du ministre. Moi, je ne vois pas le verre ni à moitié plein ni à moitié vide, je le vois seulement à 39 % plein, le verre ou disons 40 %, pour être généreux, à 40 % plein, puisqu'il y a 39 % seulement des entreprises entre 10 et 49 employés qui nous disent qu'ils ont complété le processus. Je trouve ça lamentable, je trouve ça malheureux; je trouve que c'est, à mon sens, un fiasco. Un score de 39 %, M. le Président, c'est inacceptable.

Je vous rappellerai que ça fait cinq ans, c'est-àdire, ça fait six ans et trois mois, pour être très précis, que la loi a été votée à l'unanimité par l'Assemblée nationale. Et je comprends difficilement qu'on aboutisse à des résultats semblables six ans et trois mois après qu'on ait voté unanimement, je le rappelle, à l'Assemblée nationale. 39 %, c'est très en bas de ce qu'on aurait été en droit de s'attendre. Je pense que l'effort aurait dû être mis pour justement s'assurer qu'on n'aboutisse pas, six ans et trois mois plus tard, avec des résultats aussi piètres.

Je sais que le ministre peut me dire qu'il y a quand même un 7 % d'entreprises qui ont dit qu'ils avaient commencé le processus, mais même si on les ajoute, M. le Président, ces 7 % là, on est seulement à

46 % qui ont soit complété ou soit débuté le processus d'instauration. Donc, c'est un échec lamentable à mon point de vue, M. le Président.

Ce qui m'inquiète... tantôt, j'ai dit que le rapport est excellent, sauf que ce qui m'inquiète, c'est qu'il n'y a pas eu de rapport d'étape, que le ministre n'a pas exigé de la Commission justement des rapports d'étape. On a eu cinq ans; qu'est-ce qu'on a fait pendant ces cinq années là? On a laissé la Commission aller, on n'a pas posé de questions, on ne s'est pas regardé aller, on n'a pas déterminé quelles étaient les tendances: est-ce qu'on s'en allait vers un échec de 39 % ou si on s'en allait vers du 70 % ou 80 %, comme on aurait été en droit de s'attendre, si on dit que c'était important. C'était important, l'Assemblée nationale a voté à l'unanimité.

Alors, donc, je trouve ça déplorable, M. le Président, qu'un rapport comme ça nous soit mis dans nos mains trop tard, c'est-à-dire... Je comprends que la loi disait qu'il fallait en avoir un aujourd'hui, mais ce que je vous dis, moi, c'est qu'il y aurait dû avoir des rapports d'étape soumis au ministre, et le ministre aurait dû poser des questions pour s'assurer justement qu'on s'en allait non pas vers un fiasco, mais vers un succès.

Ce que ça me dit aussi, M. le Président, le résultat de 39 % — parce qu'il y en a, quand même, qui ont fait des efforts, on va les entendre, les associations patronales, entre autres, aujourd'hui — ce que ça me dit, M. le Président, un tel résultat ou un tel fiasco, c'est justement qu'il faut s'arrêter puis se poser des questions sur le processus, la complexité du processus d'instauration pour des petites et moyennes entreprises.

On sait que ces entreprises-là habituellement ne jouissent pas de la fonction de ressources humaines, ils n'ont pas un vice-président ou un directeur des ressources humaines, c'est souvent le patron ou propriétaire, etc., qui doit s'en occuper. Alors donc, à ce moment-là, il aurait fallu justement qu'il y ait un soutien beaucoup plus important de la part de la Commission pour aider, pour faire cheminer ces entreprises-là. Par exemple, quand on regarde le rapport, on lit que le logiciel, par exemple, pour aider les entreprises de 10 à 49, il n'est pas encore prêt. Il n'est pas encore prêt! On est six ans et trois mois plus tard; comment ça se fait que le logiciel n'est pas encore prêt? Alors, donc, c'est les questions qu'on se pose, M. le Président. C'est incroyable.

Mais il faut dire, d'un autre côté, qu'on peut s'attendre à ça, puisque le gouvernement du Parti québécois n'a même pas réussi à instaurer l'équité salariale au sein de sa propre fonction publique. Ça fait six ans et trois mois, encore une fois, je le répète, six ans et trois mois qu'on a voté cette loi-là à l'unanimité et les employés de l'Etat ne sont pas encore traités équitablement. Si on compare les hommes et les femmes, ça n'a pas été fait. Malheureusement, ça a été reporté et reporté, et c'est encore reporté. Dieu sait quand est-ce que ça va arriver. Alors, donc, on ne peut pas s'attendre à ce que le Parti québécois ait fait l'effort pour des entreprises de 10 à 49, il ne l'a même pas fait chez eux, alors que je pense qu'on a assez de fonctionnaires au Québec pour être capable de faire la job en cinq ans. On aurait dû se préparer et la faire, la job.

Alors, M. le Président, donc, on est déçu des résultats. On est aussi perplexe devant certaines

données. Parce que si je réfère à une commission parlementaire à laquelle le ministre et moi avons eu le plaisir de participer encore une fois, le 12 avril 2002, là l'ai de la misère à suivre le ministre parce que le ministre me répondait à une question, à un moment donné, il disait: «Maintenant, qu'on ait 52 % des entreprises — alors là, en 2002, en avril 2002, il nous dit qu'il est à 52 % des entreprises — qui ont terminé — le député — là il parlait de moi — ne donne pas toute l'information, parce que même ceux qui intervenaient présentement et révélaient le résultat d'un sondage qui a été fait ce matin... Je veux dire, qu'il y en a 52 % qui ont complété au complet, il y en a 40 % qui sont en voie de réaliser.» Alors, si je prends ces chiffres-là, là, ça fait 92 %, hein? 52 plus 40, ça fait 92. Là on se ramasse à matin, on est à 39 plus sept; il y a quelque chose qu'on a perdu en quelque part, puis qu'est-ce qui s'est passé durant cette période-là? Et là je réfère à un commentaire du ministre en avril 2002.

Et d'ailleurs, un autre commentaire que le ministre faisait suite à ça, c'était: «Je peux dire que mon verre — ça ressemble un peu à à matin, hein? — est à demi plein ou à demi vide, dépendant la façon dont je le vois.» Alors, moi, M. le Président, tout ce que je veux vous dire, c'est que la façon dont je le regarde, le verre, il est seulement à 40 % plein sur certaines des entreprises qui nous ont dit qu'elles avaient terminé, un autre 7 %, que je ne veux pas négliger, qui ont dit qu'ils ont commencé le processus. Est-ce qu'ils sont à 5 % du processus ou à 95 %? L'histoire ne le dit pas, l'enquête ne nous le dit pas, Mais je pense que c'est inacceptable d'avoir de tels résultats si on voulais être sérieux, à l'égard de l'équité salariale, c'est inacceptable d'avoir de tels résultats après six ans et trois mois.

• (10 heures) •

Alors, voilà mes commentaires, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup, M. le député de Mont-Royal. Alors, je remarque que le député de Vimont n'utilisera pas son droit de parole. Alors, c'est terminé pour les remarques préliminaires.

Je vais inviter les représentants de l'Action démocratique... de la Centrale des syndicats démocratiques — je m'excuse.

Des voix: Ha, ha, ha!

#### Auditions

Le Président (M. Rioux): Je ne voudrais pas que vous interprétiez mes propos comme un phénomène d'identification.

Alors, M. Claude Faucher, qui est vice-président de la Centrale des syndicats démocratiques, on vous souhaite la bienvenue avec vos collègues que vous allez sans doute nous présenter.

#### Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

M. Faucher (Claude): Merci, M. le Président. M. le ministre, Mme la présidente, les députés de l'Assemblée nationale, la CSD est heureuse de pouvoir apporter son grain de sel, de donner son point de vue sur la rapport concernant la mise en oeuvre de l'équité

salariale dans les entreprises comptant 10 à 49 salariés.

J'aimerais d'abord vous présenter les personnes qui m'accompagnent. Alors, à mon extrême droite, Nathaly Castonguay, qui est conseillère syndicale et coordonnatrice des activités de condition féminine à la CSD; Francine Richer, qui est conseillère syndicale et responsable de la formation à la CSD; et Mme Donatella Chérubini, qui est la représentante syndicale concernant la condition féminine à la CSD.

Le Président (M. Rioux): Alors, vous avez 15 minutes pour nous présenter vos propos, vos commentaires.

M. Faucher (Claude): Alors, merci, M. le Président. Alors, la CSD, c'est 60 000 membres au Québec répartis dans 400 syndicats représentant grosso modo 600 milieux de travail. La CSD intervient dans à peu près tous les secteurs d'activité économiques, exception faite de la fonction publique et de l'éducation.

D'entrée de jeu, la CSD avait applaudi l'initiative de déposer et d'adopter une Loi sur l'équité salariale, mais nous avions alors, en 1996, critiqué le contenu de la loi comme n'allant pas assez loin. À titre d'exemple, nous étions et sommes toujours d'avis que la loi devrait prévoir que toutes les entreprises, comptant 20 salariés et plus, aient l'obligation, d'une part, de faire une démarche conjointe avec les salariés, donc d'établir et d'instituer un comité d'équité salariale, mais également, d'autre part, de faire une démarche participative. c'est-à-dire une démarche structurée comme il est convenu de le faire normalement en matière d'équité avec la participation, la connaissance et la formation des travailleurs de l'entreprise; ce qui n'a pas été le cas. Et aujourd'hui, malheureusement, on constate que les résultats sont loin, quant à nous, d'être ceux qui avaient été escomptés. On ne partage pas l'optimisme de la Commission démontré dans son rapport quant au taux d'avancement de l'équité salariale dans l'entreprise de même que, dans le fond, de la volonté même des entreprises de la réaliser et de la maintenir, cette équité-

Pour nous, ce que le rapport nous démontre. c'est qu'encore en 2001 le salaire moyen des femmes ne représente que 83 % - 0.14, allez-vous me dire – du salaire moyen des hommes, donc une très légère avancée par rapport à ce que c'était avant l'adoption de la Loi sur l'équité salariale. Six ans après l'adoption de la loi, un an après la date limite pour avoir réalisé les travaux et commencé à verser les ajustements salariaux, pour nous, il y a encore 53 % des entreprises comptant 10 à 49 salariés qui n'ont même pas amorcé leurs travaux. On comprend qu'ils doivent être soutenus et on l'accepte tout à fait, mais on doit faire en sorte qu'ils procèdent à l'analyse de leur rémunération et à l'évaluation des emplois. Il faut se rappeler qu'il y a le tiers de la main-d'oeuvre québécoise puis une très forte proportion de femmes qui oeuvrent dans les entreprises comptant 10 à 40 salariés.

Pire encore, dans les secteurs de transformation, de fabrication et services d'utilité publique, de même que celui de la vente et des services où le taux de présence féminine est très important, de même qu'un très grand nombre de ces entreprises ne comptant que 10 à 49 salariés, le taux horaire des femmes ne représente que 67 à 76 % du salaire des hommes. Donc, là où les femmes sont, là où les problèmes sont cruciaux, c'est là qu'il n'y a pas véritablement de moyens en vertu de la Loi sur l'équité salariale pour forcer ces entreprises-là à faire une démarche participative.

Pour nous, le constat qu'on fait, c'est qu'il y a toujours plus de la moitié des entreprises du Québec qui n'ont même pas abordé la question de l'équité salariale. Donc, il nous faut davantage de leviers pour les obliger à entreprendre cette démarche-là. Ce qu'on demande, dans le fond, c'est les moyens qui les obligent à faire une démarche structurée, donc avec un comité d'équité salariale, avec la participation réelle des salariés. On pense aussi que plusieurs amendements à la loi sont nécessaires pour faire en sorte que les entreprises récalcitrantes soient forcées d'entreprendre la démarche d'équité salariale dans les plus brefs délais.

D'ailleurs, quand on parle d'une démarche structurée, on voudrait tout simplement vous rappeler que, dans le rapport même de la Commission, on y reconnaît qu'une démarche normale d'équité salariale ça veut dire qu'on fait ni plus ni moins qu'une description de tâches, un plan d'évaluation, une comparaison des emplois féminins avec les emplois masculins. Et pourtant, toutes les entreprises de 10 à 49 salariés échappent à cette obligation-là, laissant à l'initiative seule du gestionnaire de l'entreprise le soin de déterminer quel sera l'outil d'évaluation qu'il utilisera. Puis, ça, c'est fort dommage quant à nous et c'est ce qui nous conduit à des résultats si faibles que ce que nous rapporte le rapport de la Commission.

Ce qu'on constate aussi, et ça, on trouve ça terrible, c'est que, dans les 40 % d'entreprises qui ont complété leur démarche, il y en a 70 % qui ont conclu qu'il n'y avait pas d'ajustement à l'endroit des catégories à prédominance féminine. Donc, il y a sculement 30 % de ces entreprises-là qui ont conclu qu'on devait donner des ajustements. Nous, à la CSD, on doute du sérieux du 70 % des entreprises qui ont complété leur démarche au fait qu'ils arrivent à la conclusion qu'il n'est pas nécessaire d'ajuster les salaires des catégories féminines.

Pour nous, la Commission de l'équité salariale a connu, dans le fond, un début fort difficile. Heureusement, depuis une année, et c'est tout à l'honneur de la nouvelle présidente, quant à nous, on pense que la Commission commence véritablement à faire son travail. Il y a beaucoup de boulot qui l'attend, et la CSD sera là pour accompagner la Commission dans l'exercice de ses fonctions pour atteindre l'équité salariale au Québec. Donc, on salue les initiatives prévues dans le document que la Commission entend entreprendre, comme fournir les outils pour les fins de compréhension, pour les fins de participation, pour les fins de maintien de l'équité salariale.

Il est nécessaire aussi, quant à nous, que la Commission aille cogner aux portes des entreprises, hein, qu'elle fasse des vérifications, ce qui, à notre avis, n'a pas été fait ou, si ça a été fait, on n'en a pas entendu parler jusqu'à ce jour. Mais, pour nous, c'est une avenue nécessaire pour la Commission, d'aller cogner aux portes des entreprises et vérifier si elles ont amorcé leur démarche.

Intensifier, bien sûr, les interventions en partenariat, parce que, pour nous autres, une démarche d'équité salariale, là, quand les salariés ne la comprennent pas, quand les salariés de l'entreprise n'y participent pas, elle aura beau être bien faite, elle aura beau apporter les bonnes conclusions, mais, si on ne la connaît pas, si on ne la comprend pas, on va nécessairement la contester. Alors, il est nécessaire pour nous qu'une bonne démarche implique, à l'origine, les travailleuses de l'entreprise concernée pour lui donner une saveur puis une couleur propres à l'entreprise et selon les aspirations mêmes des travailleuses du milieu de travail concerné.

Donc, c'est bien certain que, pour nous, il faut relancer, raffiner, développer de la formation, concevoir des programmes de formation sur le maintien de l'équité salariale, parce que là on est dans un domaine qui est encore flou, quant à nous, qui va se clarifier au fur et à mesure où on avancera, mais le maintien de l'équité salariale, ça présuppose qu'on l'ait déjà atteinte, l'équité salariale, ce qu'on est loin avoir atteint à ce moment-ci.

Donc, garder à jour et améliorer le répertoire d'experts-conseils, ça aussi, ça nous apparaît fort important. Parce qu'on a vu apparaître toutes sortes de consultants qui arrivaient avec leur cahier doré bordé de fil blanc, et puis là qui essayaient de nous vendre leur salade. Et, vous savez, on a eu beau, dans la CSD, offrir toute la formation qu'on pensait nécessaire aux travailleuses et aux travailleurs qui s'impliquaient dans les comités d'équité salariale, mais c'est fort complexe, c'est fort difficile d'argumenter sur le terrain, concrètement, les principes de l'équité salariale avec le consultant qui paraît tout comaître, en tout cas, dans sa façon de présenter l'état des choses.

Donc, pour nous, il est nécessaire que la Commission surveille ça de très près et identifie les vrais bons experts-conseils en équité salariale, ceux qui veulent l'atteindre, l'équité salariale, et ceux qui ont les connaissances et les moyens de la proposer. Donc, effectuer des recherches au besoin, sensibiliser la clientèle et surtout, surtout, surtout redoubler d'ardeur, ca nous apparaît essentiel à ce moment-ci.

Parmi les amendements législatifs nécessaires... Je n'ai pas regardé le temps, vous m'en excuserez, mais vous allez me le signaler, je présume.

# Le Président (M. Rioux): Ça achève. • (10 h 10) •

M. Faucher (Claude): Ça achève déjà? Alors, concernant tout le processus de conciliation, bien, d'emblée, on accepte ça parce que, pour nous, regardez, il n'y a rien de mieux qu'un litige qui se règle à l'amiable entre les partenaires plutôt que d'avoir une décision qui nécessairement ne fera pas l'affaire de l'une ou l'autre des parties.

L'accommodement raisonnable... Ah! j'ai le temps en masse, O.K., bon, merci, je vais pouvoir réduire le débit. Alors, la question d'accommodement raisonnable, bien, ça aussi, on pense que la Commission devrait avoir les moyens nécessaires pour permettre à des entreprises, même si elles ne se conforment pas strictement à la lettre de la Loi sur l'équité salariale, dans la mesure où elles rencontrent l'esprit de l'équité salariale d'apporter des petits ajustements ponctuels,

selon certaines circonstances, assez limités je dirais, toutefois

Concernant la question des entreprises qui n'ont pas de comparateurs masculins, la loi prévoit actuellement le processus... qu'on puisse appliquer le processus réglementaire. Mais, pour nous, ça nous apparaît fort complexe, ça, pour des questions techniques que la Commission ait, dans le fond, l'expertise pour régler. Et il nous apparaît que, plutôt que de devoir, sur des questions techniques, refaire une commission parlementaire, entendre les partenaires sociaux, syndicaux et patronaux venir nous dire pourquoi tel amendement serait bon ou pas sur le point technique et nous apparaît fort lourde d'administration et fort coûteuse pour la société québécoise, en plus de nous retarder dans le processus de mise en oeuvre de l'équité salariale.

Pour nous, là, la Commission de l'équité salariale devrait pouvoir proposer au gouvernement un certain nombre de règlements en matière de comparateurs masculins et, dès lors, le gouvernement, sans devoir passer par une commission parlementaire, pourrait accepter le règlement, comme ça se fait à la CSST, comme ça se fait dans d'autres domaines. Bref, plutôt que d'alourdir le processus, là, simplifions le processus pour atteindre l'équité au plus sacrant.

Quant à l'assujettissement des entreprises qui s'accroissent en termes de nombre de salariés, bien, nous, on est d'accord que les entreprises qui passent de huit, de sept, de six salariés puis qui deviennent des entreprises de 15, 20, 50, 60, 100 salariés, bien qu'elles soient tenues aux obligations de la loi au moment où elles entreprennent la démarche d'équité salariale. Et, pour nous, c'est la même chose pour les entreprises récalcitrantes, elles devraient être tenues... Puis là, le gouvernement, il a un bon outil, là: Vous n'avez pas voulu faire votre job dans le temps, là, bien vous allez être obligées de faire autre chose. Vous allez être obligées de réaliser l'équité salariale en fonction du nombre de salariés au moment où vous allez entreprendre la démarche d'équité salariale, si ce nombre de salariés là s'est accru. Et donc, forcer la formation de comités d'équité salariale, la formation des travailleurs, l'information de faire une démarche participative structurée. Ce serait là un bon moyen qui, sans être une pénalité, serait de l'ordre des punitions parce que, comme l'entreprise n'a pas agi dans le délai, comme elle est récalcitrante, bien, elle aurait des obligations qu'elle n'avait pas au moment de l'entrée en vigueur de la loi.

Quant à la question du contenu de l'affichage, on est tout à fait d'accord qu'il faut que le contenu de l'affichage soit précisé. C'est bien beau de dire: À l'échéance prévue dans la loi, on affiche qu'il y a ou qu'il n'y a pas d'ajustements salariaux, mais ça n'a pas de bon sens que les salariés ne comprennent pas, qu'ils n'aient pas vu passer la démarche, qu'ils ne savent même pas en vertu de quoi on détermine qu'il aient ou qu'il n'aient pas d'ajustements salariaux. Donc, il est nécessaire pour nous, obligatoire pour nous que l'entreprise affiche véritablement tout le processus qui l'a conduit à décider s'il y avait ou il n'y avait pas d'ajustements salariaux.

Concernant l'encadrement du programme distinct d'équité salariale, bien, pour nous, on n'a jamais compris et on pense que ce n'est pas le but de la loi, puis il ne faut surtout pas que la loi soit interprétée ou

appliquée de manière à priver des salariés de comparateurs masculins parce qu'un syndicat a demandé de faire une démarche distincte. Pour nous, on pense que la loi à cet égard-là devrait être clarifiée. Oui, un syndicat peut demander de faire une démarche distincte, mais ça n'aura pas pour effet de priver dans son unité de négociations des comparateurs... les femmes à l'extérieur de son unité de négociations — pardon — d'aller chercher des comparateurs masculins dans l'unité qui a décidé de faire une démarche distincte. On fera donc deux démarches, mais on ne se privera pas de comparateurs masculins parce qu'une unité de négociations aura décidé, pour toutes sortes de raisons, de faire — qui sont parfois bonnes, parfois moins bonnes — mais de faire une démarche distincte.

Concernant les modalités en vue de faciliter le maintien de l'équité salariale, oui, on est d'accord qu'il y ait des modalités pour faciliter le maintien d'équité salariale, et nous sommes d'accord avec la proposition qu'il y ait un rapport triennal sur le maintien de l'équité salariale. Mais, il y a un problème important qui se pose. C'est que, bon, là, on parle des 10 à 49, allez-vous me dire, mais, même si on parle des 10 à 49, parfois, il y a quand même eu des comités. Parfois, sans avoir des comités officiels d'équité salariale prévus par la loi, il y a eu des comités de formés entre les employeurs et les entreprises - oui, merci - et ces comités-là, il n'y a rien qui prévoit... Ces comités-là, l'échéance du 21 novembre 2001, c'est comme s'ils cessent d'exister. Alors, comment les travailleuses et les travailleurs vont pouvoir s'assurer du maintien, s'il n'y a pas de survie de ces comités, de ces groupes de travail sur l'équité salariale là? Donc, il faudrait qu'il y ait une précision d'apportée à cet égard-là.

Je vais immédiatement sauter, parce que le reste, pour moi, c'est de la cuisine, le rapport de la Commission puis l'authenticité des documents. Mais il y a un problème avec la Loi sur l'équité salariale, c'est qu'il y a plusieurs délais qui sont prévus en termes de recours pour les salariés, les syndicats ou les comités d'équité salariale.

Et, quand on a une loi qui est aussi fondamentale que celle qui veut régler une injustice qui est reconnue par le gouvernement, par tous les partis de l'Assemblée nationale, hein, on l'a reconnue, cette injustice-là, on comprend mal, on ne comprend absolument pas même qu'il y ait des délais qui fassent en sorte qu'une personne soit privée d'atteindre l'équité salariale parce qu'elle a passé 60 jours, par exemple.

Alors, pour nous, on devrait introduire, dans la Loi sur l'équité salariale, une notion d'«infraction continue», un peu comme on retrouve dans certains domaines du droit du travail, à savoir qu'une personne, indépendamment du délai, pourrait porter plainte à la Commission de l'équité salariale, et sa plainte serait toujours recevable, moyennant peut-être que la rétroactivité ne pourrait pas excéder un délai de 60 jours. Ce qui ferait en sorte que le fait de tarder ne punirait pas à outrance les entreprises, mais permettrait au moins, pour l'avenir, d'atteindre l'équité salariale.

Bref, pour nous, ce qu'on pense, c'est que la Loi sur l'équité salariale, c'est en soi une excellente loi, une loi nécessaire, une loi qui a besoin toutefois d'un coup de pouce pour faire avancer véritablement les moeurs et l'équité dans la société. Et nous pensons que la Commission est sur une bonne lancée mais elle a besoin d'aide. Et l'aide qu'elle a besoin, c'est des amendements législatifs, puis du support de la part des organisations. Merci. M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup, M. Faucher. C'est sûr que votre mémoire est très intéressant mais il y a une notion, la notion d'«infraction continue», je pense que ça va en faire réagir plusieurs. Alors, attendez-vous à quelques questions là-dessus, très certainement.

Alors, l'opposition officielle a 15 minutes pour échanger avec... Et le groupe parlementaire formant le gouvernement a 15 minutes, également. C'est l'opposition globalement qui a 15 minutes, hein? Comprenonsnous bien. Alors, M. le ministre.

M. Rochon: Alors, M. Faucher, merci beaucoup. Je pense qu'on voit que vous avez bien fait vos devoirs, une étude assez exhaustive du rapport de la Commission, et que vos commentaires viennent aussi d'une expérience sur le terrain, et on l'apprécie beaucoup.

Vous me permettrez une toute petite précision. Je ne veux pas faire un argumentaire sur les remarques préliminaires, mais il ne faut pas que les statistiques utilisées deviennent une confusion plutôt que de clarifier.

Les commentaires qu'on avait faits l'an dernier sur les niveaux d'atteinte de l'équité ou des opérations qui étaient en marche dans les entreprises se référaient à l'ensemble des entreprises. Celles qu'on a aujourd'hui ne visent que le groupe de moins de 50. Alors, on sait que, pour l'ensemble, le taux de réalisation est plus grand parce que les grandes entreprises ont pu progresser plus facilement que les petites entreprises. Je voulais juste clarifier ça pour ne pas qu'on ait l'impression que les statistiques représentent des réalités différentes.

Je voudrais vous demander d'aller plus loin pour préciser votre idée à l'égard de deux de vos commentaires, en fait vos commentaires sur la question du comité qui devrait exister dans les entreprises de 20 salariés et plus.

Il y a eu un souci, comme je le disais tout à l'heure, de garder le plus de flexibilité possible, surtout dans des petites entreprises, petites entreprises qui sont à 85 % non syndiquées; je pense les entreprises de moins de 50. Alors, la façon d'avoir un comité qui aiderait vraiment le processus, qui ne serait pas luimême sujet à questionnement quant à la façon dont il a été bâti, l'encadrement qui devrait être fait à ça, est-ce qu'on ne risquerait pas de donner moins de flexibilité au processus pour les petites entreprises et de venir compliquer et rendre la tâche plus difficile? Je ne vous en fais pas un argument, là, mais je voudrais bien voir comment vous avez analysé la situation et que, si on va dans ce sens-là, on s'assure qu'on aide là et qu'on ne vient pas alourdir le processus, premièrement.

• (10 h 20) •

Deuxièmement, vous suggérez que les entreprises non syndiquées... les salariés non syndiqués puissent se référer à une organisation syndicale de leur choix pour obtenir l'information et le soutien à la démarche. Ça se ferait comment, ça, si on voulait explorer cette avenue-là pour s'assurer que la bonne information est à la bonne place et que ces liens-là ont probablement le niveau de reconnaissance, sans aller jusqu'à l'accréditation là, qu'il y a un niveau de reconnaissance qui sera nécessaire?

M. Faucher (Claude): Oui. Alors, dans notre esprit, concernant le deuxième volet, c'est bien certain qu'on souhaitait que la Commission accrédite les organisations syndicales comme étant des formateurs acceptables en équité salariale, qui ont la connaissance requise et la volonté d'atteindre l'équité salariale....

Le Président (M. Rioux): ...aussi de faire du recrutement.

M. Faucher (Claude): Bien, écoutez, c'est un droit reconnu, le droit d'association.

Le Président (M. Rioux): Il n'y a pas de mal à se faire du bien.

M. Faucher (Claude): Si ça permet... Ce n'est pas un mal, hein! au contraire.

Le Président (M. Rioux): Ah! bien non.

M. Faucher (Claude): Alors, un salarié qui s'adresse à la Commission pour avoir de l'information sur l'équité salariale et qui a besoin de formation, la Commission pourrait simplement le référer... Elle lui donne le nom des organisations puis la personne choisit l'organisation à laquelle elle veut s'adresser et communique avec elle pour avoir de la formation.

Maintenant, concernant le volet de la flexibilité puis des comités, pour nous, on ne veut pas rendre les affaires trop compliquées là. On ne dit pas nécessairement que le comité doit être composé de huit, 10 ou 15 personnes, mais, au moins, que les salariés soient interpellés à faire la démarche avec l'employeur, que ça ne soit pas juste le consultant de son bord tout seul qui rédige un beau document puis, après avoir réfléchi avec l'employeur, dit: Regarde, si on procède comme ça... parce que vous savez, en équité salariale, on peut réaliser ça, dire: Si on procède de telle façon avec une description de facteurs composés de telle manière, on est certain qu'on n'aura pas d'ajustement salarial. Alors, on passe à côté puis on a fait croire à tout le monde qu'on a fait une démarche d'équité salariale. Alors, au moins, quand les salariés connaissent qu'est-ce que c'est que l'équité salariale, hein, puis qu'ils savent que ce n'est pas juste de dire: Si je fais la même job que mon voisin masculin, j'ai le même salaire. Ce n'est pas ça, l'équité salariale. C'est que, même si je fais une job différente, dans la mesure où mes responsabilités sont équivalentes, parce que, moi, je suis en relation directe avec le client, puis si je le recois mal, l'entreprise perd son client, bien qu'on reconnaisse cette responsabilité-là, qu'on reconnaisse les caractéristiques des emplois féminins au même titre qu'on a reconnu jadis, dans le passé, dans les plans d'évaluation des emplois, l'effort physique des hommes.

Alors, il faut juste changer notre mentalité, mais, pour ça, il faut que les gens connaissent qu'est-ce

que c'est, l'équité salariale. Ca prend un minimum de formation, puis on pense que les organisations syndicales sont tout à fait en mesure d'ouvrir les horizons des gens et de leur expliquer ce qu'il en est.

Le Président (M. Rioux): Mais, M. le ministre, c'est intéressant quand même. Ça veut dire que la CSD prétend qu'elle pourrait être aussi compétente que n'importe quel consultant pour aider les entreprises non syndiquées.

Une voix: Et plus, même.

Le Président (M. Rioux): Et plus. Et plus. Non, c'est tout en votre honneur, hein, que vous le disiez haut et fort. Je trouve ça très bien parce que c'est vrai qu'il y a des consultants qui n'ont pas été particulièrement brillants. Ça, c'est vrai aussi.

# M. Faucher (Claude): Oui, oui, c'est sûr.

Le Président (M. Rioux): Alors, je vais donner la parole au député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Je vous remercie d'être présents. Ça nous fait plaisir de vous rencontrer. Ça nous fait plaisir surtout d'entendre certains de vos commentaires qui semblent ressembler aux nôtres.

M. le Président, avant de poser des questions spécifiquement, j'aimerais faire une petite rectification sur mon introduction tantôt, parce que ce n'est pas tout à fait à l'unanimité qu'on a voté, le 21 novembre 1996, sur la Loi sur l'équité salariale, puisque M. Dumont, le chef du parti de l'ADQ, n'était pas présent en Chambre à ce moment-là. Et, en plus de ça. le député de Vimont tantôt, quand est venu le temps de prendre la parole, il n'était pas encore ici, à la commission. Alors, ce n'est pas vraiment l'unanimité. C'est l'unanimité, moins l'ADQ, devrais-je dire.

Alors, cette correction étant faite, une autre petite correction. M. le Président, si le ministre nous dit que c'est 92 % pour l'ensemble des entreprises — ce avec quoi je n'argumente pas du tout, du tout — à ce moment-là, vous auriez excédé — tu sais, les grandes entreprises qui comptent seulement pour 25 % des entreprises visées — vous auriez excédé le 100 % en avril 2002 pour regarder les résultats, si on compte les 75 % de petites et moyennes entreprises, là, qui ont entre 10 et 49 employés, qui sont seulement à 39 %, ou à 47, si on veut inclure les...

Alors, on pourra toujours s'obstiner là-dessus, sur les chiffres, là, on pourra faire quelques mathématiques ensemble.

- Le Président (M. Rioux): Qu'il soit loisible au ministre de vous répondre tout à l'heure lorsqu'il aura la parole.
- M. Tranchemontagne: Absolument. Je n'ai aucun problème avec ça.
- Le Président (M. Rioux): Alors, M. le député de Mont-Royal, on vous écoute.

M. Tranchemontagne: Alors, excusez-moi d'avoir pris un peu de temps pour faire ces rectifications-là. Il y a quand même des questions que j'ai pour vous. Je vais essayer d'être moins dans le détail possible, là, mais, dans l'ensemble, vous semblez donc favoriser, en tout cas, une grande proportion des recommandations de la Commission.

Ma question à vous, c'est: Comment pouvezvous expliquer que vous supportez la majorité des recommandations de la Commission alors qu'on n'a pas encore vraiment vécu le phénomène, puisqu'on est à 39 % de réalisation? Alors, il me semble... D'ailleurs, la loi prévoit que les rectifications ou les modifications à la loi n'auraient lieu qu'en 2006, si ma mémoire me sert bien, là, justement après avoir eu une période de rodage, de compréhension, de qu'est-ce qui va, qu'est-ce qui ne va pas. Là, on ne peut pas savoir. Tout ce qu'on sait qui ne va pas, c'est que, l'implantation, ça ne marche pas, on est à 39 %. Alors, j'ai de la misère à endosser les recommandations de la Commission, puis, vous, vous les endossez, en tout cas, globalement. Ca fait que j'ai une question pour ca, parce que vous semblez être d'accord avec moi pour dire que 39 %, c'est un fiasco. Ce n'est peut-être pas les mots que, vous, vous allez utiliser, mais ce n'est quand même pas un bon résultat, 39 %. Moi, quand mes enfants m'arrivaient avec un bulletin de 39 %, je peux vous dire qu'ils passaient un mauvais quart d'heure.

Alors donc, à ce moment-là, ce que je veux vous poser comme question, c'est: Comment se fait-il que, ayant reconnu qu'on est loin d'une implication... de la réalisation de l'équité salariale, comment peut-on déjà proposer des changements, si on n'a même pas vécu cette équité salariale?

#### Le Président (M. Rioux): M. Faucher.

M. Faucher (Claude): Alors, premièrement, concernant la qualification que vous avez faite de l'état d'avancement des travaux, on ne partage pas votre point de vue. On ne considère pas, à la CSD, qu'il s'agit là d'un fiasco. Bien au contraire, on est d'avis que l'avancée est loin d'être suffisante, mais qu'une avancée dans 30 % des entreprises...

- M. Tranchemontagne: Vous êtes content à 39, vous?
- M. Faucher (Claude): L'avancée dans 30 % des entreprises qui ont conclu à des ajustements de l'ordre de 8 %, ça nous apparaît important puis très bien, dans les circonstances. Ce qu'on dit, par contre, puis en raison de notre expérience terrain, parce qu'on ne fait pas juste regarder ce que les entreprises n'ont pas fait, on regarde aussi les entreprises qui ont travaillé... Puis, nous, à la CSD, on a travaillé dans les différentes entreprises, puis on a vu des problématiques d'application de la loi, et on considère que la Commission touche vraiment à des points très importants pour aider les partenaires à réaliser l'équité salariale. De là, en raison de notre expérience terrain mais aussi de la préoccupation qu'on a du faible taux d'avancement dans les milieux non syndiqués...

D'ailleurs, le rapport l'a mentionné, hein? Dans les milieux syndiqués, ce n'est pas 30 %, là. Ici, on parle

d'entreprises de 10 à 49 %, toutes confondues, mais, dans les 10 à 49, il n'y en a pas beaucoup de syndiquées. Mais, chez les syndiquées, le taux d'avancement, on mentionne qu'il est plus avancé que ça. Je peux vous dire qu'on n'a pas fait, à la CSD, de compilation groupe par groupe: 10 à 49, 49 à 50, etc., mais on peut vous dire que grosso modo les syndiqués de la CSD ont réalisé les démarches d'équité salariale, complété les démarches d'équité salariale dans une proportion de 71 %. Puis ça ne nous satisfait pas, ça aurait dû être 100 %. Mais il faut continuer d'y oeuvrer, il faut continuer de pousser les affaires, mais il nous manque un peu d'outils, puis c'est pour ça qu'on pense que les amendements législatifs vont à la fois aider le milieu syndiqué et surtout le milieu non syndiqué.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Oui, merci. Merci. Je ne veux pas m'obstiner avec vous, mais on n'est pas ici pour juger si la CSD a fait une bonne job ou pas, on est ici pour savoir si la Commission de l'équité salariale a fait sa job ou pas. Tu sais, c'est ça qui est le but, là. Je comprends que la section... quand les gens sont syndiqués, ça pousse plus sur le patron pour le faire, là. Ou c'est peut-être signe que l'entreprise est un peu plus grande, parce que, entre 10 et 49, vous en avez à 10 mais vous en avez à 49, je suis certain que l'organisation de l'entreprise n'est pas la même si vous avez 49 employés que si vous en avez 10. Je pense que vous allez reconnaître ça aussi.

En tout cas, ceci étant dit, j'avais une autre question pour vous. Vous parlez que vous endossez les recommandations de la Commission, par exemple, au niveau des entreprises qui n'ont pas de comparatif ou de comparateur masculin. Ça m'inquiète, ça. Ça m'inquiète parce que, là, vous allez comparer des pommes avec des oranges, vous allez comparer un type d'entreprise avec un autre type d'entreprise, alors que l'équité salariale, selon moi, c'est, au sein d'une même entreprise, il s'agit que ce soit équitable: à un travail équivalent, on paie le même salaire. D'accord? Alors, ça, c'est le but. Le but, ce n'est pas de dire que l'entreprise A va payer le même salaire que l'entreprise B. Ce n'est pas ça du tout qui est le but. Alors, je ne comprends pas votre recommandation. Pourriez-vous m'aider à la comprendre?

Le Président (M. Rioux): M. Faucher.

• (10 h 30) •

M. Faucher (Claude): Il se peut que, dans une entreprise... qu'une entreprise ne compte pas de salariés masculins ou tout simplement que les salariés masculins qu'elle compte font partie de catégories qu'on appelle «à prédominance féminine». Prenons un exemple, une entreprise de couture, hein? Bon, il y a 12 couturières puis un couturier. Bien, c'est une catégorie féminine. Donc, il n'y a pas de comparateur masculin. Mais, dans la couture, il y en a combien de milliers d'entreprises, dans la couture, au Québec? Alors, il serait facile, à partir de certains critères: de taille d'entreprise, de région, de confection d'un vêtement particulier ou d'autres critères qu'on pourra se donner, de déterminer que le comparateur masculin qui existe chez le voisin va

être utilisé pour fin d'établissement de la rémunération dans l'entreprise pour laquelle il n'y a pas de comparateur masculin.

Le Président (M. Rioux): O.K. M. le député de Mont-Royal, là-dessus.

M. Tranchemontagne: Le raisonnement, c'est que là, vous intervenez dans la Régie des entreprises. Si moi, j'ai une entreprise, puis je paie mes gens moins que vous qui en avez une autre dans le même domaine, c'est mon problème à moi, c'est-à-dire que je ne recruterai pas la qualité de main-d'oeuvre que vous, vous réussissez à recruter. Mais ne m'obligez pas à payer dans l'ensemble de mon entreprise - puis on parle encore, ceux qui n'ont pas de comparatif, là - ne m'obligez pas à payer le même salaire que vous, vous payez. C'est mon problème à moi, si je ne paie pas le bon salaire puis je ne recrute pas les bonnes personnes. Je ne comprends pas. C'est parce que là, vous intervenez dans un domaine qui s'appelle de la concurrence dans la façon que les entreprises gèrent leur personnel dans l'ensemble. On ne parle pas à l'intérieur de l'entreprise, on parle à l'extérieur et l'entreprise. Et je trouve que c'est de l'interventionnisme à outrance.

Le Président (M. Rioux): Rapidement. M. Faucher.

M. Faucher (Claude): Oui. À mon avis, ce n'est pas de l'interventionnisme à outrance. On parle ici d'un principe fondamental: l'atteinte de l'équité salariale au Québec. Et, pour moi, il y a d'autres critères qui peuvent être élaborés. Puis je n'ai pas eu le temps de réfléchir beaucoup à la question, je vous lance juste ça comme idée. Si, dans l'entreprise pour laquelle il n'y a pas de comparateur masculin, on paie 90 % du salaire du voisin chez qui il y a un comparateur masculin, bien, on pourra aller sur une base de calcul avec la proportion. Ce ne sera pas une compétition ou ce ne sera pas un ajustement systématique avec un plateau pour que tout le monde ait le même salaire partout. On n'en est par rendu là.

Le Président (M. Rioux): Merci. Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière.

Mme Carrier-Perreault: Merci, M. le Président...

Le Président (M. Rioux): Je sais que le député de Groulx voulait intervenir là-dessus, mais...

M. Kieffer: Parce que j'ai une question, si vous permettez. C'est juste une question de précision.

Le Président (M. Rioux): Je permets, mais rapidement.

Mme Carrier-Perreault: ...deux, trois minutes.

M. Kieffer: Non, non. Vous allez voir, vous allez voir, madame. Moi, j'aimerais qu'on me précise — et là, j'ai besoin de vos lumières — le député

de... Mont-Royal — excusez-moi, M. le député — affirme que la loi ne s'applique qu'à l'intérieur d'une seule entreprise et non pas une catégorie ou une industrie ou autre. J'aimerais — parce qu'il a posé la question puis on n'a pas répondu. Est-ce que, Mme la présidente, par exemple, pourrait nous éclairer là-dessus?

Le Président (M. Rioux): Mme la présidente.

Mme Richer (Francine): Bien, c'est-à-dire que la loi demande un exercice au sein d'une même entreprise.

Le Président (M. Rioux): Une même entreprise, c'est ca.

Mme Richer (Francine): Mais, lorsqu'une entreprise n'a pas de comparateur masculin, la loi dit qu'il faut que la Commission fasse un règlement. Comment le règlement va se faire? C'est certain qu'on va tenir compte de la taille de l'entreprise, de son secteur d'activité, de sa mission et que ce qui va être importé, c'est exclusivement un comparateur. Mais, quand le comparateur va être importé, il va être lâché ensuite, c'est-à-dire...

M. Kieffer: Il va devenir un...

Mme Richer (Francine): ...qu'on n'importera pas une culture. On ne fait juste que trouver un comparateur.

M. Kieffer: C'est beau.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière.

Mme Carrier-Perreault: Oui, mais c'est intéressant comme échange, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Bien, oui, c'est intéressant.

Mme Carrier-Perreault: Moi, écoutez, quelques mots seulement. C'est que vous comprendrez que c'est un sujet qui m'intéresse et qui m'a beaucoup passionnée antérieurement avant même que notre gouvernement soit au pouvoir et décide d'adopter la loi. Mais j'entendais le député de Mont-Royal qui, tout à l'heure, faisait quelques rectifications. Moi aussi, j'aimerais en faire quelques-unes parce que je sais que le député de Mont-Royal n'était pas là de 1989 à 1994, bien sûr, le député de Beauce-Nord, non plus, à cette époque-là. Et à cette époque-là, je peux vous dire que le Parti québécois réclamait haut et fort, par ma bouche - parce que j'étais à ce moment-là porte-parole de l'opposition officielle — nous réclamions à ce moment-là qu'on puisse avoir cette loi-là en matière d'équité salariale. Et malheureusement, tout le temps qu'on a réclamé cette loi-là, pendant les cinq années que j'ai été dans l'opposition, jamais, jamais le gouvernement à ce moment-là n'a voulu avancer d'un pas.

Alors, c'est évident que c'est une loi qui est complexe, O.K., c'est un changement de culture d'entrer comme ça dans les entreprises. Vous savez que l'entreprise est très jalouse généralement de ses prérogatives, de son pouvoir. Alors, oui, c'est une loi qui oblige à changer la culture. C'est une démarche complexe. Et c'est évident que, en six ans, on ne peut pas faire de miracle. Je trouve aussi qu'on aurait peut-être pu faire davantage mais il faut comprendre qu'il y a une espèce d'habitude à prendre, qu'il y a des correctifs à apporter. Je sais qu'il y a des suggestions de la part de la Commission, que je vois que les gens de la CSD sont d'accord avec. Je vois que les gens de la CSD sont d'accord avec. Je vois que les gens de la CSD sont d'accord avec. Je vois que la CSD aussi fait d'autres suggestions. Mais moi, ce que je voudrais comprendre de façon urgente, dans l'ordre, de façon rapide, ce serait quoi, les meilleures mesures pour aider à ce dossier-là à avancer plus rapidement?

### Le Président (M. Rioux): M. Faucher.

M. Faucher (Claude): Plus d'intervention de la Commission de l'équité salariale, plus de formation, plus d'information à la population et puis l'obligation faite de consulter les salariés. Vous savez, quand les salariés sauront qu'on doit les consulter, ils vont pousser pour l'être consultés puis que la démarche avance.

Le Président (M. Rioux): O.K., merci M. Faucher, merci, Mme la députée. M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Bien, d'abord, la première chose que je voudrais dire, Mme la députée, c'est que le PLQ a instauré quand même la relativité salariale dans cette période-là qui était la première étape vers, justement, l'équité salariale. Ceci étant dit, j'aimerais revenir...

Le Président (M. Rioux): C'est un bon point. Ha, ha, ha! C'est un bon point, c'est vrai.

M. Tranchemontagne: C'est excellent.

Le Président (M. Rioux): Allez, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: J'aimerais revenir sur le sujet parce qu'il m'apparaît extrêmement important, parce que vous débordez, puis la présidente nous a éclairés que c'est quand même le but de l'équité salariale, c'est de payer le même salaire à des gens qui ont du travail similaire, semblable, qu'on appelle équivalent, mais c'est à l'intérieur d'une même entreprise.

Alors vous, ce que vous recommandez, avec la Commission aussi, vous endossez en fait la recommandation de la Commission, c'est que, là, vous débordez de ça, puis là, vous arrêtez où, là, là-dedans? Parce que là, vous ne pouvez pas imposer à l'entreprise A les conditions de l'entreprise B, voyons donc, ça n'a pas de bon sens. À ce moment-là, tout le monde va être payé le même salaire si vous garrochez ça à la limite. Tous ceux qui n'auront pas de comparatifs masculins, ils vont tous être payés le même salaire dans une industrie. Voyons donc, ça n'a pas de bon sens.

Laissez aux entrepreneurs le loisir de payer mieux ou de payer moins bien leurs employés, ça, c'est leur choix, puis ils subiront les conséquences du choix qu'ils font. S'ils payent moins bien leurs employés, ils vont recruter du monde moins valable, et puis, à ce moment-là, ils vont avoir des problèmes de performance au niveau du marché. J'ai de la misère à vous suivre.

- Le Président (M. Rioux): Commentaires, M. Faucher.
- M. Faucher (Claude): Alors, ma collègue de gauche brûle d'envie d'y répondre, si vous permettez, je vais laisser la parole à Mme Richer.
- Le Président (M. Rioux): Oui, c'était assez visible. Oui, madame, allez.

Mme Richer (Francine): Vous étiez là quand on a voté la loi? Je vous ferai remarquer qu'il y a un article dans cette loi-là qui prévoit déjà qu'on va faire une démarche pour les entreprises où il n'y a pas de comparateurs masculins. Ça a été voté à l'unanimité, moins quelques absents et ceux qui dormaient, mais dans la loi, c'est déjà prévu.

D'autre part, moi, j'ai confiance que la Commission va trouver une façon non pas d'extorquer puis de faire le socialisme dans un seul pays, mais de faire que l'objectif d'équité qui est un objectif social, hein! et nos employeurs, là, bien que pleins de bonne volonté, si on les laisse aller un peu de ce côté-là, ce n'est pas eux autres qui en paient le prix, hein! Les femmes, là, ça fait longtemps qu'elles en paient le prix.

Alors, pour les entreprises qui n'ont pas encore fait leurs démarches, pour celles qui sont récalcitrantes, pour celles qui ne veulent pas, pour celles qui ne comprennent pas que cette injustice-là est inacceptable, je pense, hein, qu'on est rendu à se dire que, oui, on va en faire un comparateur. Et j'ai confiance que la Commission va prendre des critères de régions, de productions, il y en a des chiffres, là, de ça, là: dans quells secteurs d'activité on intervient, dans quelle région on est situé, comment se porte le marché. On s'en sert, nous autres, pour négocier. Alors, j'ai confiance que la Commission va être capable de trouver des données qui vont être convenables pour tout le monde.

- Le Président (M. Rioux): Merci, madame. Alors, j'aimerais, M. Faucher, avant qu'on se quitte, que vous m'expliquiez toute la notion d'infraction continue et son petit aspect rétroactif. C'est assez inusité comme notion.
- M. Faucher (Claude): Non, vous savez, les arbitres de grief ont accepté cette notion-là lorsque l'employeur ne respecte pas les dispositions d'une convention collective à répétition.
- Le Président (M. Rioux): Ils l'acceptent de reculons.
- M. Faucher (Claude): Alors, on n'est pas prescrit de faire notre grief, malgré qu'on accepte le délai pour le faire, moyennant que la période de rétroactivité là va correspondre au délai qu'on avait pour

bouger. Donc, si le délai pour agir, pour se plaindre, c'est de 60 jours, que j'exerce mon recours dans les 60 jours qui suivent le défaut de respecter la loi, c'est beau, ça va bien, mais si j'exerce mon recours que 120 jours après, soit parce que l'employeur a affiché la veille de Noël, tout le monde était parti en congé, on ne s'en est pas aperçu ou d'autre chose, bien, à ce moment-là, qu'on puisse atteindre l'équité salariale et attribuer une rétroactivité de 60 jours, par exemple, dans ce cas-ci.

• (10 h 40) •

Le Président (M. Rioux): Alors, merci beaucoup. S'il n'y a pas d'autres questions, nous allons remercier les gens de... les représentants de la CSD, merci beaucoup d'être venus nous rencontrer, excellent document. Et je remercie également Mme Castonguay, Mme Richer et Mme Chérubini.

(Changement d'organisme)

Le Président (M. Rioux): Alors, j'invite maintenant les représentants du Conseil québécois du commerce de détail à prendre place.

Alors, M. Lafleur, bonjour.

- M. Lafleur (Gaston): Bonjour, M. le Président.
- Le Président (M. Rioux): Nous sommes heureux de vous accueillir. Vous aller nous présenter vos deux collègues?

# Conseil québécois du commerce de détail (CQCD)

- M. Lafleur (Gaston): Oui, certainement. Alors, à ma gauche, Mme Marie-Lise Phaneuf, de la Société Mercer et membre du Conseil québécois; et, à ma droite, Me Françoise Pâquet, qui est directrice des relations gouvernementales au Conseil québécois du commerce de détail.
- Le Président (M. Rioux): Il nous fait plaisir de vous écouter pendant 15 minutes.
- M. Lafleur (Gaston): Parfait. Alors, j'essaierai de ne pas être pris de court comme la dernière fois.

Alors, je vais aller directement au point. Nous aimerions vous entretenir — parce que vous avez tous reçu notre mémoire, mais — particulièrement de la question et de la recommandation en regard des comparateurs externes, la proposition 3 des recommandations, page 6 de notre mémoire, mais je vais essayer de verbaliser de façon plus concrète ce que nous avons indiqué dans notre mémoire.

La situation qui concerne les entreprises qui n'ont pas de comparateur masculin représente l'une des principales préoccupations du Conseil québécois. Compte tenu de la démographie et des caractéristiques structurelles de notre secteur, c'est-à-dire la forte concentration de main-d'oeuvre féminine et le nombre élevé d'entreprises de petite taille, nous anticipons que celui-ci pourrait être particulièrement affecté par l'entrée en vigueur d'un éventuel règlement édicté à ce sujet en vertu de l'article 114 de la loi. C'est pourquoi nous estimons important de nous prononcer sur cette question, tel que nous l'avons également fait lors de la

consultation qui a été tenue par la Commission d'équité salariale à l'automne dernier.

Nous aimerions tout d'abord réitérer que nous souscrivons au principe de l'équité salariale et sommes en faveur de l'élimination des écarts salariaux imputables à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'intérieur d'une entreprise. D'ailleurs, je vous réfère, messieurs et mesdames de la commission, à l'article 1 de la loi qui vient effectivement compléter ce que je viens de vous dire: Il s'agit bien de la discrimination systémique en entreprise.

Le Conseil a, de plus, été parmi les rares organisations du milieu associatif à avoir mis de l'avant une démarche sectorielle à l'intention de ses membres visant à faciliter la mise en place de leur programme d'équité salariale. Le Conseil a toutefois des motifs importants de s'opposer à l'application des dispositions relatives aux entreprises sans comparateur masculin, particulièrement les paragraphes 1° et 2° de l'article 114 de la loi, et ceux-ci sont de plusieurs ordres.

Dans un premier temps, les précédents et l'état du dossier de l'équité salariale au Québec. Rappelonsnous que l'approche par comparateur externe avait déjà été abordée par la législature ontarienne et que cette province avait alors décidé de ne pas étendre cette province avait alors décidé de ne pas étendre cette province avait alors décidé de ne pas étendre cette province avait alors décidé de ne pas étendre cette province avait alors décidé de ne pas étendre cette province avait alors décidé de ne pas étendre cette province avait alors de l'état de l'état

En deuxième lieu, les experts membres du comité d'élaboration du projet de loi québécois avaient déjà, en 1995, émis de sérieuses réserves quant à l'application d'une telle disposition.

Troisièmement, les travaux préliminaires de la Commission d'équité salariale, en vue d'élaborer une méthodologie d'application des dispositions de l'article 114, ont clairement mis en évidence des pièges et obstacles importants, et de l'aveu même de la Commission — et là nous référons directement au rapport qui a été soumis — même l'impossibilité d'élaborer, en conformité avec les balises qui y sont fixées, une approche réaliste qui permettrait d'atteindre l'objectif visé sans imposer un fardeau indu aux entreprises par rapport aux obligations générales prévues par la loi.

Enfin, l'état de la situation quant à la mise en oeuvre de l'équité salariale dans les entreprises de moins de 50 employés où l'on retrouvera le plus d'entreprises de référence indique que celles-ci tardent toujours à appliquer la loi.

Les difficultés méthodologiques aussi sont énormes. L'approche proposée par la Commission de l'équité salariale, aux pages 45 et 46 du rapport, et reposant sur des comparateurs externes pose de nombreux problèmes méthodologiques. Elle consiste à identifier, dans l'entreprise sans comparateur masculin, des emplois similaires à ceux de l'entreprise de référence et à appliquer les pourcentages d'ajustement octroyés en vertu de l'équité salariale dans l'entreprise visée.

Nous considérons que cette approche n'est pas viable pour quatre raisons fondamentales. La première: en raison du caractère unique des structures de l'organisation du travail, de la définition des emplois et des valeurs des entreprises. Les comparaisons effectuées d'une entreprise à une autre ne tiennent pas compte des nombreuses variables et différences.

Deuxième raison: des différences entre les emplois appariés. Dans toute situation d'appariement, les experts du domaine de la rémunération s'entendent sur le fait que deux emplois appariés sont similaires mais très rarement identiques. Or, la logique sur laquelle se fonde l'approche proposée par la Commission suppose que les emplois sont effectivement identiques d'une entreprise à l'autre, et préconise l'ajustement de la rémunération des comparateurs masculins par procuration en appliquant tout simplement, dans l'entreprise sans comparateur masculin, le pourcentage d'ajustement octroyé aux emplois présumément identiques de l'entreprise de référence.

Troisième raison: du fait que la rémunération versée dans l'entreprise de référence n'est pas considérée aux fins des ajustements. Ainsi, si les niveaux de rémunération de l'entrepreneur sans comparateur masculin sont, disons, de 5 % plus élevés que ceux de l'entreprise de référence, le pourcentage d'ajustement s'appliquerait tout de même, ce qui est tout à fait illogique.

Et dernière raison: la présomption de l'existence de la discrimination, le point de départ de la démarche étant l'application automatique des pourcentages d'ajustement de l'entreprise de référence à l'entreprise sans comparateur, sans analyse préalable des niveaux de rémunération. Force nous est de constater que les résultats d'une démarche d'équité salariale ne sont pas transférables d'une entreprise à l'autre.

D'autre part, l'aspect lié à la concurrence et la confidentialité. À cet égard, nous réitérons le fait que la mise en place de tels mécanismes aurait pour effet d'annihiler le droit des entreprises à l'établissement de leur propre politique de rémunération puisque l'ensemble de ses salaires seraient assujettis à des ajustements externes. Nivellement des salaires, incohérences dans la rémunération et élimination d'une saine concurrence en résulteraient. Nous sommes d'avis qu'il s'agit pratiquement d'une réglementation déguisée des salaires. De plus, la divulgation d'informations confidentielles quant à la rémunération nous apparaît incontournable. Dans un tel contexte, ceci est tout à fait inacceptable.

Quant au maintien de l'équité salariale, maintenant, elle nous apparaît encore plus complexe et troublante dans le cas d'absence de comparateur externe. Le maintien de l'équité salariale en entreprise dans le temps est assuré par la possibilité de refaire des comparaisons à intervalles périodiques entre les emplois à prédominance féminine et masculine. Or, dans le cas d'un arrimage de la rémunération d'une entreprise à une autre, que surviendra-t-il lorsque l'entreprise de référence modifiera sa politique salariale, sa structure d'emplois ou encore que des catégories d'emplois soient créées ou éliminées? La gestion de la rémunération dans l'entreprise sans comparateur masculin sera à la remorque des changements qui surviendront dans l'entreprise de référence. Ceci nous apparaît impossible à appliquer et tout à fait inacceptable.

En dernier lieu, pour atteindre ces objectifs, l'on propose de conférer à la Commission de l'équité salariale certaines pouvoirs. Ces pouvoirs additionnels dont disposerait la Commission de l'équité salariale, et résultant de l'entrée en vigueur des amendements à la loi qui sont recommandés par cette dernière, seraient trop

considérables. Il s'agit, à notre avis, ni plus ni moins que d'un pouvoir d'ingérence dans l'établissement des politiques salariales d'une entreprise.

En effet, en vertu des nouvelles dispositions que l'on propose, la Commission aurait le dernier mot sur le choix des entreprises et des emplois de référence, sans que soient précisés les recours dont disposeraient les entreprises en cas de désaccord avec la Commission.

• (10 h 50) •

En conclusion à cet égard, nous recommandons, et pour les motifs suivants, entre autres: les précédents qui confirment l'inapplicabilité de ces mécanismes, notamment dans le contexte ontarien; l'avis contraire des experts; les difficultés déjà omniprésentes d'application de la loi dans les entreprises de moins de 50 employés; les carences méthodologiques importantes inhérentes à l'approche préconisée par la Commission; la libre concurrence et la confidentialité des politiques et données de rémunération auxquelles les entreprises ont droit; l'impossibilité de maintenir l'équité salariale via l'approche suggérée par la Commission; et l'ampleur trop grande des pouvoirs conférés à la Commission de l'équité salariale sur les amendements suggérés dans le présent rapport.

Le Conseil demande formellement au gouvernement, dans le cas des entreprises sans comparateur masculin, d'abroger le paragraphe 1° de l'article 114 de la loi et d'abroger, ou tout au moins de surseoir à l'application d paragraphe 2° de l'article 114 de la loi, jusqu'à la révision de la loi dans son ensemble qui est prévue pour l'année 2006.

Le deuxième aspect sur lequel nous aimerions porter l'attention de cette commission concerne les modalités prévues à la proposition 7 afin de faciliter le maintien de l'équité salariale. Le Conseil ne souscrit pas à cette proposition, notamment pour les raisons suivantes: il est prématuré, comme l'ensemble des autres propositions, de revoir à ce moment-ci la loi dans son ensemble qui est prévu, en vertu de l'article 130, en 2006; la notion même de «maintien de l'équité salariale» semble plus ou moins bien définie et comprise et demeure trop sujette à interprétation; la proposition de la Commission ne correspond aucunement, à notre avis, à l'esprit de l'article 40 de la loi, lequel vise à s'assurer de maintenir continuellement l'équité salariale et non pas d'imposer aux entreprises de refaire, de façon continue, à tous les trois ans, leur programme d'équité salariale.

Le Conseil aimerait de plus formuler les commentaires suivants quant à l'obligation du maintien de l'équité salariale: nous sommes en désaccord avec l'interprétation de la Commission quant à l'obligation de maintien et, plus spécifiquement, à la nécessité — citation du rapport — «d'évaluer les changements souvent subtils et peu perceptibles qui ont pu survenir dans leurs entreprises et ainsi recréer un écart salarial non justifié». Fin de la citation.

Comment la Commission prévoit-elle que les employeurs puissent détecter de tels changements dans l'environnement de travail et quelle méthodologie suggère-t-elle à cet effet? En effet, cette exigence de la Commission est-elle raisonnable et s'agit-il de critères que cette dernière serait susceptible d'invoquer pour établir la conformité ou la non-conformité d'un employeur aux obligations prévues par la loi?

Nous nous objectons de plus à l'établissement d'un délai fixe de trois ans, compte tenu des cycles de plus en plus rapides de fluctuations de marché pour certains emplois entraînant des variations à la hausse ou à la baisse de la rémunération versée par l'entreprise aux comparateurs masculins.

Il nous semblerait plus sensé d'évaluer ces tendances sur une plus longue période pour établir si celles-ci donnent effectivement lieu ou non à une situation de discrimination systémique plutôt que d'obliger les employeurs à réagir à court terme en procédant à des réajustements salariaux sur une base quasi continue.

En dernier lieu, à cet égard, nous émettons finalement certaines réserves quant à l'application de l'article 100 qui concerne les recours des salariés et associations accréditées auprès de la Commission, si l'équité n'était pas maintenue. La Commission reconnaît que rien dans la loi ne vient encadrer l'opération du mainten, ce qui confère à la Commission une marge de manoeuvre quasi illimitée quant au traitement des plaintes, les obligations des employeurs n'étant pas clairement définies dans la loi. Comment, en absence de critères, la Commission établira-t-elle qu'un employeur est fautif ou non?

Quant aux autres recommandations, essentiellement nous croyons qu'elles sont, de nature, prématurées puisque, actuellement, l'objectif et le mandat donnés au ministre responsable de l'application de la loi en vertu de l'article 130 est de revoir l'état de la situation concernant les entreprises de moins de 50 employés.

Plusieurs des propositions qui sont faites actuellement concernent l'ensemble de la loi ou concernent les employeurs, l'ensemble des employeurs et des salariés, à notre point de vue, il s'agit de situations prématurées.

Par contre, aucune des mesures législatives proposées ne s'adresse vraiment au problème de mise en oeuvre de la loi dans les PME de moins de 50 salariés, car les problèmes sont en lien avec des réalités factuelles et non pas de structures juridiques ou de questions légalistes. La méconnaissance, la complexité et les coûts ne seront aucunement réglés par les propositions législatives, sauf quant à l'article 114; nous croyons plutôt qu'il y a lieu d'encourager la Commission de l'équité salariale à mettre en place des mécanismes de promotion, de formation, de soutien aux PME afin de les aider à appliquer la mise en place de l'équité salariale. La Commission d'ailleurs va dans le bon sens puisque, dans son rapport — et nous l'en félicitons, nous l'encourageons et la supportons — elle a déjà mis en place, et entend mettre en place des mesures incitatives fort intéressantes et fort pertinentes pour traiter des problèmes qu'elle a identifiés. Et je vous réfère particulièrement à la page — attendez un instant, excusezmoi, là - aux pages 35 et suivantes du rapport où on a vraiment des mesures très concrètes qui visent à s'attaquer aux vrais problèmes vécus dans l'application de l'équité salariale. Ce n'est pas à coup de sanctions qu'on va changer les attitudes et régler les problèmes de

Quant à l'idée d'imposer un programme d'équité dans les entreprises sans comparateur, je vous réfère à nouveau à l'article 1° qui est l'article fondamental de la loi. Et lorsqu'on parle d'équité salariale, on parle d'équité salariale et de discrimination systémique dans l'entreprise. Après six années de réflexion, on devrait en venir au constat qu'un tel objectif est inapplicable, ingérable et d'une complexité indue qui risque de créer plus de problèmes que de solutions. Reconnaissons que la prémisse d'une discrimination systémique à l'égard d'un emploi à prédominance féminine en entreprise ne peut exister dans cette entreprise que dans le cas où il y a des emplois à prédominance masculine dans cette entreprise. C'est d'ailleurs pourquoi l'article 114 existe parce qu'on ne pourrait pas, sans la création de l'usage de comparateur externe, être en mesure d'établir,,, Me permettez-vous de terminer ma phrase?

Le Président (M. Rioux): Vous pouvez terminer votre phrase.

M. Lafleur (Gaston): ...d'établir l'existence de discrimination systémique.

Le Président (M. Rioux): Merci, monsieur. Merci, M. Lafleur. Alors, questions, M. le ministre?

M. Rochon: Oui. Merci beaucoup pour votre présentation. Vous nous avez habitués, dans différentes commissions parlementaires, à, vous aussi, un travail très rigoureux, et de nous permettre de profiter de la connaissance que vous avez des entreprises et de votre expérience.

Il y a un point sur lequel on s'entend là, je pense, où vous rejoignez le rapport de la Commission et que je veux souligner parce qu'on partage ce sentiment que la progression, dans l'avenir, vers l'équité salariale, et que ça devienne une partie normale de nos valeurs, ne peut se faire que grâce à une grande collaboration entre les différentes parties qui sont impliquées là-dedans, et qu'une commission comme la Commission de l'équité salariale, qui devra toujours avoir certains pouvoirs de sanction pour que les récalcitrants joignent le groupe, a d'abord et surtout une tâche et une fonction de travailler avec les partenaires, de trouver les moyens d'améliorer les mécanismes et ça, on se rejoint parfaitement làdessus et je pense que le fonctionnement de la Commission, là, a déjà fait démonstration et preuve que c'est l'enlignement qui est pris.

Je voudrais peut-être là, sur les points que vous avez surtout soulignés, vous prier de clarifier des choses avec vous pour être sûr de bien comprendre. La fameuse des comparateurs, est-ce qu'on doit comprendre, de ce que vous nous dites, qu'il y a des entreprises où il n'y a pas de comparateur interne, où on postule que l'équité existe, où on conclut que l'équité salariale est impossible, est un rêve qu'on ne pourra jamais réaliser? Un autre aspect de cette question-là: Pourquoi serait-il impossible — ce n'est pas réalisé encore - mais pourquoi serait-il impossible d'en arriver à trouver des comparateurs externes et des façons de les appliquer qui tiennent compte de la réalité de l'entreprise, qu'on fournisse un outil, un point de référence à partir duquel l'entreprise pourra travailler comme si elle avait ce comparateur à l'interne? Faut-il vraiment penser que ça doit être un geste ou qu'un comparateur venant de l'externe serait nécessairement négatif vis-à-vis l'entreprise? Pourquoi ça ne serait pas

possible de trouver ça? J'ai le sentiment, je vous le dis vraiment que — c'est un peu peut-être une conclusion là qui tombe un peu vite là — mais j'aimerais bien comprendre ce que vous avez là-dessus ou qu'est-ce que vous verriez comme approche? Si vous ne pensez pas que c'est vraiment impossible, qu'est-ce qu'on devrait faire autrement pour y arriver à atteindre cet objectif-là?

#### Le Président (M. Rioux): M. Lafleur.

• (11 heures) •

M. Lafleur (Gaston): Parfait. Bien, je vais passer la parole à Mme Phaneuf, qui est une experte assez reconnue dans le milieu sur ces questions-là, avec laquelle nous avons travaillé depuis quatre, cinq ans dans l'ensemble des démarches qu'on a faites, qui pourrait peut-être vous donner des exemples plus concrets. Parce que je sais que le texte était un peu aride, mais ce qui est dit là doit se refléter un peu plus complètement. Alors, Marie-Lise.

#### Le Président (M. Rioux): Mme Phaneuf.

Mme Phaneuf (Marie-Lise): Bien, je pense qu'il y a déjà trois approches qui, dans les travaux préliminaires qui ont été faits par la Commission de l'équité salariale, avaient été mises de l'avant, et je pense que, déjà, on avait conclu que les approches qui avaient été développées, d'un point de vue technique pour commencer, un point de vue strictement de rémunération, étaient fort laborieuses. Entre autres, on parlait de l'utilisation d'outils qui sont à l'heure actuelle inexistants, soit d'enquêtes salariales, de grandes enquêtes salariales sectorielles, et qu'on devrait réaliser à des intervalles périodiques, donc de façon très régulière, aussi dont le coût était passablement élevé.

Maintenant, moi, à titre de praticienne et de consultante en rémunération, quand on connaît la difficulté d'un exercice d'évaluation des emplois - et on vit ces difficultés-là de façon quotidienne à l'intérieur des entreprises - on peut imaginer ce que ces difficultés-là deviennent quand on commence à comparer des emplois d'une entreprise à une autre. Et l'approche, en fait, qui a été retenue — on avait parlé de grandes enquêtes sectorielles, et je pense que, pour l'instant, c'est une approche qui a été mise de côté - maintenant, on parle plutôt d'arrimage d'une entreprise à une autre. C'est toujours extrêmement difficile de faire des comparaisons entre emplois très différents mais équivalents à l'intérieur d'une entreprise, mais c'est réalisable. Lorsqu'on passe d'une entreprise à une autre, je pense qu'il y a beaucoup de subtilités qui risquent de nous échapper. On dit que toute comparaison est souvent boiteuse, mais je pense qu'elle le devient encore plus compte tenu, comme on le soulignait dans le rapport, du caractère assez unique de la structure des emplois, des conditions de rémunération et des valeurs des entreprises.

Maintenant, dans l'approche qui est considérée actuellement, avec l'arrimage d'une entreprise à une autre, en fait, ce qu'on ferait, c'est d'identifier des comparateurs masculins par procuration, donc des emplois similaires aux emplois qui existent dans l'entreprise sans comparateurs masculins, et de conclure finalement que, si ces emplois-là ont reçu un ajustement

de l'ordre de 3, 5 ou 8 %, on appliquerait de façon automatique ce même pourcentage d'ajustement dans l'entreprise sans comparateurs masculins, et le tout sans égard au niveau de rémunération versée dans l'entreprise sans comparateurs masculins. Donc, on risque de se retrouver avec des aberrations, je pense, et on risque même de passer finalement à côté du véritable objectif de la loi en procédant de cette façon-là.

Alors, je pense que tout est une question de moyens et de méthodologie et qu'à date on n'a pas trouvé vraiment une méthodologie qui soit viable et acceptable. Et on doit se préoccuper particulièrement de ça, si on ne veut pas s'engager dans un marasme complet.

M. Rochon: Donc, je comprends par votre réponse...

Le Président (M. Rioux): Allez, allez, M. le ministre.

M. Rochon: Je comprends de votre réponse que vous ne nous dites pas que ce n'est pas faisable mais... Vous croyez qu'on peut y arriver mais que ça demande encore du temps et des efforts et peut-être une plus grande concertation de tous ceux qui ont développé une expertise dans le domaine.

Mme Phaneuf (Marie-Lise): Bien, écoutez, je pense qu'on a encore du travail à faire de ce côté-là, qu'on n'a pas de proposition pour l'instant. C'est un principe difficile d'application, l'équité salariale, déjà dans une entreprise où on a des comparateurs masculins et féminins. Quand on considère maintenant une entreprise qui n'en a pas, ça devient encore plus difficile. Et, comme je disais, la législation ontarienne... l'Ontario a déjà fait marche arrière. Je pense qu'on n'a pas... Et je pense que, si on procédait ici, au Québec, ce serait une première parce que je ne connais pas, à l'heure actuelle, de législation comparable qui serait entrée en vigueur et je ne pense pas qu'on a encore trouvé de moyens pour appliquer une telle disposition ailleurs.

#### Le Président (M. Rioux): Merci.

M. Rochon: O.K. Donc, on se donne rendezvous pour intensifier nos efforts pour y arriver. Une autre petite question pour vous demander aussi de bien préciser votre... pour être sûrs qu'on vous comprenne bien, là. Sur la question du maintien, est-ce que vous nous dites que, une fois l'exercice fait, on oublie et ça va progresser et s'ajuster automatiquement ou si c'est d'autres moyens ou d'autres façons de faire que vous auriez à l'esprit pour s'assurer du maintien de l'équité, une fois acquise. Parce que, comme vous dites, les choses changent beaucoup, ça bouge beaucoup autour, ça peut aller dans un sens ou bien dans l'autre. Est-ce qu'il n'y a pas une nécessité, si on ne veut pas avoir créé ce qui pourrait devenir une rigidité si l'on ne s'assure pas qu'il y a là aussi adaptation nécessaire aux transformations qui se passent dans les entreprises et dans le monde du travail?

Le Président (M. Rioux): M. Lafleur.

M. Lafleur (Gaston): Oui. Bien, à ce niveau-là, M. le ministre, il y a deux, trois volets là-dedans. Le premier, c'est que, déjà, nous en sommes à nos premiers balbutiements. On se bat encore dans les 10-49 pour la mise en place des programmes. Qu'on se préoccupe du maintien, oui, c'est important, mais, à ce moment-ci, la question est un peu prématurée en ce qui concerne l'imposition d'un cadre dans le temps, qui se trouve, en fait, selon nous, à faire en sorte que les entreprises vont recommencer le processus de l'équité salariale dans trois ans, alors qu'on a un pourcentage non négligeable d'entreprises qui ne l'ont pas encore implantée.

Alors, la question est intéressante, mais, par contre, une chose qui nous apparaît claire, c'est que le maintien est un processus continu, un, qui est variable, qui est sujet à des changements dans la structure de l'entreprise, qui peuvent être, comme on disait, création de nouveaux postes, ajustement; en fait, ça peut être des éléments mineurs qui peuvent avoir un effet de levier sur l'ensemble des catégories d'emploi. Mais, d'autre part, une chose est claire, c'est que si on pensait, un jour, d'imposer une période, trois ans est tout à fait insuffisant. Ça, je pense que c'est clair, on le dit: Il faudrait penser à un terme beaucoup plus long que ça.

Mais, pour l'instant, même dans le contexte actuel, en 2003, on considère que la suggestion qui est faite nous apparaît prématurée. On pense qu'on doit pas mal plus mettre les efforts et l'axe sur les entreprises qui sont en voie de le faire ou qui ne l'ont pas encore fait, de concentrer nos énergies là-dedans, et on pourra toujours, dans moins de trois ans d'ici, regarder la situation du maintien et, à ce moment-là, avoir une expérience ex post facto de ce qui se sera passé sur le maintien. Là, il n'y a personne qui veut nous en parler, du maintien, et ça fait un an que...

Le Président (M. Rioux): Merci, M. Lafleur.

M. Rochon: Une dernière question, si je peux?

Le Président (M. Rioux): Oui, allez.

M. Rochon: Merci, ça clarifie beaucoup, là, ce que vous nous présentez sur cette question-là.

Ma dernière question, c'est sur la recommandation, là, ou votre commentaire à l'effet qu'on ne devrait faire aucune modification à la loi avant la période prévue, là, de 2006. Ce que je trouve difficile, là, de concilier, c'est que, si on dit qu'il y a des éléments difficiles d'application — tu sais, on était en pleine innovation quand on a fait cette loi-là, c'était un terrain complètement nouveau — on reconnaît qu'on pourrait aller probablement plus vite sur certaines difficultés, certains irritants qui pourraient être enlevés, si les connaissances qu'on a développées depuis ce temps-là nous permettaient d'explorer différemment certaines avenues. Pourquoi on se priverait, en vertu de quel genre de principe, d'apporter des améliorations tout de suite? Pourquoi on n'accepterait pas de les faire, même si ça ne touche pas seulement des entreprises de moins de 50 ou de 10 à 49, si ça s'applique vraiment aussi aux autres? Le but étant de rendre la loi plus facilement applicable et de faciliter la vie de tout le monde, en fait. Alors, pourquoi on attendrait, au lieu de faire ce qu'on peut faire tout de suite?

Le Président (M. Rioux): M. Lafleur.

M. Lafleur (Gaston): Écoutez, notre propos est à l'effet que l'équation de l'effet à la cause n'est pas réalisée en suggérant des modifications législatives par rapport aux problématiques des 10-49. C'est neuf propositions-là ne règlent en rien les problèmes de fond qui ont été très, très bien identifiés par la commission, par le rapport du ministre, par votre rapport, M. le ministre. À la page 31 et 32, on a exactement le portrait. Et si vous essayez de faire l'adéquation entre l'une ou l'autre des propositions législatives à titre de solution aux problèmes sous étude mentionnés dans ce rapportlà, il n'y en a pas.

Alors, nous, on dit: Bien, écoutez, si on veut vraiment faire une révision de la loi sur des aspects, bon, bien, faisons une révision de la législation. Mais, jusqu'à date, disons, l'obligation pour vous, M. le ministre, va jusqu'à 2006. Si vous voulez procéder immédiatement, bien là, il faudrait peut-être entrer un peu plus dans les détails. Mais nous, en regard de l'article 130 du mandat que l'Assemblée nationale nous a confié, que la loi vous impose, et en regard des travaux de votre rapport, nous, on n'est pas capables de faire le lien entre les deux.

Et, d'autre part, dans notre mémoire, dans le cas où vous souhaiteriez quand même légiférer, on vous a quand même émis nos opinions et nos réserves sur chacun de ces aspects-là.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Merci, M. Lafleur. M. le député de Mont-Royal.

• (11 h 10) •

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Mesdames, merci d'être ici, bienvenue parmi nous, M. Lafleur aussi. Je veux juste poursuivre sur le dernier sujet puis après ça je reviendrai à une question que votre rapport me suggère. Ce que vous nous dites, dans le fond, c'est: Avant que la job soit faite au complet, autrement dit qu'on ait atteint des niveaux qui sont acceptables d'équité salariale, concentrons-nous donc sur cette job-là à faire, puisqu'elle n'est pas réalisée, avant de commencer à s'éparpiller un peu partout puis essayer de faire d'autre chose que des comparatifs dans d'autres entreprises, si dans l'entreprise il n'y a pas de comparatifs masculins, etc. Autrement dit, gardons le focus — je sais que le mot focus n'est pas français, mais on va le dire pareil — gardons le focus sur la job à faire, de l'équité salariale. Est-ce que je vous ai bien compris?

Le Président (M. Rioux): M. Lafleur.

M. Lafleur (Gaston): Exact, oui, c'est ça.

Le Président (M. Rioux): C'est ça? Très bien. M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: O.K. D'abord, je voudrais vous remercier non seulement d'être présent, mais aussi pour votre mémoire. Il y a une chose que j'ai notée en lisant votre mémoire, c'est que vous semblez,

en tout cas comme association patronale, avoir fait un effort assez important et imposant avec la Commission, je crois, pour essayer de rencontrer les détaillants qui font partie de votre association, etc., et essayer d'inculquer chez eux, là, l'ouverture à dire: On a peutêtre un problème d'équité à l'intérieur de l'entreprise et puis, bon, comment est-ce qu'on procède, etc? Je ne sais pas si j'ai mal lu, là, mais c'est ce que j'ai compris, puis vous donnez des exemples, des séminaires que vous avez faits, etc. Donc, on a devant nous, là, une association qui a fait un effort. Pourtant, quand on regarde les résultats, si je regarde à la page 16 du mémoire de la Commission, le commerce de détail, vous n'avez pas des résultats... ils ne sont pas mauvais, mais ils ne sont pas mieux que les autres. Vous êtes à 38 % de réalisé — je vais vous le dire — puis à 7 % en voie de réalisation, donc, un total de 45. Si on se compare avec l'ensemble — c'était 39 plus 7: 46 — donc, vous êtes à la moyenne provinciale, si je peux me permettre de dire, en dépit du fait que vous avez fait des importants efforts, en tout cas, si j'en juge par votre rapport.

Quelles sont selon vous, selon le Conseil québécois du commerce de détail, quelles sont les principales raisons qui font que, chez vous — on va oublier les autres — mais chez vous, quelles sont les principales raisons auxquelles vous êtes arrivé dans votre analyse qui font que ça n'a pas marché? C'était à 45 % au lieu d'être, je ne sais pas, moi, à 80 ou...

Le Président (M. Rioux): M. Lafleur, qu'avezvous à dire pour votre défense?

M. Lafleur (Gaston): Alors, j'aimerais indiquer que, dans un premier temps, ce n'est certainement pas pour des motifs de mauvaise volonté ou de mauvaise foi. Et ça, j'aimerais bien que ce soit compris parce que certains ont tendance à dire: Puisque le taux de mise en oeuvre est si faible, c'est parce que les employeurs sont de mauvaise foi puis qu'ils ne veulent pas.

L'essentiel, les motifs les plus importants, c'est, un, la méconnaissance et la complexité. Je l'ai mentionné et, d'ailleurs, la Commission le reconnaît comme étant des éléments majeurs, et surtout pour les petites entreprises: plus on est une petite entreprise, moins nous avons, à l'intérieur de nos organisations, des structures ou des ressources qui vont permettre une saine gestion des ressources humaines. On n'a pas tous des vice-présidents en ressources humaines dans les PME, loin de là. Hein? Alors, vous comprendrez que ça ajoute à la complexité, à la compréhension, à tout le processus de la mise en place d'une démarche, quand même, qui est relativement complexe, même pour les grandes entreprises, même pour les experts, tout le monde le reconnaît.

Alors, c'est évident, je pense, que ce sont les éléments fondamentaux qui font à ce moment-ci que nous ayons des résultats plus ou moins mitigés mais qui, eu égard à la complexité de la loi, ne sont quand même pas si mauvais que ça.

Alors, en d'autres mots, c'est qu'on joue avec quelque chose de gros. C'est pour ça, quand on parle tantôt de: Il faut légiférer sur le maintien, etc. Holà, un instant! Donnons-nous le temps de respirer, essayons de travailler, comme la Commission le fait et entend le faire encore plus, par des initiatives, à faire en sorte qu'on apporte un appui, un soutien, qu'on développe des outils. Et fort probablement — je suis convaincu — que le président de la Commission a déjà débuté dans le passé, mais va continuer, à faire des approches pour faire en sorte que l'ensemble des intervenants, que ce soient les associations, entre autres, patronales et syndicales puissent collaborer dans cette volonté commune. Mais, vous savez, il n'y a pas de miracle làdedans, là: c'est un travail de pèlerin qu'il faut continuer de jour en jour.

Le Président (M. Rioux): Étant donné qu'on est juste là-dessus, le député de Mont-Royal va me permettre juste de vous demander une chose, une information: Est-ce possible qu'après six ans il y ait des employeurs qui disent que, parmi les grandes difficultés qu'ils ont à appliquer la loi et se conformer à la loi, c'est la confusion entre «l'égalité» et «l'équité»? Est-ce encore possible, après six ans?

# M. Lafleur (Gaston): Oui, oui.

- Le Président (M. Rioux): Pourtant, la Commission est là pour donner de l'information.
- M. Lafleur (Gaston): Oui. C'est très possible, et je vais vous dire: Tout ça est de bonne foi, là. Et les gens se disent: Moi, écoute, chez nous, tout le monde... Moi, une femme qui occupe un poste là avec l'homme, ils sont payés au même salaire; il n'y a pas d'inégalité làdedans. Et c'est encore parce qu'on ne comprend pas la distinction entre travail égal, salaire égal, et travail égal ou travail équivalent, salaire équivalent. Bon. Ça, c'est...
- Le Président (M. Rioux): L'effort pour aller chercher l'information n'a pas l'air là.
- M. Lafleur (Gaston): Écoutez, en termes d'information, il y a beaucoup de travail à faire. Il faut dire aussi puis je le mentionnais, d'ailleurs, à la présidente avant le début de cette commission-là quand on regarde le nombre d'entreprises qui réussissent à faire 10 ans d'existence... Vous savez que le pourcentage d'entreprises qui disparaissent, c'est énorme. Alors, écoutez, là c'est un perpétuel recommencement. Alors, il faut jouer avec toutes ces contraintes-là.
- Le Président (M. Rioux): Très bien. On revient au député de Mont-Royal.
- M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. M. Lafleur, vous avez mentionné, par exemple, la méconnaissance. Moi, il me semble, en tout cas, que c'est sûr qu'il y a un problème d'interprétation, de connaissance, etc. C'est peut-être ce que le président a dit tantôt qu'on pense «égalité» plutôt que «équité». Par contre, il me semble que, vous, ce que vous dites, c'est que ce n'est pas connu auprès des entreprises, et, à mon point de vue, c'est le rôle et le devoir de la Commission de s'assurer de transporter le message aux entrepreneurs, aux entreprises, pour que, justement, ils réalisent cette équité. Quand je regarde les initiatives de la Commission que vous avez soulignées de bon droit

comme étant de bonnes initiatives, aux pages 35 et 36 - je remarque une chose, c'est qu'il ne me semble pas — à moins que je lise mal — y avoir un programme de communication aux entreprises. Par exemple, est-ce que la Commission ne pourrait pas, à travers le Conseil québécois, rejoindre, justement, les employeurs qui font partie du commerce de détail, qui sont membres chez vous, pour justement leur envoyer des pamphlets, des explications, les étapes à faire? Tu sais, on nous parle qu'il va y avoir un document audiovisuel, je ne sais pas trop, qui n'est pas encore fait, tu sais. Ce que je veux dire, c'est: Vous avez semblé démontrer de l'ouverture à l'égard de la job à faire — je vous l'ai dit tantôt, je vous le répète - mais là, il me semble qu'il y a un «gap» et que c'est la responsabilité de la Commission de travailler avec vous, justement, pour rejoindre vos membres. J'imagine que vous n'avez rien contre ca qu'on rejoigne vos membres à travers vous pour justement essayer — ceux qui ne se sont pas conformés tout au moins - peut-être, il faut viser l'ensemble avant comprendre — ceux qui ne se sont conformés - pour essayer justement de leur transporter le message: qu'est-ce que c'est que l'équité salariale, quelles sont les étapes qu'ils doivent faire, et l'amener le plus simplement possible. Ça, c'est ma première question. J'en aurai une autre.

#### Le Président (M. Rioux): M. Lafleur.

M. Lafleur (Gaston): O.K. À cet égard, je dois vous dire, M. Tranchemontagne, que la Commission, effectivement, a collaboré assez étroitement avec le Conseil québécois effectivement parce qu'on a voulu nous-mêmes s'impliquer à cause de l'importance de notre main-d'oeuvre féminine chez nous. Et, d'ailleurs, un guide fort utile pour les 50 employés et moins, que la Commission avait édité il y a quelques années... Et chez nous, on a de la documentation, on en recoit et on la diffuse à ceux qui veulent bien la recevoir. Donc, il y a certains outils qui existent et qui ont été développés par la Commission au fur et à mesure des années, que nous avons utilisés dans le contexte de notre implication pour aider nos membres à mettre en place l'équité salariale dont, entre autres... je me souviens très bien d'un guide pour les 50 employés et moins, qui est très bien fait, soit dit en passant, très vulgarisé, mais, quand même, toujours dans un contexte d'une législation fort complexe à appliquer. Alors, tout ça étant relatif.

Donc, oui, il y a une collaboration et cette collaboration-là, je suis convaincu que la Commission souhaite l'étendre davantage, mais ça ne doit pas être limité au Conseil québécois du commerce de détail, évidemment: on ne peut pas prendre le fardeau sur notre dos, au complet. Mais on est capables de faire une partie de la job, ça, c'est certain.

• (11 h 20) •

M. Tranchemontagne: Je ne voulais pas, M. Lafleur, vous mettre trop de pression. Je voulais juste dire que je trouve que vous avez fait un excellent travail; vous avez essayé, en tout cas, d'en faire un. Pourtant, les résultats ne sont pas là. Et je me dis: Est-ce que, à ce moment-là — puis je ne veux pas mettre tout le fardeau sur vous, là — je veux dire: à travers vous, la Commission devrait, je pense, distribuer d'une façon

importante c'est quoi, le but de l'équité salariale, c'est quoi, les étapes à franchir, etc., pour essayer de démystifier le problème. Il semble y avoir une méconnaissance, une mauvaise compréhension de ce que c'est. C'est un peu tout ça, là, il n'y a peut-être pas juste une réponse.

Alors, moi, là, ce n'était pas... loin de mettre de la pression sur seulement le Conseil québécois, parce que c'est vous qui êtes là dans le moment, qui êtes sur le «hot seat», c'est tout simplement ça. Tantôt, la Chambre de commerce va suivre, je vois le président de la Chambre de commerce, je lui poserai peut-être la même question, on verra.

Il y a une chose sur laquelle — je ne sais pas — je n'ai pas senti que vous reveniez là-dessus dans votre mémoire, c'est la question de la complexité pour une PME, pour un employeur, là, qui a entre 10 et 49. Est-ce que vous pouvez vous exprimer un petit peu sur la complexité du processus d'établissement de l'équité salariale? Qu'est-ce que ça représente pour un épicier ou enfin, je ne sais pas, moi?

# Le Président (M. Rioux): M. Lafleur.

M. Lafleur (Gaston): Oui. Bien, écoutez, je vais demander... Mme Phaneuf a travaillé directement avec certains de nos membres, puis elle pourrait vous exprimer leur état d'âme, sans nommer de nom d'entreprises, mais exprimer l'état d'âme de nos membres quand ils sont confrontés à ça.

#### Le Président (M. Rioux): Mme Phaneuf.

Mme Phaneuf (Marie-Lise): Merci. J'aimerais revenir deux minutes sur quelque chose. On a parlé beaucoup de la méconnaissance de la loi, et i'aimerais faire un petit commentaire avant de répondre à votre question. Nous, on est confrontés de façon quotidienne à des chefs d'entreprises et on doit s'asseoir avec eux et leur expliquer ce qu'ils ont à faire, leur expliquer le principe même de l'équité salariale. Et je pense qu'il y a quelque part un changement de paradigme qui ne semble pas se faire. Et il y a des gens très connus que j'ai rencontrés, des grands chefs d'entreprises, et même de grandes entreprises, et qui m'ont dit: Mme Phaneuf, il n'y a jamais personne qui va me convaincre qu'une secrétaire puis un camionneur, ça se compare. Alors, il y a comme en quelque part une espèce de blocage, et si on n'est pas un expert du domaine de la rémunération, de l'évaluation des emplois, on peut effectivement en conclure que cet exercice-là n'est pas pertinent, qu'il est impossible à faire, et comment peut-on arriver, effectivement, à la conclusion qu'il existe un écart salarial justifié ou non entre ces deux postes-là.

Alors, ceci étant dit, relativement à votre question, je pense que toute la mécanique, parce que, justement, ces entreprises-là manquent d'expertise dans le secteur des ressources humaines et que, effectivement, s'engager dans un exercice d'évaluation des emplois, qui implique en l'occurrence souvent de développer un système d'évaluation ou d'avoir recours à un système déjà fait — mais de moins en moins les entreprises trouvent chaussure à leur pied en allant chercher quelque part un système qui est déjà

existant — donc. de développer un système d'évaluation, de procéder à l'évaluation des emplois, quand on est un néophyte dans ce domaine-là, de procéder à des calculs d'écarts salariaux aussi, quand on rentre dans des méthodes qui exigent, par exemple, l'utilisation de statistiques, etc., devient une démarche extrêmement lourde. En plus, on parle d'absence d'expertise et on parle aussi souvent d'absence de moyens financiers, parce que se payer un bon consultant — il y en a, malgré les propos de la CSD, il y en a quelques bons sur le marché; il y a peut-être beaucoup de charlatans - mais se payer un bon consultant, ça coûte aussi des sous. Alors, je pense que tout ça, probablement, fait en sorte que c'est extrêmement difficile de réaliser, dans les 10 à 49, cette démarche-là.

En terminant, juste un dernier commentaire peut-être relativement au rôle que la Commission peut jouer. Moi, je salue toutes les initiatives de la Commission qui viseraient à favoriser, à faciliter, à accompagner les entreprises dans cette démarche-là. Et, même, j'inviterais le ministre à considérer peut-être l'ajout de ressources tant au niveau des ressources de personnes que d'expertise au sein de la Commission, parce que je pense que, depuis un bon bout de temps, la Commission a fait un excellent travail avec probablement des ressources qui sont à la limite de ce qui pourrait être suffisant. Alors, je pense que, peut-être, il y a une solution qui pourrait passer par...

Le Président (M. Rioux): Merci. Au fond, Mme Phaneuf, à vous entendre, vous souhaitez que le Conseil devienne un peu le promoteur de l'équité et serve de relais à la Commission pour rejoindre les employeurs?

Mme Phaneuf (Marie-Lise): Le sens de ma question était probablement que je retourne plutôt la balle, peut-être, dans le camp de la Commission.

Le Président (M. Rioux): Non, c'est un commentaire que je fais.

**Mme Phaneuf (Marie-Lise):** Mais je pense que M. Lafleur a souligné l'importance...

Le Président (M. Rioux): J'essaie de décoder votre langage, c'est tout.

Mme Phaneuf (Marie-Lise): Bon. M. Lafleur a signalé l'importance des partenariats, et je pense qu'on serait sur la bonne voie.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Mont-Royal.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Ce ne sera pas long.

M. Tranchemontagne: Merci. Peut-être une dernière question qui... Est-ce qu'il reste... Oui?

Le Président (M. Rioux): Oui, oui, vas-y.

M. Tranchemontagne: Une dernière question qui est suscitée par votre dernière intervention: Est-ce que, vous, à partir de votre expérience, de votre vécu personnel dans le commerce de détail, vous verriez des façons d'atteindre l'équité salariale qui seraient plus simples que celle à laquelle on est contraint par la loi actuelle?

#### Le Président (M. Rioux): Mme Phaneuf.

M. Tranchemontagne: Sans aller nécessairement dans le détail, là, est-ce que c'est possible de prévoir un processus qui serait allégé, plus «user friendly» — pour prendre des bons mots français — pour les entrepreneurs de 10 à 49 employés?

# Le Président (M. Rioux): Mme Phaneuf.

Mme Phaneuf (Marie-Lise): Il y a peut-être des choses, effectivement, qui pourraient être faites en termes d'assouplissement. Mais je pense qu'on a une marge de manoeuvre qui est tout de même relativement réduite. Je pense que, quand on regarde les différentes législations au niveau de l'équité salariale, ça passe à peu près par... toutes ces législations, avec des systèmes de pointage, avec des calculs, avec tout ça qui doit être fait. Je ne pense pas que c'est possible de réinventer la roue. Je pense que c'est carrément une question d'accompagnement, d'encadrement, d'aide qu'il serait possible de fournir aux entreprises.

Le Président (M. Rioux): Merci. Je vais aller du côté du député de Groulx et vous dire que — également à la députée de Terrebonne — il nous reste à peu près quatre minutes et demie pour régler tout ça. Mais M. Lafleur étant assez discipliné et rapide dans ses réponses, ça devrait bien aller.

M. Kieffer: Vous me recommandez la même chose, c'est ça que vous me dites là?

#### Le Président (M. Rioux): Oui, oui.

M. Kieffer: Oui. Bon, j'ai tout compris. Écoutez, M. Lafleur, moi, je vais revenir aux comparateurs externes parce qu'il me semble que c'est un élément central qui représente des difficultés d'application de la loi, lorsqu'il n'y a pas, évidemment, de comparatifs internes. Vous avez soulevé, madame — et très clairement, d'ailleurs — les problèmes techniques qui se posaient quant à l'évaluation comparative entre deux catégories ou deux entreprises ou autre. Il y a aussi — et le député de Mont-Royal l'avait souligné à juste titre — il y a aussi: on vit dans une économie de marché où les règles de marché s'appliquent, où on ne voit pas l'État dicter au marché quelles sont les règles de rémunération; le marché se les dicte. Si on ne paie pas assez, on va ailleurs. Bon. C'est un peu le principe fondamental.

Il y a aussi un autre principe fondamental qui revient à l'État, qui est de voir à la redistribution la plus équitable possible de la richesse sociale produite. Et ça, c'est comme deux principes qui s'affrontent puis, bon,

c'est correct. C'est ça, la démocratie dans un système, dans une économie de marché.

Vous nous dites — et c'est ça, c'est là-dessus que j'aimerais que vous m'éclairiez là — vous nous dites: Les comparateurs externes, ce n'est pas applicable, à toutes fins pratiques. Et nous vous demandons — et c'est là que j'ai envie de vérifier, là — nous vous demandons d'abolir cet article-là ou, à tout le moins, de le suspendre. Est-ce que c'est bien ça que vous nous avez indiqué au tout début de votre présentation?

M. Lafleur (Gaston): C'est la recommandation que nous faisons à l'égard de l'article 114.1. Et, essentiellement, vous savez, on peut continuer à réfléchir, à essayer de concevoir, on est bien prêts à regarder ça, mais il y a des éléments qui sont quasiment incontournables et auxquels on va être confrontés, peu importe la méthode qu'on souhaite utiliser.

Et, dans ce contexte-là, si on parle des dispositions liées aux emplois... Parce que 114.1 concerne les entreprises de 50 employés et moins et 114.2 concerne les autres entreprises. Alors, c'est pour ça qu'on recommande à la commission, au ministre et au gouvernement de considérer l'abolition de 114.1 parce qu'il traite des 50 employés et moins, alors que 114.2, on propose de le surseoir jusqu'en 2006. En 2006, on verra comment ça s'applique.

Mais, à tout événement, je dois dire que, malgré tous les efforts qui ont été faits, autant par la Commission que de notre côté, à réfléchir, à essayer de concevoir, c'est qu'on essaie de... Si on n'avait pas de comparateurs externes, y aurait-il une discrimination systémique en vertu des emplois féminins dans une entreprise, sans comparateurs, sans emplois de dominance masculine dans l'entreprise?

Le Président (M. Rioux): Merci. Mme la députée de Terrebonne.

M. Kieffer: Je vous ai posé la question...

Le Président (M. Rioux): Mme la députée de Terrebonne.

• (11 h 30) •

Mme Caron: Merci, M. le Président. Effectivement, je pense que, quand on se parle de discrimination systémique puis qu'on parle d'un principe de reconnaissance de l'équité salariale, il est évident que, dans les milieux où il n'y a pas de comparateurs masculins, très souvent, la discrimination est encore plus forte. Et c'est vrai qu'on est confronté à toutes les valeurs et qu'il faut se donner des outils, et il faut prendre le temps pour se les donner.

Là où j'ai de la difficulté, c'est lorsque vous nous dites qu'il est prématuré d'agir. Je pense que, quand on se parle de discrimination, il n'est jamais prématuré d'agir. Il faut se donner les moyens et il faut se donner les outils, et, si c'est difficile pour des entreprises de comprendre le principe de l'équité salariale et comment on peut l'appliquer, c'est aussi difficile pour des employées qui vivent la discrimination systémique de connaître les principes de l'équité salariale et de devoir se défendre et de devoir demander de l'aide. C'est aussi vrai dans les deux cas, je pense. Et le seul point où je

suis vraiment en désaccord avec vous, c'est de dire qu'il est prématuré à ce moment-ci, alors qu'on voit qu'il y a des éléments qui pourraient nous être utiles, autant aux entreprises qu'aux employés, pour atteindre nos objectifs, parce qu'on reconnaît qu'on veut les atteindre autant de votre côté que du côté des employés, de dire que c'est prématuré de se donner certains outils, certains moyens qui pourraient nous permettre d'atteindre l'objectif plus vite.

Le Président (M. Rioux): M. Lafleur, rapidement, 30 secondes.

M. Lafleur (Gaston): Écoutez, je n'ai pas vu, dans les propositions législatives du rapport, aucune disposition qui venait régler les problèmes mentionnés dans l'étude en regard des 10-49, c'est-à-dire les causes fondamentales qui font qu'on n'ait pas atteint une mise en oeuvre aussi efficace.

Le Président (M. Rioux): Alors, merci beaucoup. M. Lafleur, je voudrais vous remercier, ainsi que vos deux collègues, Mme Phaneuf et Mme Pâquet. Merci infiniment.

(Changement d'organisme)

Le Président (M. Rioux): Alors, nous reprenons nos travaux et nous accueillons la Fédération des chambres de commerce du Québec. M. Audet, bonjour. Alors, présentez-nous vos collègues.

# Fédération des chambres de commerce du Québec

M. Audet (Michel): Bonjour, M. le Président. Alors, à nouveau, il me fait plaisir d'être parmi vous ce matin. Je vous présente, à ma droite, Louise Marchand, qui est vice-présidente à la chambre et conseillère juridique; et M. Yves Trépanier, qui est vice-président du Groupe-Conseil Aon et qui, lui, a une pratique extrêmement concrète des exercices d'équité salariale précisément.

Le Président (M. Rioux): Alors, M. Audet, vous avez 15 minutes pour nous présenter votre document. Et, étant donné que vous êtes un habitué, on n'a pas à vous rappeler la discipline inhérence à ces travaux.

M. Audet (Michel): Tout à fait, vous connaissez ma discipline, M. le Président. Je vais même être plus court et permettre à mes collègues, surtout à Louise peut-être, d'être un peu plus précise.

#### Le Président (M. Rioux): On vous écoute.

M. Audet (Michel): Alors, je vais faire plutôt une entrée, donc, en matière, et peut-être lui passer la parole par la suite pour les éléments plus spécifiques. Le contexte dans lequel serait placée quand même la présentation, c'est que j'ai été... j'avais, si on peut dire, la chance d'être président de la Chambre, à ce moment-là, de la Chambre de commerce du Québec lorsqu'on a abordé la discussion et qu'on a eu la discussion en

commission parlementaire de cette loi en 1996. Et donc, j'ai assisté à la fois aux consultations et également à tous les débats qui avaient lieu, des rencontres formelles et informelles également qui les ont accompagnés.

Et la discussion sur le niveau auquel devait s'appliquer précisément la loi était une question qui a été abordée à plusieurs reprises, qui a été débattue fortement, d'ailleurs, à ce moment-là. Et je me souviens moi-même d'avoir apporté des exemples à plusieurs reprises au premier ministre d'alors, M. Bouchard, pour lui dire jusqu'à quel point, pour une entreprise de petite taille d'avoir un service structuré pour répondre aux préoccupations qui étaient prévues dans la loi, c'était assez difficile à concevoir.

Et donc, je pense que ce qui a été, au fond, la décision du gouvernement, à ce moment-là, ça a été de dire: Bon, bien, écoutez, on va faire des catégories d'obligations, vous vous souviendrez, là, pour les plus grandes, les moyennes, les plus petites, un peu moins lourdes, au fond, dans un certain sens, pour les 10-49, mais qu'elles soient aussi soumises à l'obligation de résultat de toute façon, mais on verra dans cinq ans, justement, on fera le bilan. Et donc, je pense que c'est dans cette perspective-là, moi, en tout cas, que j'ai vu à ce moment-là comment cet exercice-là avait été inscrit à ce moment-là dans la loi, et je pense que c'était une bonne question de le faire.

Nous, donc, on était... Et le sondage qu'a réalisé, d'ailleurs, la Commission était très éclairant là-dessus. Je pense que le fait qu'on voit que, finalement, 60 %, puis je dirais peut-être, encore une fois, et les 40 % on ne sait pas comment ils l'ont fait, les autres, là, mais, en tout cas, 60 % au moins ne l'ont pas fait, l'exercice. Et donc, ça veut dire plus de 20 000, 21 000, au fond, entreprises au Québec, actuellement, sont techniquement dans l'illégalité. Carrément - appelons les choses par leur nom, là, bon. Ce n'est pas une grande illégalité, mais c'est embêtant. Si tu veux vendre une entreprise, si tu veux faire un regroupement, peu importe, tu vas être pris avec quand tu vas faire, comme on dit, ta vérification diligente, comme on l'appelle, il va y avoir quelqu'un, et ça se produit, je pense qu'on pourrait donner des cas, où les gens disent: Bien, écoutez, là, tu as un problème, l'exercice n'a pas été fait. Comme on va expliquer tantôt ce que ça veut dire, souvent, évidemment, pour refaire ça rétroactivement, ça va devenir de plus en plus un problème, et ça devient un problème majeur dans la vente et même dans le passif éventuel de ces entreprises-là.

Je souligne cette question-là parce qu'elle fait partie un peu du contexte économique dans lequel on est dans cette situation-là. Donc, on est dans une situation où déjà, depuis un certain temps, donc, ces entreprises-là sont dans cette situation concrète. On peut bien sûr dire: Pourquoi ils ont tant attendu? Ils aurait dû le faire avant. On est tous d'accord là-dessus, on a rencontré Mme Côté et son groupe. Je dois dire, on évoquera ça plus tard, on a fait, nous, beaucoup d'information, on a mis les entreprises au courant des pénalités qu'elles auraient

Cependant, il y a quelque chose, et c'est un petit peu, ça aussi, le deuxième volet qu'il faut savoir, c'est que, dans ces catégories d'entreprise là, on en a beaucoup, nous, non seulement moins directement dans nos 3 000 membres, mais dans les 52 000 membres des chambres de commerce locales, il y en a beaucoup de ces entreprises-là, hein. Et, quand on travaille un peu avec elles, on se rend compte que ces entreprises-là ont une vie souvent assez mouvementée, parfois assez courte, parfois avec des hauts et des bas, comme on le sait, et, quand tu demandes au chef d'entreprise: As-tu fait ton exercice d'équité salariale, il dit: Écoute, j'ai assez de problèmes avec mon banquier de ce temps-là, ça, là, c'est le dernier de mes soucis pour le moment. Je traverserai le pont quand je serai rendu. C'est à peu près... Voyez-vous, la vie réelle, là, de ces entrepriseslà, je parle de cet univers-là, c'est ça. Et elles n'ont pas... on ne peut pas appeler le vice-président aux ressources humaines, ils n'en ont pas, pour dire: Peux-tu t'en occuper? Elles font... à l'occasion, les plus sages d'entre elles appellent des consultants qui justement leur font un exercice quand elles ont une certaine stabilité d'opération et qu'elles ont, elles peuvent justement se prêter à ça. Ce n'est malheureusement pas toujours le

Donc, nous, on est dans une situation où on se dit: Est-ce que... puis c'est un peu, là, ce qu'on va faire tantôt, quand on a vu les changements, on se dit: Est-ce qu'il y a des façons de simplifier la vie de ces entreprises-là dans ces modifications qui sont proposées? Et, comme l'a dit tantôt mon collègue Lafleur, on n'en a pas vu malheureusement, nous, comme tel. Je ne suis pas sûr d'ailleurs que c'est possible de le faire facilement. Comme on a dit, il y a quand même un exercice à faire.

#### • (11 h 40) •

Ce qui nous amenait à dire, nous, en tout cas, et c'est un peu la conclusion que je tirerai en partant, par la suite on regardera les autres aspects: À défaut, si on n'est pas capable de trouver une façon de le faire, parce que, à ce moment-là, il faudrait au moins lever les pénalités pour leur donner plus de temps... Parce que, encore une fois, on a une hypothèque et un problème énorme qui va être cumulatif sur ces entreprises-là qui ne se sont pas conformées, donc, on a un problème à gérer, et des amendes cumulatives qui peuvent devenir effectivement assez lourdes et également possiblement des problèmes aussi dans leurs relations patronales-syndicales, il faut le dire, dans certains cas, ou patronales-employés.

Deuxièmement, si, et ce sera, la façon la plus simple pour nous, si jamais on décidait d'ouvrir la loi, nous, je pense qu'il faudrait se poser la question: Puisque le niveau de 10 employés avait été fixé de façon un peu artificielle, bien, peut-être le fixer, compte tenu de cette dynamique que je viens de décrire, à un niveau plus raisonnable qui serait, en gros, de 49 employés. C'est-à-dire, en d'autres termes, de faire appliquer la loi telle qu'elle est aux employés de 49 employés et plus, puis, en bas de ça, faire comme ils ont fait pour les 10 employés et moins: Elles sont soumises à l'obligation qui est prévue dans la Charte précisément, de toute façon, la Charte des droits, mais non pas nécessairement dans le processus prévu.

Alors, voilà pour le contexte général. Je demanderais maintenant à Louise Marchand de préciser certains autres aspects du mémoire de la Commission sur lequel on voudrait faire quelques commentaires.

Le Président (M. Rioux): Mme Marchand.

Mme Marchand (Louise): Merci, M. le Président. Alors, dans un premier temps, évidemment, pour nous, comme M. Audet l'a dit, la voie la plus logique, compte tenu de l'état de la mise en oeuvre, compte tenu des difficultés qui sont éprouvées, en dépit des efforts de la Commission... Parce que je pense que, depuis sa création, il y a eu du travail qui a été fait à la Commission de l'équité salariale. M. Lafleur a souligné tout à l'heure qu'il y avait peut-être eu un problème de ressources, et nous pensons que, vraisemblablement, dès le départ, il y avait une bonne volonté et que les outils n'étaient peut-être pas disponibles pour la Commission, pour faire davantage de travail. Elle a produit un guide, on l'a écrit dans le mémoire, il v a eu le fameux guide pour les 10-49, et ce guide-là a très certainement eu une utilité.

Il n'en reste pas moins que ça ne doit pas être suffisant, parce que, en dépit de ça, en dépit de tous ces efforts-là, en dépit du guide, en dépit des tournées d'information, en dépit des colloques... Moi-même, dans une vie antérieure, j'ai organisé trois colloques avec la Commission sur l'équité salariale, alors que j'étais dans une autre organisation. À la Chambre, on a fait beaucoup d'information là-dessus également. Il y a encore de des petites entreprises qui ne se sont pas encore acquitté... parce qu'elles ne sont pas capables d'y arriver. C'est, en tout cas, nous, l'interprétation que nous en faisons. Bon.

Alors, c'est pour ça que, dans le mémoire, nous suggérons au ministre que la voie la plus logique, ce serait de soustraire ces entreprises de l'application de la loi, très certainement pour un premier temps, pour permettre peut-être de faire un peu plus de sensibilisation, un peu plus d'information sur ce qu'est le seul concept d'équité salariale. On se rappellera que même la Commission a fait le constat dans son rapport qu'il y a une grande méconnaissance de la loi. Il y en a même chez 60 % des travailleuses, qui confondent équité et égalité. Bon. Alors, cela dit, si le gouvernement ne nous suit pas, subsidiairement ce que l'on lui soumet, c'est qu'il doit reporter l'échéance de la loi, pour les entreprises de cette taille, à 2005 et qu'il doit suspendre les sanctions pénales.

Récemment, la présidente de la Commission a brandi un peu des menaces dans une communication publique qu'elle faisait, en disant aux entreprises: Si vous ne vous grouillez pas, on va appliquer le bâton. On soumet respectueusement que le gouvernement du Québec lui-même n'a pas terminé son exercice d'équité, on le sait. Alors, on trouve ça, en tout cas, un peu étrange que les petites entreprises, qui n'ont aucun gestionnaire de ressources humaines, qui doivent payer entre 2 000 à 4 000 \$ pour embaucher un consultant pour procéder à leur exercice, bien... en tout cas, on a un petit peu de difficultés, là. On a l'impression qu'il y a deux poids, deux mesures, sans vilain jeu de mots, du rapport de la Commission.

En dépit des recommandations initiales que nous faisons, en dépit de la position que nous avons exprimée, nous avons quand même pris le temps d'examiner bien attentivement, et je pense que le mémoire en témoigne, toutes les propositions de

modification, d'orientation législative, devrais-je dire, qui ont été faites par la Commission et par le ministre dans son rapport.

Alors, dans un premier temps, il y a 10 propositions. Je ne sais si, M. le ministre, vous considérez vraiment regarder très attentivement les 10 propositions ou si vous voulez en laisser tomber quelques-unes. En tout cas, nous, on a fait des commentaires sur les 10 et on était généralement d'accord avec la première recommandation. Si la Commission veut enclencher un processus de consultation pour aider les entreprises qui ont des problèmes, on la suit là-dessus, sous réserve, là, de certaines conditions, c'est-à-dire s'assurer que les personnes qui procéderont à la conciliation soient extrêmement compétentes et c'est assez rare actuellement, on le sait, et je pense que la Commission ellemême le sait, les spécialistes en rémunération, les spécialistes en équité salariale ne courent pas les rues au Québec, malheureusement. En dépit du fait que, bon, certaines personnes ont développé un peu cette expertise-là, il n'en reste pas moins qu'il n'y en a pas beaucoup. Pour faire de la conciliation en matière d'équité salariale, nous vous soumettons que ça ne prend pas simplement des connaissances en ressources humaines, là, puis, ça, je pense que la présidente de la Commission est bien au fait de ce processus-là.

La deuxième recommandation concernant le pouvoir d'accommodement raisonnable, là-dessus, nous ne pouvons souscrire à cette recommandation-là. Il nous semble que la loi est là et que... Puis, d'ailleurs, la majorité, et on le souligne dans le mémoire, la majorité des recommandations que la Commission a faites s'appliquent à toutes les entreprises, et non pas exclusivement, comme la loi commandait au ministre de le faire, aux entreprises de 10-49, n'est-ce pas. C'était l'obligation qui était impartie de faire un rapport sur la mise en oeuvre des 10-49. Le ministre a probablement voulu profiter de l'exercice pour essayer, là, de proposer des modifications, mais on vous souligne que le pouvoir d'accommodement raisonnable qui s'appliquerait à toutes les entreprises, pour nous, c'est induire dans les processus décisionnels un grand risque d'iniquité. Et, à cet égard-là, on pense que c'est extrêmement dangereux de permettre à la Commission de décider au cas par cas comment accommoder les entreprises. Dans certaines situations, ca pourra être bénéfique. Par ailleurs, dans d'autres, ça pourra avoir des effets extrêmement pervers, les décisions seront rendues, donc, comme on le dit, au cas par cas, puis on pense qu'il doit y avoir des règles générales. Alors, là-dessus, on ne peut suivre le rapport de la Commission.

Pour ce qui est des démarches applicables aux entreprises n'ayant pas de comparateurs externes, de comparateurs masculins, on fait grosso modo... on se range, nous aussi, à la recommandation d'abroger carrément l'article 114. Je pense que tout le monde a fait le constat que 114, tel qu'il est libellé actuellement, l'article n'est pas applicable. C'est la Commission ellemême, d'ailleurs, qui le dit dans son rapport. Ce n'est pas possible. Les auteurs du rapport d'orientation, avant la loi, Mme Chicha et ses acolytes, avaient même recommandé au législateur d'être bien prudent là-dessus parce qu'ils disaient: En Ontario, ça n'a pas pu s'appliquer à cause de la libre conférence des entre-

prises. Alors, là, on va comparer des entreprises l'une à l'autre. Pour nous, ça n'est pas acceptable et on pense que c'est un exercice, de toute façon, qui est très certainement prématuré même si, comme Mme la députée Caron le disait tout à l'heure, il n'est jamais prématuré de s'occuper de discrimination. On pense qu'on devrait, si le législateur maintient l'obligation pour les 10-49 de faire un programme d'équité salariale, on pense qu'on devrait mettre l'accent là-dessus avant de penser à celles qui ne sont pas encore assujetties, parce qu'elles devraient l'être par règlement.

Alors, on pense que, à ce stade-ci, là, il faudrait peut-être consacrer nos efforts sur d'autres pistes si on veut vraiment que l'exercice... D'accord, j'ai deux minutes.

L'assujettissement de l'ensemble des entreprises de 10 et plus, dès qu'elles atteignent le nombre de 10, même si elles n'étaient pas couvertes, la recommandation 4, là-dessus non plus... puis on a rapporté des propos du légiste qui avait confectionné la loi, qui avait pensé la loi, et qui nous disait: Ce ne sera pas applicable parce que les entreprises, il y a trop de mobilité en termes de nombre et elles vont passer constamment d'une obligation à l'autre. Alors, quant à nous, et je sais que c'est un argument d'équité qu'on nous invoque, mais, quant à nous, ce n'est pas applicable.

L'encadrement du programme d'équité salariale distant, ça revient un peu au cas par cas. Là-dessus non plus, on n'est pas d'accord.

Le maintien, la périodicité qui est proposée, c'est la première fois qu'on la voyait. On n'avait jamais été consulté, bien que la Commission dise que tout le monde a été consulté.

Plaintes de mauvaise foi, c'est la même chose. On pense que ce n'est pas une chose à laquelle on peut adhérer.

Et le dernier, l'assouplissement du processus réglementaire de la Commission. Il y avait une garantie formelle dans la loi, elle est toujours là, et il y avait une garantie formelle dans les débats de l'Assemblée nationale — Mme Harel l'a répété plutôt deux fois qu'une: Dès le moment où il y aura un processus réglementaire, la Commission devra, par souci de transparence, soumettre un règlement à une commission parlementaire compétente.

Alors, on a beaucoup de mal à adhérer à la proposition qui recommande que la Commission de l'équité salariale n'ait pas à soumettre ses projets de règlement à la commission parlementaire, probablement, en l'occurrence, celle de l'économie et du travail.

Ça résume, puis je pense que je suis rentrée dans mes deux minutes.

Le Président (M. Rioux): Ah, c'est magnifique. C'est tout à fait correct. Merci infiniment.

Alors, bon, nous allons, après cette... C'est une raclée, au fond, hein, que vous donnez au rapport de la Commission. Alors, on va laisser la parole au ministre.

• (11 h 50) •

M. Rochon: Oui. M. le Président, je voudrais d'abord apporter une précision, là, parce que... D'abord, je veux vous remercier pour votre contribution. On reconnaît certains messages, là, on va certainement en rediscuter.

Une voix: ...très cohérent.

M. Rochon: Oui. On peut toujours apprécier qu'il y a une grande, grande cohérence; ça, c'est un fait.

Je voudrais apporter une précision, là, sur un point qu'a rappelé Mme Marchand à partir d'un commentaire qu'a fait mon collègue de Mont-Royal — pour ne pas qu'on l'entende jusqu'à la fin — disant que: Pourquoi le gouvernement est justifié de venir demander aux entreprises de faire l'équité salariale, alors que, lui, il ne l'a pas fait? Je soumets respectueusement, M. le Président, que ce n'est pas tout à fait exact de dire ça. Le gouvernement a complété son exercice, a calculé ses écarts, et l'argent qu'il a à payer est redevable aux salariés du gouvernement à compter du 21 novembre 2001, avec les intérêts depuis le temps que ce n'est pas payé. Ce qui est arrivé et ce qui est en cours et après se terminer actuellement, c'est que les parties, employeurs et employés, se sont entendues, en fait, pour procéder à une vérification de leurs outils d'évaluation et valider le processus. Et ca, c'est en train de se terminer. Une fois que ce sera terminé, ça demandera ou pas des ajustements si la validation amenait un perfectionnement du système ou, sinon, on va s'en déclarer satisfait, et ça va toujours s'appliquer à partir de novembre 2001.

Alors, c'est une grosse entreprise qu'est le gouvernement en termes de nombre de personnes impliquées. Et je pense que c'est même plus tôt, pour être correct. Souvent le gouvernement est en tort, puis il faut être capable de l'encaisser. Mais, dans ce cas-là, c'est peut-être plus un exemple qui a été donné de réussir à le faire malgré les difficultés, et d'accepter avec les partenaires de valider son mécanisme avant de l'appliquer de façon définitive. Alors, je voulais juste replacer les faits pour ne pas qu'on laisse se colporter quelque chose qui ne correspond pas à la réalité, en fait.

Je voudrais vous ramener pour... Les commentaires que j'aimerais entendre de votre part sur l'assujettissement des entreprises, ce que vous nous dites à cet égard que, comme l'objectif de la loi est vraiment de réaliser l'équité salariale, et que, effectivement, on veut le faire à un moment dans le temps, c'est nécessairement un moment donné où ça se fait. Une fois que c'est fait, c'est fait. Ca continue. Bon. Si une entreprise de 10 à 49 a réalisé l'équité salariale, elle a fait l'exercice à ses frais, elle évolue, elle change, elle devient une plus grande entreprise, ce qu'on dit, c'est qu'elle l'a fait une fois, l'équité est faite et elle continue de suivre avec l'organisation, même si elle change de taille ou si elle bouge, et même si elle tombe en bas de 10. Pourquoi qu'une entreprise qui était au-dessus de 10, qui a fait l'équité salariale, devrait défaire l'équité salariale, si elle a huit ou neuf employés? Je ne pense pas que ce soit ce que la chambre suggère. Mais on dit: Oui, une fois que c'est fait, l'évolution fait que l'équité est faite et elle doit demeurer, et là on revient plus aux discussions sur le maintien, comment on s'assure de revoir périodiquement, à quelle fréquence, comment elle reste, pour tenir compte des changements de ce qui se passe sur le marché et dans le domaine des conditions de travail.

Maintenant, comment serait-on justifié de ne pas inclure dans ce processus et dans l'objectif d'équité salariale des nouvelles entreprises qui n'existaient pas quand la loi a été faite, qui arrivent sur le marché. Pourquoi le même principe ne devrait pas s'appliquer et qu'elles ne devraient pas joindre le train, qu'on devrait permettre que toute nouvelle entreprise qui se crée ne rentre pas dans l'équité salariale? Et on nous rappelait tout à l'heure que, dans certains groupes d'entreprises, le roulement est important. Ce qui veut dire qu'on réaliserait l'équité salariale et, cinq, six ans après, ou 10 ans après, on aurait défait ce qu'on a fait parce que les nouvelles entreprises qui viennent, elles ne sont pas soumises à la loi. Il me semble qu'il y a quelque chose qui ne suit pas la logique, une fois qu'on s'est donné un objectif et qu'on s'est donné un cadre pour le faire. Mais je n'ai peut-être pas compris correctement cet exemple-là.

M. Audet (Michel): Si vous me permettez juste un petit commentaire, puis je demanderais à M. Trépanier peut-être d'apporter plus de précision sur le plan technique. Ce qu'on avait en tête, ce que je voulais mentionner surtout, c'est que vous pouvez faire à cette échelle-là des entreprises... vous avez des entreprises qui sont souvent soit des entreprises sont saisonnières. Les entreprises qui sont dans le domaine très conjoncturel, vous avez des opérations qui sont... des entreprises qui sont souvent en croissance rapide et qui peuvent... Je veux dire, en gros, il y a des chiffres qui le démontrent, la moitié pratiquement des PME, plus de la moitié finalement meure après cinq ans. Donc, voyezvous, il y a quand même... puis elles ont... parfois, elles ont eu beaucoup d'employés puis elles ont des problèmes. Ce qu'on dit, c'est qu'à cette échelle-là elles n'ont pas atteint un rythme de croisière très souvent qui leur permet de dire: Écoute, est-ce que j'ai une pérennité, une stabilité à long terme qui permette de faire cet exercice-là? C'était plutôt... Mon approche, c'était plutôt économique que sur le plan, disons, de l'équité. Je sais qu'elles sont assujetties, elles devraient... Je suis conscient qu'actuellement elles devraient l'être mais, pour ces entreprises-là, elles sont dans une situation, dans une mouvance telle qu'elles disent: Écoute, pour moi, là, je ne sais même pas si je vais être encore là dans deux, trois, quatre, cinq ans. Ce n'est pas nécessairement une priorité. Ce n'est pas une excuse, je veux dire, c'est le monde réel dans lequel elles vivent, ces entreprises-là.

Ce qu'on dit dans ce contexte-là, c'est que: Est-ce que finalement le niveau de 10 employés actuellement qu'on a défini, est-ce qu'il est réaliste? Il y a un autre problème par la suite d'assujettir celles qui ne l'étaient pas puis qui atteignent 10. Ça, c'est un autre point. Mais ce que, moi, je soulevais comme question, c'était ce niveau minimum de 10.

L'Ontario, quand ils ont fait la loi, a appliqué la loi de façon progressive à l'époque. Ils ont commencé par les grandes, 500, un peu ce qu'on a fait ici avec la Loi sur la formation professionnelle. Bon. Ça a été 500, après ça, ça a été 100 à 500. Puis, en fait c'est sur cinq ans et c'est seulement qu'aux termes de cinq ans qu'ils ont commencé... qu'ils ont mis la catégorie 10 à 50, et là ils lui ont donné en plus une année de plus. En définitive, ça faisait déjà cinq ans que le processus était en marche et qu'il y avait eu une certaine, je veux dire, une certaine expertise de développer puis il y avait un peu plus, peut-être de... Ici, au Québec on a tout mis, on

a mis tout en vigueur effectivement avec les mêmes délais pour tout le monde.

Évidemment, tout le monde s'est concentré sur les grandes, bien sûr, c'est un peu normal là-dedans. Et donc les autres ont dit: Bien, moi, là, je regarderai ça au terme du cinq ans. Au fond, c'est un peu ça. Et je pense qu'on est actuellement à se poser la question de deux choses l'une, encore une fois, et on sait que notre choix est... nous autres, on pense qu'il faudrait pas voir le niveau, ce serait peut-être la façon la plus simple. Mais ce qui... Supposons qu'on ne fait rien, ce qu'on dit, c'est que ça va prendre combien de temps pour que ces entreprises-là réalisent l'objectif et comment le gouvernement, quand même bien il faut voir que les entreprises habituellement respectent la loi.

Le principe des entreprises, elles respectent la loi là. Prenez les lois, c'est la première chose qu'elles veulent: ne pas être en défaut. Et là elles vont avoir une loi, puis elles ne savent même pas qu'elles sont en défaut, souvent elles ne savent même pas. Comme on a dit tantôt, elles ne sont même pas au courant. Et, tout à coup, elles vont apprendre qu'elles veulent vendre, faire une transaction et on va leur dire: Ecoute, tu as un problème. Ta loi n'est pas appliquée. Ca fait combien de temps? Deux ans que tu aurais dû appliquer ça. L'exercice n'a pas été fait. Qui était là à ce moment-là? Vous imaginez dans quelle situation on va finir par développer... Et là je dis que c'est le temps de se poser la question: Qu'est-ce qu'on fait avec ça? Nous, on dit: Ou on suspend ça puis on donne plus de temps puis on fait une nouvelle charge jusqu'en 2005 pour essayeur justement de réduire ce bassin-là, donc c'est la première chose, ou bien donc, effectivement on revoit le niveau. Parce qu'on est, là, dans une situation ou il y a 22 000 chefs d'entreprise qui ne le savent souvent même pas et qui sont dans l'illégalité. C'est ça, le constat concret qu'on fait et qu'on dit: C'est à ça qu'on doit chercher à répondre à mon avis, quand on regarde ce problème-là. On peut dire: Écoute, ça n'a pas de bon sens, il y en a 8 000, 10 000 qui l'ont fait. Les 22 000, ils n'avaient seulement qu'à le faire. Oui, on peut le voir comme ça mais, concrètement, là, comment le gouvernement qui est chargé d'administrer une loi puis de présumer que les gens l'appliquent, comment, lui, il doit vivre avec ça? Est-ce que c'est normal qu'on laisse cette situation-là durer indéfiniment et qu'on laisse ces entreprises-là avec une hypothèque potentielle qu'elles ne connaissent, encore une fois, même pas? Et, là-dessus, je passe, pour compléter peut-être brièvement... Me Trépanier, est-ce que vous avez autre chose à ajouter?

M. Trépanier (Yves): Bien, je pense que je peux donner certaines observations qui me viennent de l'expérience qu'on a, à travailler avec les entreprises. C'est curieux que toutes les discussions ou à peu près qui se font sur l'équité salariale restent généralement au niveau théorique.

Or, le problème n'est probablement pas au niveau théorique, quoiqu'il y a des arguments qui peuvent être donnés à l'encontre de certaines choses ou à l'appui de certaines autres déclarations. Mais, sur le plan pratique, dans les entreprises, il ne faudrait pas penser que, si le travail n'est pas fait, c'est parce que la Commission n'a pas fait sa job. Je pense que la

Commission a fait son travail sauf que le travail est excessivement difficile à faire. Et je voudrais vous donner simplement un exemple que je vais prendre le plus simple possible: J'ai, dans une entreprise, une petite entreprise, un poste masculin, par exemple, où le titulaire a 10 ans d'expérience, il est payé 13 \$ l'heure. J'ai, dans la même entreprise, un poste qu'on a identifié comme étant féminin à cause de la conjoncture particulière où la titulaire a deux ans d'expérience puis elle est payée 12 \$. Or, l'employeur nous dit: Je fais quoi avec ça? On peut-u diviser l'écart par le nombre d'années d'expérience? Ça paraît particulièrement farfelu.

• (12 heures)

Alors, quand ces mêmes gens-là, selon ce qu'on me rapporte, appellent à la Commission pour que les employés de la Commission donnent une réponse, il n'y en a pas, de réponse à ça. La seule réponse, à mon sens, c'est de dire: Est-ce qu'on est capable de regarder les choses puis de prendre une décision, hein, faire des ajustements, s'il le faut, qui s'appuient sur le bon sens? Mais de penser que l'équité salariale, ça se ramène à des équations mathématiques, c'est un non-sens, et c'est dans ce sens-là que souvent on cherche à nous amener.

Alors, on dit: Dans les entreprises, il y a du travail à faire. Il ne faudrait pas penser que, si on pense qu'il y a de la discrimination, c'est parce qu'il y a une différence de salaire, parce que la différence de salaire, elle peut être attribuable aux compétences de la personne, on ne sait pas comment corriger ça. Puis il n'y a personne à la Commission qui nous a dit d'ailleurs, sur des cas, comment on escompte les augmentations de salaires qui sont attribuables aux compétences, comment on escompte les augmentations de salaires qui sont attribuables à l'expérience, aux années de service. Parce que, dans les petites entreprises, on n'a pas ces systèmes-là. Dans les petites entreprises, on n'a pas des taux de job, on a des taux des salaires qu'on paie à des employés, alors que, dans les grandes entreprises, on a, la plupart du temps, des taux attribuables accrochés à des postes, et là il y a des individus qui peuvent gagner plus ou moins. Alors, comparer des taux de postes, ça va relativement bien, encore que c'est complexe. Comparer des taux de salaires d'individus, c'est une job qui est particulièrement difficile. Et, moi, je pense qu'il faut éviter de penser que la Commission va nous donner ces réponses-là, elle ne peut pas. Pour nous, ça nous paraît impossible comme tâche.

Le Président (M. Kieffer): Merci, M. Trépanier. Le ministre avait... Ça va aller? Alors, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Madame, messieurs, bienvenue. Merci d'être ici, merci aussi pour votre rapport, que j'endosse en grande partie, particulièrement quand vous dites... vous recommandez au ministre de suspendre les sanctions pénales à l'égard des entreprises qui ne se seraient pas enlignées sur l'équité salariale d'ici à 2005.

Par contre, j'ai une question qui me vient quand je regarde votre recommandation principale, si je peux l'appeler ainsi, qui est de dire: On va oublier ça pour les 10-49, on va mettre ça sur la glace. J'ai un peu de misère, parce que qu'est-ce que vous faites pour celui

qui a respecté la loi, enfin, qui a fait le travail, etc.? Qui sont quand même 39 %. Je sais que ce n'est pas beaucoup, je l'ai dit puis je le répète, mais il y en a quand même 39 % qui ont fait leurs devoirs. Puis je ne dis pas que, les autres, là, c'est un manque de bonne volonté ou quoi que ce soit, je n'insinue absolument rien par ce commentaire-là. Mais comment... Au niveau de l'équité entre entreprises, comment vous pouvez faire cette recommandation, M. le président de la Chambre de commerce? Parce que j'ai beaucoup, beaucoup de misère... C'est vos membres, hein, il y en a qui l'ont fait puis il y en a qui ne l'ont pas fait. Il y a une question d'équité entre eux. Il y en a qui se sont pliés aux exigences de la loi puis il y en a qui ne l'ont pas fait pour quelque raison que ce soit.

# Le Président (M. Kieffer): M. le président.

M. Audet (Michel): La question... Et on s'entend bien, là, vous savez qu'en vertu de la Charte, hein, même les entreprises de moins de 10 employés sont assujetties à la notion du travail. Donc, ça, le principe de la loi, il est déjà dans la Charte. Donc, ce qu'on dit, essentiellement, c'est qu'il y aurait moyen d'étendre cette obligation-là et peut-être, à ce momentlà, que la Commission se donne des moyens de relancer ces groupes-là pour qu'ils l'appliquent. On ne dit pas de ne pas l'appliquer, la loi, on dit tout simplement de se soumettre aux obligations prévues, telles que prévues actuellement. Ça veut dire, ça, vous avez un point, je l'ai mentionné tantôt, on peut dire que c'est un problème. Mais, moi, je retourne la question, hein: Vous faites quoi avec la majorité des 60 % qui ne l'ont pas appliquée puis qui sont en bonne volonté? Bon. Est-ce que vous dites: Bien, écoute, ils ont...

Effectivement, moi, je vous dis ceci, c'est que ces gens-là... je ne veux pas les défendre, encore une fois je prends un constat, là. Tu sais, ce n'est pas nous autres qui leur avons dit de ne pas l'appliquer, là, c'est le monde réel, là. Puis faites le tour dans votre entourage, il y en a un paquet qui vont vous dire... Encore une fois, ils ne savent même pas souvent... Malgré toute l'information qu'on a faite, malgré tout, là, il y a encore des gens qui ne mesurent pas que c'est important qu'ils le fassent, puis qu'ils ont des sanctions, puis que ça peut jouer contre eux, puis tout ça, là. Bon.

Bien, alors, la question qu'on leur dit, nous, je vous dis, c'est que la façon la plus simple, c'est de le mettre sur les mêmes statuts que les 10 et moins où, encore une fois, ils sont assujettis aux obligations de respecter la loi. Le principe de la loi s'applique à tout le monde. C'est juste, les processus sont gradués en quelque sorte. Donc, c'est à ça qu'on fait référence.

Puis il pourrait y avoir d'autres mécanismes qui pourraient s'ajouter à ça, des mesures incitatives, des mesures d'appui. Puis là, je dis, à défaut de faire... Parce qu'on est conscient du problème que vous soulevez, puis du point de vue politique également, puis on dit: À ce moment-là, l'autre scénario, à tout le moins, c'est de lever... ou suspendons pour une période de temps donnée les sanctions. Parce que, là, on est en train de se créer un problème économique important dans cette catégorie d'entreprises là, parce que, quand elles vont effectivement vouloir consolider, aller à la banque,

n'importe où, elles vont traîner derrière elles un problème qui va être... Et il y a eu des cas, je pense que Me Trépanier peut donner des cas, ou il y a déjà maintenant, vous savez, des expériences, là, où ça s'est produit. Je pense qu'on peut donner un exemple qu'on a actuellement.

# Le Président (M. Kieffer): M. Trépanier, oui.

M. Trépanier (Yves): Bien, c'est un cas d'entreprise qui doit être vendue à une autre, et la première question qui est posée par les vérificateurs, c'est une firme... bien, une des premières questions, peut-être pas la première, c'est: Avez-vous fait votre équité salariale? Parce que, si ce n'est pas fait, il y a une obligation où — comment on appelle ça?

## Une voix: Un passif.

M. Trépanier (Yves): ...un passif, il y a un passif potentiel. Naturellement, ce qu'on a fait à ce moment-là, on nous a appelé d'urgence, on a regardé assez rapidement puis on a pu certifier, pour ces gens-là, que, s'il y avait une obligation, elle ne devrait pas dépasser un certain niveau de dollars, compte tenu de l'effectif qu'il y a dans la place, là. Ça ne pouvait pas... C'était assez évident dans ce cas-là que ça ne pouvait pas être majeur comme ajustement, et la transaction s'est faite.

# Le Président (M. Kieffer): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Oui. Bien, je voulais juste dire au président de la Chambre que, vraiment, je le rejoins, là, quand il parle de suspendre les sanctions, parce que, dans le fond, si le gouvernement... Indépendamment de ce que le ministre nous dit, si le gouvernement n'a pas réussi à faire sa propre équité salariale — même s'il nous dit que ça va être rétroactif au 21 novembre 2001, il reste qu'ils ne l'ont pas faite — alors pourquoi vous pourriez exiger des sanctions d'une entreprise qui ne l'a pas faite, alors qu'ils ont loin d'avoir les ressources que le gouvernement a? Bien, moi, je pense que, le temps que le gouvernement a eu pour le faire, il aurait dû le faire. Prêcher par l'exemple qu'on appelle ça, là? En tout cas. Alors donc, je vous rejoins. Ma difficulté, c'est votre recommandation principale, de dire: On abolirait ça. Mais je comprends mieux, là, votre nuance que vous avez apportée, je n'ai pas de problème.

Est-ce que vous n'êtes pas d'accord que la job que la Commission a à faire, c'est une job de... je vais l'appeler de propagande, c'est-à-dire d'évangéliser le marché, d'informer les gens? Elle a une responsabilité importante. Et, tantôt, on parlait avec M. Lafleur et on parlait de méconnaissance de la loi. Puis c'est vrai. Quand on regarde le rapport, votre rapport, c'est vrai auprès des travailleuses, c'est vrai auprès des entreprises. Donc, il y a un problème de méconnaissance. Donc, la job, la responsabilité, c'est la responsabilité de la Commission. Et, d'ailleurs, je me demande si ce n'est pas ça que vous voulez dire par votre point n° 4, votre conclusion n° 4 qui est d'«élaborer des outils de travail

efficaces et réalistes». Autrement dit: Développons des outils pour aller rejoindre ces employeurs-là, rejoindre les travailleurs et travailleuses aussi pour expliquer c'est quoi, le principe, et qu'est-ce qu'il faut faire de la façon la plus simple.

Vous avez semblé, par exemple, louanger le guide. Mais le guide, ça n'a pas l'air d'être suffisant, puisqu'on a abouti à 39 %. Alors, il y a un problème de communication qui n'a pas existé ou qui a existé d'une façon mitigée. Puis là ce n'est pas des pierres que je lance, c'est juste que c'est une réalité puis on la conserve, la réalité, à 39 %, en dépit du fait que vous semblez avoir fait des exercices. M. Lafleur tantôt en a fait aussi puis il aboutit à la même moyenne que l'ensemble de la province, à 38 au lieu de 39.

# Le Président (M. Kieffer): M. Audet.

M. Audet (Michel): M. le député, effectivement, je dois dire que nous avons eu de très étroites collaborations et discussions et avec le ministère et avec la Commission. Donc, c'est sûr que le résultat est là, mais ce n'est pas parce qu'il n'y a pas eu... Le ministère a même mis en place une équipe l'année dernière, avec laquelle on a travaillé pour justement donner plus d'information. La Commission fait un travail. La difficulté, c'est que rejoindre, comme on vous disait, 36 000 chefs d'entreprise, de PME, pour leur expliquer ça, laissez-moi vous dire, là, que c'est toute une job, tu sais? Parce que, là, vous les réunissez, et ils vont vous envoyer, dans un premier temps, quelqu'un qui n'est pas seulement au niveau... qui n'est pas seulement du niveau en quelque sorte qu'il devrait être, parce que ce n'est pas nécessairement important pour lui. Donc, c'est un travail considérable.

Et je pense que l'exercice, à mon avis, est à reprendre. Et il est à reprendre à travers les régions du Québec, parce qu'il y a un phénomène aussi très important, régional, à travers cet exercice-là qui est très important. Ca n'a pas la même réalité pour... Parfois, là, sur le plan de la compréhension, on peut faire... Alors nous, on a offert, et on peut le faire effectivement, de travailler un peu à travers le réseau pour donner plus d'information. Là-dessus, on est ouvert à offrir, disons, de faire une opération. On l'avait fait d'ailleurs avec, déjà, je me souviens, le ministre du Travail, à l'époque, à propos de la Régie des rentes. On avait fait une tournée du Québec, on avait fait une trentaine de séances d'information pour expliquer ça, etc., il y avait des petitsdéjeuners le matin. On a déjà parlé de la possibilité même de le faire avec... et je pense qu'on est ouvert à ça.

• (12 h 10) •

Mais la question qu'on se pose, c'est que, dans tous les cas, ça ne réglera pas... ça va régler des cas à la marge. On est pris avec une masse, une majorité d'entreprises qui, de toute façon, sont dans l'illégalité. Là, à court terme, puisqu'on se pose la question, il va falloir y faire face. Louise, est-ce que vous voulez ajouter autre chose? Oui.

Mme Marchand (Louise): Deux choses. D'abord, je pense qu'il faut aussi nuancer le pourcentage d'entreprises dont on dit qu'elles se sont acquittées de leurs obligations, le 39 %, là. Ce que le rapport démontre

bien, c'est qu'elles ont soit commencé ou soit terminé. Puis il y a plusieurs étapes à franchir. Alors, je pense qu'il y en a plusieurs dans ce bassin-là qui ont commencé mais qui ne font pas partie de celles dont on peut dire qu'elles ont terminé.

Deuxièmement, je pense qu'il y a une question d'approche, M. le député de Mont-Royal. C'est qu'il nous semble qu'au lieu d'essayer de trouver des façons de compliquer la loi puis de donner des tours de vis supplémentaires, devant l'état de la mise en oeuvre, devant les difficultés que tout le monde constate — même la Commission le fait dans son texte — je pense, il faut trouver des façons de faciliter la vie des entreprises, qui sont au premier chef les responsables de l'application de la loi. N'oublions jamais que ce sont les employeurs qui ont la responsabilité d'appliquer la loi. Et je me souviens d'avoir assisté à une conférence de M. Trépanier où il avait beaucoup insisté là-dessus: ce sont les employeurs qui ont toute la responsabilité de l'exercice.

Quant au maintien, là, on passe à une responsabilité conjointe association accréditée et employeur. Mais, pour l'application, pour le programme... Et ne nous trompons pas, quand on dit que, déjà, les obligations des 10-49 sont moindres que les entreprises de 50 et plus ou de 100 et plus, effectivement, dans la loi, sur papier, les obligations sont graduées en fonction de la taille, mais il n'en reste pas moins que, entre les obligations d'une entreprise de 10-49 et celles d'une 50 et plus, je vais vous dire, il n'y a pas une grosse différence. Il n'y a personne à la Commission de l'équité salariale qui a été capable de m'expliquer, moi, la différence entre les deux — ça fait cinq ans que je suis dans le dossier.

Le Président (M. Kieffer): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci, M. Audet, Me Marchand. Juste pour poursuivre la discussion, Me Marchand, il reste... Bien, moi, j'ai compris d'abord que le 39 %, c'étaient des gens qui disent avoir complété, le 7 % en plus, c'est des gens qui ont amorcé. Mais ça, c'est mon interprétation de ce que j'ai lu, là. En tout cas, vous semblez challenger ça, là. Je n'irai pas vous challenger moi-même, là, mais... En tout cas, en supposant que c'est 39 %, là, qui l'ont complété, moi, ce qui m'inquiète dans tout ça, c'est que, et puis je l'ai dit puis je le répète, on pense ou la Commission pense aller faire d'autres affaires, alors que la job première n'a pas encore été faite. Et ça, ça m'inquiète énormément, que ce soit quand on parle de comparatif pour des... c'est-àdire pour des entreprises qui n'ont pas de comparatifs masculins ou etc. Ça, ça me... La job... Gardons le focus, comme je disais tantôt, gardons le focus sur la job à faire, la job fondamentale, principale, qui est d'instaurer l'équité salariale. De grâce, trouvons des moyens de simplifier. Sauf que — tantôt vous étiez là quand j'ai posé la question à ceux qui vous ont précédé — est-ce qu'il y a des moyens de simplifier le processus d'instauration de l'équité salariale? Et il semble, d'après une spécialiste qui nous a répondu tantôt, que c'est assez difficile. Il faut quand même... Alors, peut-être que M. Young, qui est un consultant dans le domaine...

Le Président (M. Kieffer): Vous faites de la publicité indue, M. le député. Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Ce n'est pas grave, je ne lui charge rien.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Est-ce que, vous, vous pourriez nous donner votre opinion? Peut-être est-elle différente de celle qui vous a précédé.

# Le Président (M. Kieffer): M. Trépanier, donc.

M. Trépanier (Yves): Pour faire ce travail-là, si... Par exemple, pour simplifier les choses, quand on a pu approcher des franchiseurs qui, eux, étaient en mesure de développer quelque chose et ensuite d'essayer de le vendre, si on veut, ou de convaincre leurs franchisés ou leurs différents commerces, là, bien, ça, ça facilite grandement les choses. Il y a un niveau de confiance...

#### Une voix: ...

M. Trépanier (Yves): Oui, il y a du support, il y a du travail qui a... il y a eu de l'investissement de fait. Ensuite, il y a un niveau de confiance qui existe, puisque le franchiseur dit: Inquiétez-vous pas, là, ça, ça fonctionne, regardez, puis regardez ce que ça fait, puis, s'il y a des problèmes, venez-nous voir, puis etc. Alors, ça, c'était une première chose.

La deuxième chose, c'est que, à mon sens, on est capable d'arriver à quelque chose avec des petites entreprises, avec des 10-49, quand on est avec eux et qu'on est en mesure d'analyser le problème avec eux. Mais d'essayer de leur faire une conférence ou de préparer un bulletin d'informations, ça, j'ai l'impression que ça nous mène nulle part, parce que les gens... Il y a d'abord un problème de compréhension du texte: je parle du mot «équité» - puis, si on écrit, on veut écrire comme il faut - or, les gens ne sont pas nécessairement capables de comprendre ce qu'on a écrit, là, si vous voyez ce que je veux dire. Alors, les gens regardent ça puis ils vont dire, encore aujourd'hui: Bien, moi, je n'ai pas de problème parce que je paie mes femmes la même chose que les hommes quand ils font la même job, qu'est-ce que vous voulez? Puis ce n'est pas... Dans ce cas-là, ce n'est pas des gens démunis qui vous disent ça, là. O.K.? Donc, il faut être auprès des gens puis il faut les aider.

Alors, pour ça, il faut partir avec un certain état d'esprit: c'est qu'on est là pour les aider. Si on s'en va les voir pour faire des ajustements, c'est une autre chose. O.K. Parce que, pour nous, on a le sentiment que c'est une loi sur l'équité, ce n'est pas une loi sur les ajustements. Puis il y a des gens qui pensent que, si tu n'as pas fait d'ajustements, tu n'as pas fait l'équité. Alors, il y a toutes sortes de débats, là, intéressants autour de ça.

Une voix: C'est important.

Le Président (M. Kieffer): Si vous me permettez, je poserais, moi aussi, à mon tour, une courte question: À la recommandation n° 9 dans votre mémoire, et, à

titre de député, évidemment je suis sensible à cette réalité-là, vous insistez sur le fait que la Commission, dans toute modification à ses règlements, doit maintenir l'obligation qui lui est faite par la loi d'aller devant la commission parlementaire, et vous allez même aussi loin que de citer la ministre, à l'époque, dans un échange en Chambre. Vous êtes aussi conscient que c'est le seul organisme gouvernemental qui est pris avec obligation-là, tous les autres passent par le canal normal, c'est-à-dire le Conseil des ministres, qui adopte ou non les modifications au règlement. Pourquoi cette insistance?

M. Audet (Michel): Bon, écoutez... En fait, allez-y donc, mais je veux juste dire un petit mot làdessus. C'est que le débat avait porté en bonne partie aussi là-dessus lors de la loi, et l'insistance avait été mise, du côté des groupes qui voulaient avoir l'équité salariale, d'avoir à peu près tout ce qui était possible dans la loi. Parce que l'hypothèse avait été regardée d'en laisser plus dans les règlements. Donc, je vous signale que ce n'est pas la décision particulièrement du côté... en tout cas, du monde patronal, au départ, de dire: Tout doit être écrit. Mais la loi est extrêmement précise, hein? Il y a des choses, effectivement, qui sont assez, même, exceptionnelles pour une loi, donner autant de détails, et on y va jusqu'à presque des équations. Mais c'était la demande, qui était formelle, qui était, à l'époque... et c'était celle qui a été amenée par les groupes qui proposaient le projet, et le gouvernement l'a proposée.

Maintenant, actuellement, ça pourrait avoir un effet différent, et là Mme Marchand va vous expliquer un petit peu ce qui nous amène à être un peu prudent làdessus.

#### Le Président (M. Kieffer): Me Marchand.

Mme Marchand (Louise): Bien, en fait, c'est, grosso modo, parce que c'est une loi qui est, moi, je vous dirai, probablement beaucoup plus difficile qu'un autre type de législation à appliquer. Puis je pense que le constat sur la mise en oeuvre qu'on fait actuellement, c'est un précédent au Québec que cinq ans après l'entrée en vigueur d'une loi, presque un an et demi après la date d'échéance, il y ait 60 % des entreprises qui n'aient pas souscrit aux obligations auxquelles elles doivent souscrire. Alors, c'est pour ça que je pense que le législateur doit être particulièrement prudent. La loi a été l'objet de plusieurs compromis, n'est-ce pas, quand elle a été adoptée en commission parlementaire. On se souvient des discussions très détaillées, comme dit M. Audet, entre Mme Gagnon-Forget et Mme Harel. Et, finalement, c'était une espèce de double garantie.

Et c'est vrai, vous avez raison, M. le député, de dire que c'est probablement le seul organisme qui est requis d'aller en commission parlementaire quand il y a un processus réglementaire qu'il veut proposer. Mais je pense qu'on a besoin de ça pour la Loi sur l'équité salariale. Je pense que c'est une loi qui doit être vraiment... Enfin, un règlement qui découlerait de la loi doit vraiment être scruté par les parlementaires, parce qu'il faut qu'il reflète vraiment l'équilibre que le législateur a voulu lui donner au départ, et, déjà, ça a été extrêmement ardu. Alors, je pense que ce serait bien

dangereux de ne pas soumettre à nouveau le règlement au processus de consultation. C'est une question de transparence, je pense.

Le Président (M. Kieffer): Merci. Alors, M. le ministre, pour terminer.

M. Rochon: Bon. Je suis conscient, là, du temps qu'on n'a plus, je vais faire un bref commentaire pour donner la chance, plutôt qu'une question, là, mais pour donner quand même la chance à nos invités d'ajuster si mon commentaire ne correspond pas, là, à la réalité. Premier élément, qu'on ait, comme le dit Mme Marchand, un objectif de faciliter, de décomplexifier, j'ose prétendre, là, que la Commission a donné assez de démonstration que c'est là la volonté qui est visée par le travail de la Commission et par les changements qu'on pourrait éventuellement vouloir faire à la loi. On ne veut surtout pas rendre ça plus compliqué et on ne veut surtout pas avoir une approche pénalisante pour les entreprises. Bon. Alors, je comprends le commentaire, là, mais, au besoin, je veux mettre ça bien clair qu'on est animés du même... de la poursuite du même objectif.

• (12 h 20) •

Maintenant, pour les entreprises, et reconnaissant la complexité, on est très conscients qu'il y a peut-être encore beaucoup d'entreprises, de chefs de petite entreprise qui n'ont pas réalisé que la loi existait ou qui n'ont pas saisi le sens de ce que veut dire l'équité salariale. Ce n'est pas simple. Mais là, d'abord, je voudrais bien préciser que la loi n'amène pas la Commission à appliquer des sanctions si les gens, quand on les rejoint, sont prêts à s'embarquer dans le système. Les sanctions ne sont prévues que pour ceux qui refusent ou qui refuseraient éventuellement de vouloir respecter la loi. Bon. Que quelqu'un ne le réalise que trois, quatre ans après que la loi s'applique à eux, je pense qu'il y a un grand principe qui dit que nul n'est censé ignorer la loi. Ca ne veut pas dire qu'on ne reconnaît pas que des gens l'ignorent, mais, moi, ce que j'ai compris, c'est que ça veut dire qu'on ne peut pas interpréter l'ignorance qu'on avait de la loi comme étant une raison ou une excuse pour ne pas l'avoir respectée. C'est ça que ça veut dire. Donc, on ne va pas sanctionner les gens parce qu'ils n'avaient pas réalisé que.

Mais là, l'autre principe qui rentre en ligne de compte, c'est l'équité pour les entreprises puis l'équité pour les travailleuses, dans ce cas-là. La seule pénalité, si on peut l'appeler comme ça, qui est imposée, c'est la rétroactivité au 21 novembre 2001. Alors, une entreprise qui ne le réalise qu'après, on dit: Bon. O.K. On comprend que vous n'aviez peut-être pas saisi, on ne va pas vous donner de sanction particulière, mais les droits des travailleuses sont toujours là, et, quand on va la faire, l'équité, il y a un rétroactif qui lui est dû à cette personne-là, puis on va le faire. Ce n'est que de la justice fondamentale, là, je pense, à cet égard-là.

Alors, je voulais faire ce commentaire-là. Parce qu'on poursuit les mêmes objectifs, je pense, on est conscients de la complexité et de la difficulté que ça représente pour les entreprises, et je pense qu'on a et dans la loi et dans l'approche, et surtout dans les changements qu'on pourrait y faire sur la base de l'expérience qu'on a acquise, plus de moyens pour

mieux collaborer ensemble et mieux travailler ensemble pour aider les entreprises à la réaliser, cette équité, qui est une nouvelle valeur dans notre société et qui... Quand on aura atteint une autre génération, probablement que les gens n'en discuteront plus, ça fera partie de la vie normale. Mais plus vite que ça arrivera, mieux ce sera.

Le Président (M. Kieffer): Le temps étant écoulé, je vais quand même vous permettre, M. Audet, de faire une courte réponse au ministre. Allez-y.

M. Audet (Michel): Oui, 30 secondes, tout simplement pour mentionner que, oui, c'est un des... Je pense que, quand on parlait d'appui aux entreprises, la perspective que vous décrivez est tout à fait valable. Cependant, il faut reconnaître que c'est un organisme quasi judiciaire et, s'il y a une plainte, hein, et qu'il y a sanction, elle va être imposée, parce que la plainte, elle peut venir de l'employé, elle peut venir des employés et pas seulement de la Commission. C'est ce que je pense qu'il faut reconnaître. La nuance que je ferais dans ce que vous dites, là, c'est que l'entreprise est toujours sujette à avoir une plainte même si elle... Même si la Commission, disons, a fait une démarche et si les employés font une plainte, bien, ils vont devoir effectivement faire face à cette situation-là.

Deuxièmement, et c'est la notion de carotte et bâton, il va falloir que la Commission manipule bien l'un et l'autre avec tact. Parce que, si vous allez voir un chef de PME puis avec à la fois la carotte et le bâton, je veux dire, il va enlever le bâton avant la carotte, il va dire: Écoute, merci beaucoup, hein, parce que pourquoi je me mettrais dans le trouble? Je veux dire, nul n'aime s'incriminer eux-mêmes, c'est lui-même.

Alors, quand on va avoir à revoir, à mon avis, un plan d'action, il faut se souvenir qu'on a un problème à ce niveau-là, parce que l'entreprise est dans l'illégalité. Soyons clairs, là: quand elle n'a pas fait l'exercice puis même si elle est présumée avoir été de bonne foi, s'il y a une plainte, moi, je pense que... enfin, ma version, mon sentiment à moi, c'est qu'elle peut être... il peut y avoir un jugement qui la condamne. Je ne sais pas si... Je peux me tromper, mais c'est mon évaluation. Me Trépanier, c'est quoi votre...

Le Président (M. Kieffer): Très, très, très rapidement, M. Trépanier.

M. Trépanier (Yves): Je ne suis pas maître, donc je vais m'abstenir de répondre à ça!

Le Président (M. Kieffer): Bon, alors, M. Audet, Me Marchand, M. Trépanier, je vous remercie au nom de la commission et je suspends les travaux jusqu'au retour, à 2 heures. Ceci étant dit, les députés peuvent laisser leurs documents ici, il n'y a pas de problème.

(Suspension de la séance à 12 h 24)

(Reprise à 14 h 4)

Le Président (M. Rioux): Alors, j'invite maintenant le Conseil du patronat à prendre place.

Alors, M. Provost, vous remplacez votre président? Lourde tâche.

M. Prévost (Pierre): Lourde tâche, oui.

Le Président (M. Rioux): Présentez-nous, s'il vous plaît, vos deux collègues.

#### Conseil du patronat du Québec (CPQ)

M. Prévost (Pierre): Oui. Alors, M. le Président, à ma gauche, je vous présente Mme Renée Liboiron, qui est directrice prévention, santé, sécurité du travail au CPQ, et, à ma droite, M. Michel Dubé, qui est directeur conseil en rémunération chez Morneau Sobeco, une des firmes les plus importantes au Québec dans ce domaine.

Le Président (M. Rioux): Alors, M. le viceprésident exécutif, vous avez 15 minutes pour présenter votre point de vue, et, ensuite, on échangera avec vous avez plaisir.

M. Prévost (Pierre): Merci, M. le Président. Donc, si vous le permettez, je vais faire quelques remarques préliminaires plutôt que d'entrer directement dans le court mémoire qui vous a été remis dans les jours qui ont précédé la tenue de cette commission. Ces remarques visent à donner une entrée en matière quant au sujet de l'équité qui nous réunit.

D'abord, un premier point pour vous dire que le rattrapage économique des femmes s'est effectué depuis une quarantaine d'années, préalablement à l'adoption au Québec d'une loi sur l'équité salariale. Par contre, il y a des études qui sont sorties récemment. J'ai en mémoire celle du sociologue Simon Langlois de l'Université Laval, l'année passée, qui disait que, dans les huit à 10 dernières années, on a plutôt noté une stagnation de l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Et il expliquait... enfin, selon lui, il y avait différents critères ou différentes raisons qui permettaient d'expliquer cette situation, mais il disait que c'était essentiellement des facteurs culturels, donc des facteurs qui sont très, très longs à évoluer dans une société.

Deuxième élément contextuel que je voulais souligner: les estimations qui nous avaient été présentées par le gouvernement en 1996, au moment de l'étude du projet de loi sur l'équité salariale, montraient qu'il y avait des estimations de l'ordre de 1 % à 41/2 % en termes d'ajustement, de rattrapage salarial, dû à une réforme basée sur l'équité salariale. Or, si on se fie aux données du sondage réalisé par la Commission l'année dernière, on serait plutôt entre 1 et 2 %, et ça correspond exactement aux estimations qui avaient été avancées par le CPQ à l'époque, en 1996, où on disait que ça varierait probablement entre 1 et 2 %. Donc, la grande variabilité des estimations qui avaient été présentées en 1996, qui passaient de 1 à 41/2 %, selon le ministère ou le Conseil du statut de la femme, je pense, qui avait présenté aussi des estimations, on est plutôt dans le bas de la fourchette.

Évidemment, au Conseil du patronat, vous allez comprendre qu'on est d'avis que la meilleure voie, la voie royale pour régler le problème d'équité, c'est évidemment l'intégration accrue des femmes dans les secteurs qui sont non traditionnels. Et, dans les années à venir, on prévoit une pénurie de main-d'oeuvre dans plusieurs domaines. On vit déjà des difficultés d'embauche dans plusieurs secteurs d'activité, et là, actuellement — on ne boudera pas notre plaisir — on a une exceptionnelle création d'emplois au Québec et on souhaite que ça se maintienne de la sorte. Mais, évidemment, il y a des facteurs démographiques qui sont à la base de ça.

Et on rappelle à cette commission, aux parlementaires membres de la commission, que la hausse de la productivité des entreprises, ce sera toujours, dans un contexte de libre entreprise, la clé fondamentale qui va permettre d'augmenter le taux d'emploi et l'intégration en emploi et surtout dans les secteurs non traditionnels pour les femmes. Or, cette hausse de la productivité, elle est basée sur quoi? Il y a plusieurs économistes, dont Pierre Fortin qui l'a rappelé récemment: l'ouverture sur le monde, donc l'ouverture sur les marchés, la formation de la main-d'oeuvre — extrêmement important — et, évidemment, une politique d'ouverture à l'investissement.

#### • (14 h 10) •

Je voudrais signaler que depuis l'adoption de la loi, en 1996, le CPO a évidemment joué le jeu et a tenté de signaler l'existence et donc le besoin de se conformer à cette législation auprès de son membership. Il y a un sondage CROP que nous avons réalisé l'année dernière qui montrait que 80 % des entreprises membres du CPQ avaient complété l'exercice. Vous comprenez que le CPQ représente essentiellement les entreprises de taille assez importante, et donc, de ce côté-là, je pense qu'il y avait... Ce qui explique peut-être qu'on est en avance par rapport aux petites et moyennes entreprises c'est le fait qu'il y avait déjà, dans une grande part de ces entreprises, des politiques de rémunération, donc il y avait une espèce de professionnalisation de cette gestion-là, et qui a probablement permis d'aller un petit peu plus vite dans l'adoption des objectifs liés à l'équité.

On a également tenu des activités avec le Bureau de formation et de conseil en équité salariale de façon à inciter le plus d'entreprises possible à mettre en oeuvre la politique d'équité salariale. Évidemment, on peut relever certains aspects positifs de cette législation, par exemple, le fait que, aujourd'hui — et ça, c'est une donnée qui est tirée d'un sondage Morneau Sobeco, dont Michel pourra peut-être faire plus ample référence plus tard - les gestionnaires, évidemment, de façon générale, adhèrent au principe aujourd'hui. Il y a une résistance aux changements qui s'est atténuée avec le temps. Et je pense qu'un des bienfaits du processus dans lequel on est passés, c'est qu'on a donné du temps au temps, on s'est donné quatre années pour adopter graduellement cette nouvelle législation. Et ce qu'on relève aussi, c'est que ça a entraîné une connaissance plus détaillée des tâches des employés au sein des entreprises qui se sont livrées à l'exercice. Donc, il y a toujours un aspect positif, il y a toujours deux côtés à une médaille. Donc, ça, ce sont les aspects positifs.

Maintenant, un mot immédiatement sur les entreprises de 10 à 49 employés. Nous avons relevé, par des consultations auprès de la partie de notre membership qui est située dans cette strate, que les

retards dans l'application de la loi sont dus partiellement à une pénurie d'expertise disponible ainsi qu'à des difficultés d'entreprise. Vous savez que, continuellement, dans le secteur privé, il y a des entreprises qui sont en difficulté. Alors, évidemment qu'une entreprise qui est en difficulté parce qu'elle perd des marchés, parce qu'elle perd des contrats... Je prends... Il y a des exemples actuellement qui me traversent l'esprit: bien que l'emploi aille très bien, au niveau des exportations, ça va plutôt mal. On perd des contrats d'exportation qui, traditionnellement, nous étaient acquis au profit de la Chine qui est un nouveau membre de l'Organisation mondiale du commerce. Alors, ça, c'est une problématique dans le secteur du bois, dans le secteur du meuble. Et donc, il y a plusieurs entreprises qui font face annuellement à des difficultés importantes au niveau de leur survie. Donc, ça peut expliquer, je pense, que, pour des entreprises un peu plus fragiles, elles n'ont peut-être pas été capables de passer à travers l'ensemble des besoins du processus.

Maintenant, finalement, pour ces remarques, cette partie des remarques, on dirait que nos attentes face à la Commission de l'équité salariale seraient que la Commission joue un rôle de promotion du concept d'équité et de soutien aux entreprises en développant le plus possible des outils facilitants, c'est-à-dire, donc, y aller en soutien à la démarche des entreprises, par exemple en mettant de l'avant de meilleures pratiques d'évaluation. On sait que c'est un art autant qu'une science, la question de l'évaluation. Alors, ça, ce seraient des attentes vraiment très positives envers la Commission.

Puis l'autre partie du message à la Commission serait de dire: Il faut faire attention, hein: quand on souffle le froid et le chaud, souvent, on ne retient que... Il y a des gens qui ne retiennent qu'une partie du message. Alors, la Commission s'est exprimée par la voix de sa présidente ou par la voie du rapport annuel 2001-2002, en signalant, elle aussi, qu'il y avait actuellement une pénurie d'experts dans le domaine de l'équité salariale — ce qui avait amené la Commission, d'ailleurs, à retarder l'embauche de certains... de son personnel - que cette question demandait un changement de culture des relations de travail — donc, je ramène un peu à l'argument de tantôt: c'est quelque chose qui se fait sur le moyen et le long terme — et que, également, c'est compliqué. Mais ça, ce sont des termes qui ont été utilisés, le 18 juin dernier, par la présidente qui admettait que ça pouvait coûter de 3 à 4 000 \$, même, le processus, pour une entreprise. Nous, on a une évaluation qui est différente. Je vous rappellerai que le rapport Lemaire, le rapport du Comité sur la déréglementation que le gouvernement a mis en place, chiffrait ça plutôt à 10 000 \$. Puis mon bon ami Michel me disait: 10 000, c'est une moyenne assez basse. Alors, quand on veut avoir des bons consultants, ça coûte quelque chose.

Donc, vous voyez que les évaluations sont quand même assez différentes de l'une à l'autre, et c'est important de montrer que la Commission, elle a un rôle très, très important à jouer.

Ce qui nous amène, en conclusion, là, directement sur les commentaires que nous vous avons fait parvenir. Vous avez remarqué que ces commentaires touchaient la moitié seulement des points qui étaient inclus au rapport du ministre, c'est-à-dire que les points 1, 2, 6, 8, 10 et 11 n'ont pas été abordés pour la raison — dans nos commentaires — pour la raison qui se retrouve dans le premier paragraphe, c'est-à-dire qu'on estimait que c'étaient des points qui devaient de toute façon revenir. En 2006, il y a une réévaluation de la loi qui est prévue et ce sera... on va se donner encore trois ans de plus pour laisser aller les choses, voir un peu comment la Commission peut fonctionner à l'intérieur des paramètres actuels.

Maintenant, les points 10 et 11, quand on parle d'authenticité des documents, la date du rapport annuel, on voit que c'est des questions tout à fait administratives, puis, si ça peut augmenter l'efficacité du fonctionnement de la Commission, on n'a aucune objection à ce que ça se fasse plus rapidement. Mais on légifère... D'un autre côté, on ne légifèrerait pas uniquement pour ça. Alors, s'il y a lieu, les points 10 et 11, on a une ouverture là-dessus. Évidemment, ça, je pense que c'est la moindre des choses.

Maintenant, vous allez comprendre que les points 3, 4, 5, 7 et 9 sur lesquels nous vous avons fait des commentaires, ceux-là, bien évidemment les commentaires qui vous ont été faits vous ont été rapportés par écrit. Je voudrais simplement revenir sur la question du comparateur masculin, qui me semble être assez centrale à toute la question qui nous concerne aujourd'hui pour les entreprises de 10 à 49 employés. Nous, notre point de vue, c'est que ça sort, cette question du comparateur externe, ça sort de l'esprit de la loi. L'esprit de la loi, c'était plutôt un exercice d'équité à l'interne. Et on trouverait ça périlleux d'intégrer, enfin, si on veut, de sortir de l'application des lois naturelles du marché dans la libre entreprise. C'était d'ailleurs un argument qu'on vous avait servi en 1996 — pour ceux d'entre vous qui étiez là soit à titre de ministre ou de député — et cet argument-là reste. Je pense qu'il est autant d'actualité aujourd'hui, même plus, davantage dans la mesure où notre économie est encore plus ouverte aujourd'hui qu'elle ne l'était auparavant, une économie qui exporte beaucoup, qui importe beaucoup. Donc, on doit être extrêmement vigilants là-dessus.

L'équité, oui, elle doit se faire au sein d'une entreprise. Maintenant, on ne pense pas que ça doit être fait en important des règles qui sont des éléments de culture d'entreprise, qui ne sont pas propres à notre entreprise, mais qui seraient plutôt importées d'une autre entreprise ou d'un panier d'autres entreprises.

Donc, on vous rappelle dans notre document que la province de l'Ontario a reculé là-dessus, a conservé la question du comparateur masculin externe pour le secteur public. Puis c'est un petit peu normal dans la mesure où le secteur public, c'est le même payeur: c'est le payeur de taxes qui est le payeur. Alors, là-dessus, si vous voulez expérimenter, libre à vous, mais, du côté de l'entreprise privée, on vous suggère d'y aller plus modestement. Faisons nos classes sur le secteur public, puis on verra après ça.

Je ne pense pas que notre législation actuellement, on est en queue de peloton, on est plutôt en avant du peloton. À un moment donné, il ne faut pas être trop, trop en avant parce que, sinon, on se retourne puis on ne voit plus personne derrière nous et on ne sait plus si on est dans la bonne direction. Alors, M. le Président, je pense que je peux déjà clore mes propos parce que les autres éléments, bien, c'est écrit. Alors, s'il y a des questions de part et d'autre, bien ça nous fera plaisir d'y répondre.

Le Président (M. Rioux): Alors, merci beaucoup. Merci beaucoup, monsieur. M. Prévost, est-ce qu'il y avait d'autres commentaires de vos collègues? Non? Ça va? Très bien. Alors, M. le ministre.

M. Rochon: Deux questions que je voudrais vous poser. Je vous remercie beaucoup de votre contribution. D'abord, comme vous le dites, il y a une question assez centrale qui est celle du comparateur externe, qui soulève beaucoup de commentaires. Et on comprend là peut-être pas les craintes, mais les réserves là ou parfois les craintes qui nous sont véhiculées, dans le respect des entreprises et de chacune de leur culture. Je pense que la commission est très sensible à cette réalité et qu'on ne voudrait pas faire de fertilisation croisée indue; ce n'est pas l'objectif du tout. Mais qu'estce que vous auriez comme solution pour des entreprises où il n'y a vraiment pas de comparateurs internes là? Est-ce que vous nous suggérez de simplement attendre que l'expérience dans le secteur public ait permis de trouver un moven? Ou s'il n'y a pas quand même des avenues, des pistes qui peuvent être cherchées pour aider les entreprises, leur donner un point de référence? Je pense que c'est ça qui est l'intention. • (14 h 20) •

L'inaction — je ne pense pas que c'est ça que vous suggérez nécessairement — ne pourra pas nous amener à être dans une meilleure position dans trois ans ou dans cinq ans. On va toujours en être au même point, s'il n'y a pas une démarche d'exploration qui puisse se faire. Vous semble-t-il qu'il y a moyen de faire quelque chose pour se donner un point de référence qui va permettre aux entreprises elles-mêmes de faire leur travail plutôt que de les abandonner à elles-mêmes là, dans un sens?

Le Président (M. Rioux): Alors, M. Prévost, vous êtes accompagné d'un expert en rémunération.

M. Prévost (Pierre): Oui, je vais le laisser répondre à ma place...

Le Président (M. Rioux): On va donner la parole à M Dubuc.

M. Prévost (Pierre): On est dans un niveau de technicité, là...

Le Président (M. Rioux): Alors, M. Dubuc.

M. Dubé (Michel): Dubé.

Le Président (M. Rioux): M. Dubé, excusezmoi.

M. Dubé (Michel): Bien. L'exercice d'élaboration d'un programme d'équité salariale se fait à l'intérieur d'une entreprise. Je pense que — en tout cas, à

mon humble avis — il serait tout à fait possible de se conformer à la loi, quelle que soit la taille de l'entreprise, en autant qu'elle soit assujettie à 10 employés ou plus, 10 salariés ou plus, par voie d'affichage, pour confirmer le fait ou infirmer le fait qu'il y a ou pas de fonction à prédominance masculine, et auquel cas, à défaut de fonction à prédominance masculine, bien, évidenment, il n'y a pas de correctifs nécessaires non plus que d'évaluation de la valeur relative des fonctions à prédominance masculine versus les autres. Alors, je pense que le seul fait de confirmer, par voie d'affichage, l'absence de comparateurs masculins, aux yeux des salariés de cette entreprise-là, témoignera d'une volonté de se conformer à l'esprit de la loi.

Le problème avec les comparateurs masculins, c'est qu'on s'éloigne de l'essentiel de tout ce qui est dans les autres articles de la loi, à mon humble avis, au sens où tout se focalise sur des questions qui sont internes à l'entreprise. Nous, comme d'autres firmes dans le domaine, faisons des enquêtes de marché constamment sur la rémunération et sommes très conscients de la grande difficulté d'obtenir des indicateurs qui puissent être qualifiés de vrais. Donc, personnellement, je vois mal comment la Commission pourrait imposer à une entreprise qui n'a pas de fonction à prédominance masculine un indicateur qui lui permettrait de positionner les fonctions à prédominance féminine. Cet indicateurlà, qui serait externe à sa réalité et à son contexte, comme disait M. Prévost, c'est une chose qui est importante, mais ce qui est encore plus important, c'est qu'il serait peut-être fallacieux. On pourrait en trouver d'autres indicateurs, d'autres niveaux qui seraient tout aussi près de la vérité et de la réalité.

Donc, dans un contexte comme celui-là, je vois très mal comment l'application de l'article 114 pourrait se faire sans contestation de principe par les entreprises qui seraient assujetties à un tel règlement, une telle imposition, finalement.

# Le Président (M. Rioux): Merci. M. le ministre.

M. Rochon: Oui. Vous proposez à cet égard, d'ailleurs, l'abolition des paragraphes 1° et 2° de l'article 114. Est-ce que vous êtes quand même d'accord qu'il y a lieu, sur une autre piste — ça, c'est deux paragraphes qui donnent très en détail quasi sur quoi portera le règlement ou la façon de l'élaborer — êtes-vous quand même d'accord qu'il y a lieu d'avoir une réglementation quelconque, disons, pour le moment?

Le Président (M. Rioux): M. Prévost, est-ce que... Oui?

# M. Prévost (Pierre): Bien, en fait, si...

M. Rochon: C'est ça, qui ne serait pas nécessairement... En enlevant 1° et 2°, on comprendra que ce n'est plus ça qui est le point de référence. L'approche réglementaire pourrait être tout à fait différente quant à son processus et quant à son contenu. Ça, êtes-vous d'accord là-dessus que, tôt ou tard, il faut donner des balises puis un encadrement? Ou si vous dites: Non seulement on enlève 1° et 2°, on enlève le pouvoir réglementaire sur ce suiet?

## Le Président (M. Rioux): M. Prévost.

M. Prévost (Pierre): Non. En fait, là-dessus, M. le ministre, il faudrait consulter. Évidemment, il faudrait voir quel est l'impact dans le champ, là, sur l'ensemble des membres, mais il n'y avait pas beaucoup d'ouverture. Comme je vous ai dit — puis je reprendrais un petit peu la remarque de Michel - c'est une haute technicité, là, cette question des comparateurs. L'économie de la loi, c'est une économie d'équité interne. Si, par affichage, on n'obtient pas une balise qui nous permet de situer un peu le poste parmi l'ensemble des autres postes... Moi, comme je vous disais, je l'essaierais peut-être dans le secteur public. Vous verrez si vous êtes capables, avec le même payeur, là, de trouver une façon de rendre ça applicable, entre ministères, entre agences et tout ca, mais je vous dirais: Soyez très prudents à l'égard d'un tel principe, là. Ce n'est pas mineur, là, c'est majeur cette question-là, là, pour les entreprises privées. Donc, je ne peux pas m'avancer puis vous donner un O.K. de principe ou autre. Peut-être que M. Dubé aimerait, peut-être, donner un exemple?

#### Le Président (M. Rioux): M. Dubé.

M. Dubé (Michel): Bon. À titre d'exemple: on sait que, dans le domaine du marché de la rémunération. le secteur d'activité fait foi de bien des choses davantage souvent que la taille de l'entreprise. Alors, si on pouvait avoir un exemple concret de l'aberration qui serait possible dans l'application d'un tel règlement, on pourrait avoir un commerce de vêtements pour dames, par exemple, où il n'y aurait que des fonctions à prédominance féminine, auquel cas le comparateur qu'on pourrait imaginer le plus près serait celui d'une fonction à prédominance masculine de valeur comparable dans le secteur du commerce au détail de vêtements pour hommes. Bon, oui, mais encore là, ce ne sont pas des marchés d'exploitation comparables, ce ne sont pas des enjeux financiers comparables de l'un à l'autre. Alors, il y a une énorme complexité analytique, là, qui sous-tend l'adoption d'un tel principe. C'est sûr qu'on peut l'imposer mais pour le rationaliser, c'est une autre paire de manches. Donc, je pense qu'on s'embarque avec l'article 114 dans quelque chose qui est irréalisable d'un point de vue objectif et rationnel.

- Le Président (M. Rioux): Très bien. M. le député de Mont-Royal.
- M. Rochon: J'aurais juste un dernier commentaire.
- Le Président (M. Rioux): Oui, un commentaire? Allez.
- M. Rochon: En fait, c'est d'essayer de clarifier quelque chose que vous avez dit, là, pour ne pas qu'on laisse aller des fausses impressions quant aux coûts pour l'entreprise de faire l'équité salariale. Vous avez peutêtre vu, là: le rapport de la Commission, à la page 23. donne un tableau des données qu'ils ont pu obtenir de ce que ça coûte pour les entreprises. Vous avez fait référence à 10 000 \$; c'est vrai que ça coûte 10 000 \$ et

plus pour 3 % des entreprises, mais pour 40 % des entreprises, elles-mêmes ont dit que ça n'avait pas impliqué de coûts, et plus de 20 % additionnelles, ça a été moins de 1 000 \$. Je voudrais juste bien comprendre le commentaire que vous avez fait à ce sujet-là.

#### Le Président (M. Rioux): M. Prévost.

- M. Prévost (Pierre): Si vous me permettez, oui. Ce n'est pas étonnant que 40 % des entreprises disent que ça n'a rien coûté si, dans cette échelle-là des 10 à 49 il y en a 40 % qui n'ont pas encore commencé l'exercice. Et, dans ce sens-là, je voudrais peut-être qu'on corrige la perception.
- M. Rochon: Excusez-moi de le préciser, là c'est parce que j'ai vérifié avec la présidente de la Commission le tableau a été fait à partir des entreprises, là. Le dénominateur, là, c'est les entreprises qui l'ont fait, ce n'est pas les entreprises qui ne l'ont pas fait, là.
- M. Prévost (Pierre): Ah! O.K. C'est beau. Si vous prenez les commentaires en marge, à la page 22 où on voit que trois entreprises sur cinq évaluent à seulement 1,5 % ou moins de leur masse salariale le coût, là, c'est quand même 60 %. Donc, si on ajoute les 40 % restants, je ne sais pas, on doit être rendus autour de 2 %, là, au total, d'ajustements? Donc, on est encore en bas pas mal de l'estimation de 4,4 % qui avait été présentée en 1996 par le ministère des Finances, je pense. Bien, je ne veux pas vous trahir, mais il me semble que c'était le ministère des Finances.
- Le Président (M. Rioux): J'ai l'impression que, à mesure que les explications viennent, moins on comprend.
- M. Rochon: C'est ça. C'est parce qu'on parle peut-être de deux choses en même temps. Ça se peut-u? Ce que ça coûte en frais administratifs aux entreprises pour faire tout l'exercice...
- M. Prévost (Pierre): C'est deux choses, oui, oui. Je suis d'accord avec vous. Oui, oui, O.K.
- M. Rochon: Bon, ça, on a nettoyé ça, là, puis, je pense, de dire qu'il y a beaucoup d'entreprises pour lesquelles ça coûte 10 000 \$, ce n'est pas ça qu'est la situation, ce n'est pas coûteux, là, pour...
  - M. Prévost (Pierre): Dans les 10 à 49.
- M. Rochon: Bon. Maintenant, une fois l'équité faite, ce que ça coûte pour payer, ce qu'il faut payer de plus aux personnes, ça, ça donne 1,5 % de la masse salariale.
- Le Président (M. Rioux): C'est ça. On s'entend là-dessus.
- M. Rochon: Le coût administratif, ça, c'est un coût, puis c'est fini, là; l'autre, c'est ce que ça va coûter de plus à l'entreprise après.

- M. Prévost (Pierre): C'est un petit peu plus que...
- M. Rochon: Puis c'est la référence avec la masse salariale, oui.
- M. Prévost (Pierre): Je suis d'accord avec vous. C'est quand même un peu plus que 1,5, là, parce qu'on parle de trois sur cinq qui évaluent à 1,5. Donc, il y en a qui sont dans une bracket supérieure.
- M. Rochon: Mais le 1,5, c'est une moyenne; alors, il y a des écarts autour de la moyenne, évidemment, oui.
- M. Prévost (Pierre): Oui, oui, oui. Il y a M. Dubé, qui est un expert de ça, qui pourrait peut-être apporter un éclairage.
- Le Président (M. Rioux): M. Dubé, rapidement.
- M. Dubé (Michel): Le 1,5, selon l'enquête que nous avons faite il y a un an et demi, s'applique aux fonctions à prédominance féminine où il y a des correctifs. Le taux moyen de correction par entreprise était nettement inférieur à 1,5.
- Le Président (M. Rioux): Merci. M. le député de Mont-Royal.

● (14 h 30) ●

M. Tranchemontagne: Oui, merci, M. le Président. Madame, messieurs, bienvenue. Bienvenue au CPQ, merci de votre mémoire, merci aussi de vous être déplacés pour venir nous rencontrer. C'est un sujet important, comme vous le savez, et votre présence en témoigne.

Il y a une chose que... Je voudrais m'adresser à la question des entreprises qui n'ont pas de comparatifs masculins. Parce qu'il y a quelque chose qui me fascine, on en parle beaucoup depuis ce matin et, moi, je trouve que c'est de l'intervention... c'est de l'ingérence dans l'entreprise que d'aller faire ça, que d'aller chercher dans une autre entreprise. Parce que le concept de l'équité salariale est vraiment à l'intérieur de l'entreprise et non pas entre entreprises. Entre entreprises, c'est une décision du propriétaire de l'entreprise de décider de payer les gens comme il le désire.

Il y a une chose quantitative qui me fascine. Je passais à travers le document de la Commission, on nous dit grosso modo qu'il y a 35 000 entreprises dans cette catégorie de 10 à 49. O.K.? Il y en a 40 % qui ont terminé leur activité. On va supposer que tous les chiffres sont exacts. Alors, ça veut dire donc que, sur les 35 000, il y en a 14 000 qui ont terminé l'exercice. Ça veut donc dire qu'il y en a 21 000 qui ne l'ont pas fait, il y en a un petit pourcentage qui l'ont commencé, là, mais dans nos 21 000 qui ne l'ont pas terminé, en tout cas. Sur les 21 000, la Commission nous dit également qu'il y en a 2 000 qui sont des entreprises qui n'ont pas de comparatif masculin. C'est donc qu'il y en a 19 000, de ces 21 000, il y en a 19 000 qui n'ont pas fait leur job encore. À tort ou à raison, puis... O.K.? On ne parle pas des causes pour le moment, là. Alors, moi, je pense que le focus est de concentrer sur ces 19 000 là pour les amener à réaliser l'équité salariale.

J'espère que j'aurai une bonne réaction de votre part, d'autant plus, M. Prévost, que vous nous avez dit: Il y a deux rôles principaux, il y en a plusieurs peut-être, là, mais il y a deux rôles principaux que la Commission devrait faire: un, la promotion, puis, deux, le soutien, le support à l'entreprise pour l'aider, parce qu'on parle de petites et moyennes entreprises de 10 à 49 employés, le support, donc, que la Commission peut apporter à ces gens-là pour les faire cheminer dans le processus de l'équité salariale. Est-ce que, à votre avis, la Commission a bien fait sa job à date au niveau de la promotion et au niveau du soutien qu'elle doit apporter aux entreprises?

#### Le Président (M. Rioux): M. Prévost.

M. Prévost (Pierre): Oui. La Commission, je pense, a fait son travail. Évidemment, c'est eux-mêmes qui vont vous préciser que c'est un organisme naissant. C'était du droit nouveau, si on veut. Donc je pense qu'ils ont fait une bonne part du travail qui devait être fait. Maintenant, il ne faudrait pas pénaliser... Il ne faudrait pas, autrement dit, tomber dans l'excès inverse, c'est-àdire pénaliser ou diaboliser les entreprises qui ne sont pas encore sorties de ce processus-là en disant: Eux autres se sont traîné les pieds.

Parce que, effectivement — puis là-dessus probablement qu'il y a plusieurs représentants de centrales syndicales qui pourraient rejoindre mon propos parce que c'est eux-mêmes qui en ont fait mention publiquement — on accusait la Commission de se traîner les pieds. Bon. Moi, je ne pense pas que la Commission se soit traîné les pieds. Je veux dire, une phase d'organisation dans une entreprise, dans une organisation, c'est toujours long, surtout quand on fait affaire avec des... quand on influence des éléments qui sont un peu culturels dans l'entreprise, comme l'équité salariale. Il faut mesurer ça plutôt sur une génération, et c'est la raison pour laquelle on vous dit: Ne pressons pas le pas, parce que le mieux est l'ennemi du bien dans ce type de débat là.

Le gouvernement a eu la sagesse de donner quatre années de délai avant de mettre en place... c'est-à-dire avant que certains éléments de la loi deviennent obligatoires. Imaginez-vous, s'il n'avait pas pris cette précaution, imaginez-vous la difficulté pour les entre-prises, avec une commission qui aurait été naissante, d'être capables de passer à travers le processus, qui est complexe, hein! Tout le monde le dit, la Commission elle-même le dit: c'est complexe. Ce n'est pas très coûteux, mais il y a quand même des coûts administratifs, et par la suite, bien, je veux dire, il faut... C'est un changement de culture, donc il doit s'intégrer. Nous, on pense que la Commission a fait une partie du travail qu'elle avait à faire. Je pense qu'elle a fait...

Il n'est pas question de lancer le blâme sur la Commission, mais on tient beaucoup au fait que, pour l'avenir, pour les prochaines années, pour les trois prochaines années, par exemple, jusqu'à l'échéance qui nous est déjà impartie, là, de par la loi, la Commission devrait accélérer ce genre de promotion, là, et de soutien par le développement d'outils à l'interne. Je rappellerai

ce que j'ai dit tantôt: La Commission, reconnaissant la difficulté de trouver de l'expertise dans ce secteur-là, n'a pas été capable, jusqu'au 31 mars 2002, d'engager l'ensemble... d'embaucher l'ensemble des effectifs pour lesquels le Conseil du trésor lui avait donné des crédits. Alors, quand on voit ça, on se dit: Bien, on ne peut pas imposer aux entreprises quelque chose que la Commission elle-même ne pourrait pas... avec laquelle elle ne serait pas heureuse de vivre.

Par ailleurs, dans le rapport de la Commission, on note bien que, jusqu'au 31 mars 2002, il y a eu, dans l'activité de l'approbation des programmes d'équité, il y a eu quand même à peu près 30 % de rejets. C'est élevé, 30 % de rejets. Vous savez, dans le secteur manufacturier, 30 %, là... je veux dire, on est en faillite, hein, s'il fallait qu'on fasse 30 % de rejets. Alors c'est élevé.

Je pense que c'est une Commission qui s'est mise en place graduellement, qui développe des outils graduellement. On pourrait-u se donner encore deux, trois années sans se mettre de pression supplémentaire et sans chercher de façon tentaculaire à augmenter ou à accroître encore la mainmise ou le type de pouvoir que cette Commission-là détient? Qu'elle exerce les pouvoirs qu'elle détient déjà de par la loi, et puis dans trois ans, on sera mieux outillé pour faire... on aura plus qu'un sondage Léger Marketing pour dire: Bien, on est rendu à tant de pourcentage d'entreprises qui se sont conformées totalement ou qui sont en train de le faire, puis on ne sait pas pourquoi les autres...

Je vais vous faire un parallèle avec — si vous le permettez, M. le Président - l'application de la Charte de la langue française. Ça fait 25 ans... plus de 25 ans maintenant que cette Charte-là est en application, qu'il y a une francisation dans le secteur des entreprises. C'est quelque chose qui est graduel parce que c'est un élément culturel. Le CPQ a toujours été en faveur de la francisation mais n'a jamais été en faveur de l'imposition de règles strictes, pénalisantes à court terme, parce que - vous le savez, vous étiez du secteur du milieu des affaires — les entreprises, elles ont comme première responsabilité de produire, de vendre et de rémunérer leurs employés. Et quand elles le font bien, elles rémunèrent bien, elles vont chercher davantage d'employés et là il y a une compétition puis là, c'est la loi du marché qui entre en ligne de compte. Une entreprise qui rémunère mal, qui gère mal, après quelques années, là, elle est en dehors du circuit.

Alors, nous, on a tout à fait confiance dans ce système de libre entreprise qui est balisé par des lois et des règles qu'on espère les moins pénalisantes possible. Et voilà, c'était mon commentaire.

M. Tranchemontagne: Bien, je vous remercie de votre réponse parce qu'elle me permet de vous suivre dans votre processus logique et m'amène à la même conclusion que vous.

Donc, vous dites: À ce moment-là, donnonsnous le temps et, à ce moment-là, ne faisons pas de changements, à la loi, prématurés. Laissons le temps faire son oeuvre, étant donné qu'on parle de changements qui sont à caractère culturel, structurel, etc. Ça va, je n'ai pas de problème avec ça. Je vous remercie de votre commentaire. Vous n'avez pas réagi, par contre, à un de mes commentaires. Puis comment vous réagissez quand on parle, là, par exemple, des entreprises, non les 2000 entreprises, là, ou supposément les 2000 entreprises, qui n'ont pas de comparatifs masculins, d'aller chercher à l'extérieur? Moi, je m'objecte à ça parce que c'est de faire de l'interventionnisme à l'intérieur de l'entreprise. C'est-à-dire d'importer à l'entreprise des conditions de travail parce que l'équité salariale, c'est l'équité à l'intérieur de l'entreprise, c'est-à-dire entre les employés masculins et féminins et, à ce moment-là, s'il n'y a pas de comparatif masculin, il n'y a donc pas d'inéquité à l'intérieur de cette entreprise-là. Il se peut que cette entreprise paie mieux ou paie moins bien ses employés mais il n'y a pas d'inéquité à l'intérieur de l'entreprise.

Et à ce moment-là, ce que je trouve inquiétant, c'est quand on sort de l'entreprise pour aller chercher des comparatifs. Aussi sophistiqués voulions-nous être, il reste qu'on va importer une culture, une expérience, un vécu, un marché qui est peut-être très différent de celui de l'entreprise.

#### Le Président (M. Rioux): M. Prévost.

M. Prévost (Pierre): Oui, merci. En fait, je n'avais peut-être pas répondu directement mais je pense avoir répondu indirectement à cette préoccupation-là en vous disant que, nous, on va tout à fait dans le même sens, parce que, en fait, quand je disais tantôt que les mécanismes du marché vont amener une correction, si l'entreprise s'écarte de la norme dans son industrie, là, je veux dire, il y a des mécanismes du marché surtout, surtout dans une situation de marché du travail qui est favorable aux employés. Et là, le taux de chômage ne va que simplement témoigner de cette évolution-là.

Mais on le voit, c'est des forces démographiques qui sont à l'oeuvre. Il y a des gens qui, déjà, depuis quelques mois, ont jeté la serviette un peu vite en disant: On s'en va vers une pénurie totale de main-d'oeuvre; je pense qu'on a encore quelques années pour s'ajuster à ce contexte-là, mais c'est un contexte qui est fondamental puis qui est là. Il va y avoir beaucoup moins de chômage dans les années futures pour la bonne raison qu'il va y avoir moins de gens sur le marché du travail, c'est-à-dire, il va y avoir un taux d'emplois beaucoup plus élevé.

Alors, c'est pour ça qu'il faut... Je pense qu'on est dans un contexte où on n'a pas à craindre de laisser jouer le marché pendant encore au moins les trois prochaines années, pour se donner davantage de profondeur dans notre analyse.

• (14 h 40) •

Le Président (M. Rioux): Merci. Mme la députée de Terrebonne.

Mme Caron: Merci, M. le Président. Alors, madame, messieurs, bonjour. Je voudrais revenir effectivement sur le point des comparateurs masculins et revenir à la définition de base de l'équité salariale, parce que, si on ne comprend pas ce point-là, c'est très clair à mon esprit qu'on ne comprend absolument pas ce qu'est l'équité salariale.

L'équité salariale, le premier critère, c'est d'attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes un salaire égal à celui d'emplois traditionnellement occupés par des hommes; deuxième point, même si ces emplois sont différents; et troisième point, pourvu qu'ils soient de valeur identique. Ce que ça veut dire, c'est que, historiquement et de tradition, dans les emplois majoritairement occupés par des femmes, on a toujours payé des salaires moins élevés parce qu'on considérait que ce travail-là avait moins de valeur au niveau de la société. Et de dire qu'on ne pourra pas comparer... D'ailleurs, dans la loi, c'est très clair: on se doit, lorsqu'on se retrouve dans une entreprise où il y a des postes uniquement occupés par des femmes puis qu'on ne peut pas avoir de comparateurs.

Et je donne l'exemple qu'on utilisait souvent au moment où on a tellement travaillé pour défendre un projet de loi sur l'équité salariale: les couturières. Si je suis dans une entreprise à 100 % avec des couturières, c'est évident que je vais dire que je n'ai pas de comparateur, à l'intérieur de l'entreprise, masculin. Mais c'est ça, l'équité salariale; c'est de dire qu'un emploi comme couturière, qui est occupé presque exclusivement par des femmes, c'est moins bien payé, dans la société, qu'un emploi qui demanderait les mêmes compétences, les mêmes équivalences, que je pourrais comparer, qui serait occupé par un homme. Cet emploilà serait payé davantage. Donc, je suis obligée, à ce moment-là, d'aller chercher un comparateur masculin à l'extérieur, sinon, je n'en fais pas du tout, d'équité salariale, c'est très clair. Et si on ne tient pas compte des comparateurs masculins, donc à l'extérieur, ça veut dire que tous les emplois qui étaient le moins bien payés et où l'équité salariale existait le moins pour les femmes, on va les maintenir, on va garder ces ghettos-là et on n'apporterait pas de correctifs.

Alors, ça, je pense qu'il faut que ce soit très clair: l'équité salariale, c'est ça, c'est de dire que ces emplois-là, traditionnellement, qui étaient occupés par des femmes, n'avaient pas un salaire égal à des emplois traditionnellement occupés par des hommes puis qui pouvaient être comparables, qui ne sont pas le même emploi mais qui peuvent demander les mêmes capacités, les mêmes connaissances, la même attention, la même précision.

Et je veux ramener que, oui, au niveau de la masse salariale, à date, pour les entreprises, c'est 1,5 %, mais pour les femmes qui ont pu... Et les hommes qui occupent des emplois majoritairement occupés par des femmes — parce qu'il y a des créneaux d'emplois où c'est majoritairement des femmes, mais où il y a eu des modifications salariales; il y avait des hommes qui travaillaient dans ces types d'emploi là — ils en ont bénéficié aussi, là, il faut le dire.

Le Président (M. Rioux): Alors, Mme la députée de Terrebonne...

Mme Caron: L'ajustement moyen a été de 8,1 %, donc il y en avait, un écart réel, pour ces personnes-là. Et c'est sûr, c'est un changement de mentalité, c'est quelque chose qui demande du temps, vous l'avez bien dit.

Ma question: Pour les entreprises chez vous qui ne sont pas arrivées à remplir les obligations — puis je ne porte pas de jugement là-dessus, c'est effectivement difficile et complexe — quels seraient les outils, les moyens qui seraient le plus facilitants, qu'est-ce que la Commission pourrait faire pour aider les entreprises qui n'ont pas atteint l'objectif?

Le Président (M. Rioux): M. Prévost...

M. Prévost (Pierre): Oui.

Le Président (M. Rioux): ...et M. Dubé, vous avez quelques secondes pour répondre à cette grande question.

M. Prévost (Pierre): Bien, si vous me permettez, c'est parce que c'est vraiment une question... Je comprends que la question est courte, là, à la fin. C'est un long préambule, c'est une question courte. Je pense que la Commission prend le bon chemin en souhaitant travailler avec les associations représentatives dans les différents secteurs d'activité; ça, ça va de soi, c'est une façon de pénétrer le marché. La Commission fait face à une difficulté de... comment dire, donc? elle a de la concurrence pour obtenir l'attention et la priorité l'attention et la priorité dans l'agenda, hein, des entrepreneurs. Ça, on comprend ça. Donc, c'est une bonne façon.

Le développement d'outils, quand je signalais de dégager — et plus les années vont passer, plus ça va être facile pour la Commission de le faire — de dégager les meilleures pratiques de comparaison d'emploi. Ça, c'est quelque chose qui est de nature à aider les gens de façon à ce qu'ils comprennent rapidement quel est l'objectif visé et quel est surtout le chemin à parcourir pour arriver à l'objectif.

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup.

M. Prévost (Pierre): Ça me fait plaisir.

Le Président (M. Rioux): Il resterait quelques secondes. Il y aurait le député de Groulx, je pense, qui voulait intervenir.

M. Kieffer: Non.

Le Président (M. Rioux): Non. Très bien. J'avais mal compris votre geste. Alors, M. le député de Vimont, tout à l'heure, je vous ai complètement oublié, je m'en excuse.

M. Gaudreau: Bien, écoutez, j'aurais un petit commentaire, une question à poser à monsieur, ici, M. Prévost, si je ne me... Bonjour, et de un. Quand j'entends Mme la ministre parler de couturières qui sont mal payées, mal rémunérées — bon, évidemment, les hommes n'ont peut-être pas l'habilité pour faire ce travail-là, bon, ça demande une certaine dextérité — mais qu'est-ce qui dicte les salaires? Est-ce que c'est le marché dans ce domaine-là?

M. Prévost (Pierre): Bien, écoutez, je vais vous donner...

Le Président (M. Rioux): Allez.

M. Prévost (Pierre): ...une appréciation très rapide. C'est sûr qu'il y a des secteurs d'activité qui sont beaucoup plus à risque parce qu'ils sont directement touchés par la concurrence internationale. Il y a 15 ans, on a signé un accord de libre-échange avec les États-Unis qui a été extensionné au Mexique. Aujourd'hui, c'est les accords de commerce, libéralisation du commerce dans le cadre de l'OMC. On s'en va vers la libéralisation des services encore avec l'OMC. On s'en va vers la ZLEA en 2005.

Je pense que le gouvernement ainsi que les partis représentant l'Assemblée nationale sont en faveur de ça parce qu'il reconnaissent que, de façon générale, c'est positif pour l'économie du Québec. Le Québec s'est énormément modernisé depuis 15 ans. Bravo à tous les gens qui ont été de ce mouvement-là, mais ça amène des contraintes. Une de ces contraintes-là c'est que, dans certains secteurs d'activité - peut-être les couturières seraient un exemple dont on pourrait se servir - c'est plus difficile de dire: Bien, on y va en fonction de non seulement notre entreprise, mais de notre industrie. Parce que, en réalité, il faut y aller en fonction de l'ensemble du monde entier. Puis je vous ramènerai... Il y a des secteurs d'activité qui utilisent des hautes technologies. Prenez les usines Magnola puis Norsk Hydro; c'est la Chine qui fait du dumping actuellement. Avant qu'on ait gain de cause devant l'OMC, ça va prendre des années. Pendant ce temps-là, les emplois qui sont là vont tout simplement être, entre parenthèses, être perdus pour les centaines de travailleurs.

Alors, c'est un système dont on ne peut pas s'extraire facilement. Les Soviétiques ont essayé de le faire pendant 70 ans, puis ça a mené à leur ruine. Alors, il faut jouer la game comme elle doit être jouée. Puis je pense qu'on a de quoi à être les meilleurs.

Le Président (M. Rioux): Merci. Merci beaucoup, M. Prévost, Mme Liboiron, M. Dubé.

M. Prévost, je vais vous faire une remarque: C'est une des rares fois où le Conseil du patronat est venu ici présenter leurs choses de façon aussi cool. C'est magnifique. On vous en félicite.

(Changement d'organisme)

Le Président (M. Rioux): Alors, maintenant, j'ai le mémoire. Nous avons maintenant le plaisir d'accueil-lir les représentantes de la Centrale des syndicats du Québec, anciennement la Centrale... Il y a longtemps, c'était à mon époque. Mme Chabot.

• (14 h 50) •

Mme Chabot (Louise): Chabot.

Le Président (M. Rioux): Chabot. Votre collègue, vous nous la présentez?

#### Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Mme Chabot (Louise): Oui. Mme Johanne Martel, conseillère syndicale au dossier de l'équité salariale.

Le Président (M. Rioux): Attendez que je note ça. Madame?

Mme Chabot (Louise): Johanne Martel.

Le Président (M. Rioux): O.K. Conseillère syndicale. Alors, Mme Chabot, vous avez 15 minutes pour nous présenter votre point de vue. Et, ensuite, on pourra échanger ensemble.

Mme Chabot (Louise): Merci. Bien, bonjour, tout le monde. D'abord, merci pour l'invitation de participer à cette commission parlementaire. Vous présenter brièvement la Centrale des syndicats du Québec: c'est une centrale qui représente 160 000 membres dans 250 syndicats. 69 % de nos membres sont des femmes et particulièrement pour le sujet qui nous occupe, c'està-dire le rapport sur l'équité salariale pour les entreprises de 10-49 salariés, 69 %, c'est... On est majoritairement dans le secteur public. Nous sommes aussi, c'est vrai, de façon moindre, dans le secteur privé, donc dans des établissements qui sont visés par le rapport, c'est-à-dire les établissements privés d'enseignement, les secteurs des loisirs, culture et communications qui sont aussi visés par le cadre général de la loi et, bien sûr, le secteur des centres de la petite enfance qui est un secteur qui nous préoccupe beaucoup dans cette démarche.

D'abord, vous dire que c'est avec beaucoup d'intérêt qu'on a pris connaissance du rapport préparé par la Commission de l'équité salariale et vous dire aussi que, comme Centrale — d'ailleurs, on a salué cette initiative-là — nous avons participé à toutes les consultations que la Commission, et sa nouvelle présidente, a initiées depuis juin 2002, c'est-à-dire le Forum sur l'équité salariale, la consultation publique qui a eu lieu à l'automne dernier, particulièrement pour les 10-49 et, aussi, on a participé aux groupes de discussion suite au sondage de la firme Léger marketing.

On pense, à la lecture de ce rapport-là, on le soulignera tout à l'heure, que notre contribution ainsi que celle de plusieurs autres partenaires aura permis certes à la commission de mieux cerner les problématiques qu'on vit dans ce secteur-là.

Notre mémoire va donner donc un point de vue du rapport du ministre sur la question et d'abord sur le volet de la mise en oeuvre mais aussi, dans une moindre mesure, dirais-je, sur les modifications législatives qui sont proposées. Pourquoi dans une moindre mesure? Parce que nous sommes d'avis que la Loi d'équité salariale qui a été adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale en 1996 est une bonne loi, que cette loi-là n'a pas encore atteint sa pleine mesure — donc, les effets de cette loi-là ne sont pas encore totalement atteints - et qu'il serait prématuré surtout de procéder à des modifications législatives particulièrement qui viendraient changer même les fondements de la loi. Donc, c'est pour ça que, sur les modifications législatives, vous verrez dans notre conclusion qu'on est plus pour en faire le moins possible que pour le plus possible.

D'abord, vous dire que, si on prend la mise en oeuvre de la loi, on a été étonné un peu d'une certaine déclaration. On va retrouver dans la section I le portrait des entreprises 10-49, tant au plan économique ou au plan du secteur d'activité qu'au plan des régions, une analyse très fouillée qui s'est appuyée d'ailleurs, en général, sur l'Institut statistique Québec. Mais, quand on

va à la section III de ce même rapport, sur la mise en oeuvre de la loi, il y a une déclaration de la Commission qui dit qu'elle ne dispose pas des outils ou de moyens qui lui permettent de connaître avec précision le degré de mise en oeuvre de la loi qu'elle doit appliquer. Ça nous étonne parce que, effectivement, nous sommes une année après la date fixée par la loi et, à notre avis, l'article 95 permet à la Commission de l'équité salariale d'avoir pu avoir cette information-là. Juste rappeler que l'article 95 permet à la Commission d'exiger d'un employeur qu'il lui transmette dans les délais prescrits un rapport qui fait état des mesures et aussi tout renseignement pertinent.

Donc, au cours de la période visée par le rapport, la Commission a dû s'appuyer effectivement, à partir de plus d'études, d'enquêtes, de sondages, et on questionne les limites de la méthodologie qui a été utilisée. D'abord, on déplore que, pour les fins de la rédaction, on ait dû recourir, malgré qu'on reconnaît l'expertise d'une telle firme, et qu'on n'a pas pu plus s'appuyer sur la loi pour connaître l'état de mise en oeuvre. Le rapport du ministre ne nous informe pas non plus sur les questions qui ont été posées lors de ces sondages-là, tant auprès des entreprises qu'auprès des salariés - ça aurait pu être intéressant. Et dans le portrait de la mise en oeuvre, le rapport fait ressortir des constats qui s'appuient sur des données recueillies lors de sondages téléphoniques. C'est sûr que tout sondage, fait à partir d'un sondage téléphonique auprès d'entreprises, bien, selon les questions qu'on pose, qu'on ne les connaît pas, bien, selon l'interprétation qu'on peut donner à certaines réponses, je pense que ça peut causer certaines difficultés, surtout si on tente de faire des projections ou de faire des équations à partir des réponses qu'on a eues.

Donc, il y a des constats qui nous semblent peu convaincants au niveau du rapport, par exemple, à l'exception 3.2.2, «État d'avancement des démarches de l'équité salariale. La Commission indique que le sondage auprès des entreprises révèlent que 39 % des 3899 représentants déclarent avoir terminé leur démarche d'équité salariale.» C'est donc un sur deux qui aurait complété ou amorcé une démarche d'équité salariale.

Il y a aussi — ça, c'est un constat; d'ailleurs, la Commission en est préoccupé comme nous — 34 % des entreprises qui disent avoir terminé leurs travaux n'ont pas affiché les résultats. Ça, c'est une obligation de la loi qui est, à notre avis, majeure. Ça pose un sérieux problème. La Commission a parlé de questions préoccupantes et on la partage parce qu'on doit se dire, dans la mise en oeuvre, qu'il y a un écart important entre la compréhension qu'ont les entreprises de la fin des travaux et des obligations que la loi impose.

Si on se réfère à la page 18 du rapport de la Commission et du ministre, la CSQ questionne aussi, en s'appuyant sur ce commentaire-là, la pertinence du constat que fait la Commission à partir des données du tableau 8, c'est-à-dire les étapes réalisées au cours de la démarche d'équité salariale qui est tirée toujours de l'étude Léger Marketing, selon lequel, «malgré qu'elles n'y soient pas tenues, un fort pourcentage des entreprises ont suivi la plupart ou la totalité des étapes exigées d'un programme d'équité salariale». On se questionne parce que le rapport reste tout à fait

silencieux sur l'absence ou la présence de billets sexistes. Puis on sait que, pour savoir si la démarche d'équité salariale a été faite de façon rigoureuse, est exempte de billets sexistes, il nous faut connaître cette démarche. Donc, on n'a pas de rapport qualitatif sur la démarche et, comme une démarche, exemple, de billets sexistes, je pense que c'est au coeur aussi d'un processus d'équité salariale, et l'absence ou la présence de billets sexistes a été évacuée de l'étude, on pense que, là aussi — c'est sûr qu'on le réitère souvent — que, à partir de l'utilisation de l'article 95 de la loi, ça aurait probablement permis à la Commission de recueillir les données pertinentes sur cette question-là et qui aurait contribué, bien sûr, à l'analyse qualitative.

Les bénéfices de la démarche d'équité salariale. Bien, essentiellement, ce qu'on dit: On voit le tableau 9, Les ajustements salariaux versés, et le tableau 10, L'emploi de femmes qui ont bénéficié d'ajustements salariaux. À notre avis... bien, on donne le portrait à partir des mêmes études qui ont été fournies mais on trouverait ça... En tout cas, on se questionne à savoir: est-ce que c'est indicatif des montants et des pourcentages d'ajustement pour le 50 % d'entreprises qui n'ont pas complété les travaux? Est-ce que cela est indicatif des futurs ajustements que les femmes pourront obtenir dans le cadre de ces travaux-là?

#### (15 heures)

Il y a aussi là-dedans quelque chose qui nous questionne fortement, puis on demande à la Commission de vérifier cette allégation: c'est le fait que les éducatrices en garderies, ou les éducatrices spécialisées auraient obtenu un ajustement salarial de 24,4 %. Ca nous étonne parce que, à notre connaissance, le secteur des services à la petite enfance, la démarche n'est pas encore faite. D'ailleurs, la Commission de l'équité salariale vient à peine — à peine, les travaux sont bien commencés — d'autoriser la mise en place d'une comité sectoriel pour ce secteur-là, un secteur d'ailleurs - j'y reviendrai - qui n'a pas de comparateurs masculins. Et ça nous étonne de voir qu'il y a des entreprises qui ont déclaré qu'il y a eu des ajustements. À moins qu'il y ait eu un mélange avec les ajustements aux échelles salariales qui a eu lieu en 1999. Mais vous comprendrez que, dans le cadre d'un rapport du ministre qui fait état des entreprises de 10-49 salariés, ça questionne. Et, c'est pour ça aussi, ça nous questionne, le fait d'avoir procédé par sondages et questions, que peut-être des glissements comme ça puissent être obtenus.

Au niveau des facteurs qui expliquent l'état d'avancement des travaux, nous sommes tout à fait d'accord avec l'analyse que la Commission fait sur les facteurs, qu'on retrouve aux pages 26 à 34 du rapport, et, de la même façon, nous sommes aussi tout à fait d'accord avec les initiatives que la Commission de l'équité salariale entend prendre et qu'on retrouve à la Section 5 du rapport, aux pages 35 à 38. Je pense qu'il y a un train de mesures que la Commission veut mettre en place et, à notre avis, dans la poursuite de ce qui a été fait. Et c'est vrai que nous sommes une centrale syndicale, on ne se gênera pas, qui a dénoncé, qui a à maintes fois réclamé, du moins, de la Commission de l'équité salariale d'alors, même si c'était une loi qui était nouvelle puis que c'était du nouveau droit, mais nous

avons maintes fois réclamé que la Commission soit plus proactive dans le processus afin d'informer mieux les salariés, de soutenir mieux les démarches d'équité salariale. Et on pense... bon, le rapport est fait sur une période x, et que la Commission, avec ses nouvelles mesures... Je me fais dire que je dois accélérer. J'ai commencé à moins 10, j'ai le temps de compléter. Ha, ha, ha! Je vous surveillais aussi.

Donc, au niveau des orientations, des modifications législatives proposées... Pour la Commission, je vous rappellerai qu'on a une recommandation importante, c'est que le gouvernement soutienne la Commission et qu'il lui donne donc les ressources humaines et financières pour qu'elle puisse mettre en oeuvre la série, je pense, de mesures qu'elle veut prendre.

Au niveau des modifications législatives, nous en avons deux, essentiellement, ce qui ne fait pas le tour des 11 recommandations. Ce qu'on veut signifier au gouvernement actuel, c'est, comme je l'ai dit un peu en introduction, de ne pas toucher... de ne pas faire de modifications législatives qui viendraient toucher les fondements même de la loi. Et, considérant que ce rapport-là s'adresse aux entreprises de 10 à 49 salariés, ce qu'on voudrait qui soit ciblé — puis, par l'échange, on pourra le voir — c'est exclusivement des modifications législatives qui pourraient soutenir la Commission dans ses travaux mais qui visent particulièrement les 10-49 salariés.

On donnait des exemples. Par exemple, l'article 1, qui visait la conciliation. Nous, on pense qu'il y a déjà des articles dans la loi qui peuvent s'appliquer, comme l'article 90 et l'article 102: l'article 90 donne des pouvoirs d'enquête, des pouvoirs d'immunité aussi aux personnes qui feraient les enquêtes; l'article 102, le pouvoir d'enquête. On rappelle toujours l'utilisation de l'article 95, particulièrement pour l'affichage, parce que, même si on ajoutait, comme il est demandé dans une modification législative, même si on ajoutait dans l'affichage des employeurs - puis on a vu qu'il y en a beaucoup qui ne s'y conforment pas - même si on ajoutait, par exemple, des informations, il faut se rappeler que c'est les personnes salariées qui peuvent faire plainte auprès de la Commission, à partir de l'affichage, et que la Commission a le pouvoir d'intervenir là-dedans — puis je pense qu'on l'invite à le faire. Ce n'est pas en ajoutant des informations additionnelles que ça va inciter plus des femmes qui sont non syndiquées dans des entreprises à faire des plaintes, parce que, un, ce n'est pas toujours facile, de peur de représailles, et, deux, si on met plus d'informations dans l'affichage, est-ce que ça va justement venir contraindre des salariées de porter plainte, parce qu'il y aurait des informations que par ailleurs elles ne pourraient pas vérifier?

C'est le type d'exemple de modification législative où on pense qu'il y a déjà des articles de la loi. Ce serait prématuré d'aller de l'avant avec ça. Je pense qu'il y a un autre rapport, on a un autre rendez-vous, un autre rapport où le rapport sera probablement beaucoup plus exhaustif aussi, les diverses mesures, et c'est dans ce sens-là qu'on inviterait le gouvernement à ne pas aller de l'avant avec des modifications législatives qui pourraient être plus contraignantes que facilitantes. Je terminerais... Bon. Non. Vous allez avoir des questions probablement sur les comparateurs; je vais y répondre.

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup, Mme Chabot. Merci. Alors, M. le ministre.

M. Rochon: Oui. Bien, merci beaucoup. Je pense que vous nous donnez un témoignage, là, qui va nous être utile pour continuer et compléter ces travaux. Je voudrais d'abord peut-être, là, brièvement mettre un peu en perspective vos commentaires quant aux actions de la Commission, là, pour obtenir de l'information de ce qui se passe sur le terrain, un commentaire pour mettre en perspective un peu et vous poser une... avoir un peu une confirmation, là, de votre part sur un point précis.

On se comprend bien que les quatre premières années de l'application de la loi... parce qu'on fait référence à 1996, on dit: Il y a des choses qu'on aurait dû savoir; cinq ans après, ça fait longtemps, mais les quatre premières années étaient vraiment laissées aux entreprises, si ma compréhension est bonne, pour faire leurs devoirs, avec un rôle de la Commission d'informer sur ce qu'est la loi, quelles sont leurs obligations, qu'estce que ça veut dire, l'équité salariale, et tout ça. Mais ma compréhension était qu'on avait voulu respecter la nature privée des relations entre un employeur et ses salariés et qu'il n'y avait pas de rôle, là, pour vérifier à chaque année, par exemple, qui était rendu où ou quoi. Et c'était après, que le véritable départ de la course, dans un sens, se faisait, en novembre 2001, quand on a dit: Là tout le monde devrait être, là, prêt à partir, pour appliquer l'équité salariale. Et dans l'année qui a précédée, on a même été un peu proactif, là, pour essayer d'aller vérifier sur le terrain est-ce que tout le monde serait là sur la ligne de départ et qu'on commençait à avoir des données, là, sur l'ensemble des entreprises, pour voir que, non, tout le monde ne serait pas vraiment là. Donc, c'est après 2001 que l'article 95 auquel vous faites référence pouvait vraiment s'appliquer.

Et là ce que je dis, je veux le remettre en perspective, je ne veux pas faire une discussion avec vous: est-ce qu'on aurait dû ou pas agir plus. Mais est-ce que c'est votre compréhension aussi que le vrai départ pour les rapports de la Commission, de vérifier de plus près auprès de chacune des entreprises, c'est en 2001 que ça commençait, et non pas en 1996?

Maintenant, ceci dit — je complète ma question — si on se comprend bien là-dessus, je ne veux pas utiliser ça comme argument, là, pour dire: Bon, bien, on va attendre puis on verra bien dans trois, quatre ans. L'article 95 évidemment donne le pouvoir à la Commission d'agir; la Commission a un pouvoir réglementaire qui lui permet même de faire des règlements éventuellement pour exiger des rapports plus périodiques, par exemple, de la part des entreprises. Et je présume qu'avec ce que vous dites à ce sujet, que vous supporteriez assez bien une des recommandations, là, ou une des conclusions de la Commission, à la page 37, là, le 5.2.2, qui est d'aller même jusqu'à un programme de vérifications que la Commission pourrait faire dans les entreprises, non seulement d'obtenir de

l'information, de requérir de l'information, mais, au besoin, de pouvoir aller vérifier sur le terrain, encore là, pas pour inspecter et contraindre plus, mais pour mieux comprendre et pour mieux assister dans l'exercice?

# Le Président (M. Rioux): Mme Chabot.

Mme Chabot (Louise): À la première question, oui, effectivement, c'est notre lecture de l'article 95 de la loi, qu'elle pourrait mettre plein effet à partir de 2001 ou de l'autre date prévue, et ce, tant pour la mise en oeuvre de la loi que pour le maintien, d'ailleurs — notre compréhension — qu'il est possible d'avoir des renseignements. Bon. Effectivement, même si on sait ça puis c'est bien notre lecture, on pense aussi que ça aurait pu être fait et exigé, et donc on aurait pu avoir les deux mesures. Et on souhaite que ce soit maintenant... pleinement en faveur.

Au niveau de la mise en place d'un programme de vérification — je ne sais pas si ça s'accompagnait également d'une modification législative à cet égardlà — bien, on y va d'une approche, effectivement... Oui, ça peut être intéressant, sans être de façon coercitive, que la Commission puisse vérifier de temps à autre, par son mécanisme, je pense qu'elle peut se prévaloir d'initiatives, de s'enquérir auprès des entreprises, dans le fond, de l'état des travaux. Elle peut s'en enquérir à la fois si les entreprises ont des besoins comme elle pourrait s'en enquérir à la fois pour obtenir plus d'informations. Puis dans l'obtention de plus d'informations, je pense que ça pourrait donner des moyens effectivement à la Commission des fois de corriger le tir en amont, plutôt que d'attendre effectivement de devoir utiliser plus des contraintes. Et en tout cas, nous, c'est ce qu'on souhaitait quand on parlait d'une Commission d'équité salariale proactive, c'est qu'elle se donne des moyens pour valider, dans les entreprises, les démarches qui sont faites.

### M. Rochon: O.K.

Le Président (M. Rioux): Mais vous êtes d'accord avec cette approche de vérification sans avertir...

#### Mme Chabot (Louise): Oui.

Le Président (M. Rioux): ...se présenter inopinément chez l'employeur? Vous êtes d'accord avec ca?

Mme Chabot (Louise): Bien, écoutez, ça nous est arrivé dans les urgences au Québec, dans les hôpitaux, je ne verrais pas pourquoi que, dans une loi qui est d'ordre public, où tout le monde doit effectivement l'appliquer, une loi qui est d'avant-garde, pourquoi la Commission ne pourrait pas justement de son propre chef aller vérifier.

• (15 h 10) •

Le Président (M. Rioux): Bien. Allez, M. le ministre.

M. Rochon: O.K. Merci. Une autre vérification — parlant de vérifications — que je voudrais bien faire

avec vous quand vous parlez des modifications à la loi. Je crois déceler dans la façon dont vous nous donnez vos conclusions à ce sujet-là une certaine crainte qu'on a souvent quand on dit: Si on ouvre une loi, on ne sait pas trop ce qui va arriver. Et vous nous dites: Il ne faudrait surtout pas que des modifications à la loi risquent de venir embrocher les principes fondamentaux de la loi.

Mais est-ce qu'on peut présumer que ça se contrôle? C'est un processus législatif, mais pensez-vous que ce serait utile, on ne conclura pas aujourd'hui, là, mais de considérer sérieusement certaines modifications, si on a trouvé une approche qui permettrait à la Commission d'agir plus efficacement ou d'avoir plus de moyens? Par exemple, sur la fameuse question des comparateurs externes, où le rapport propose que la Commission prenne un rôle beaucoup plus proactif que ce qui était prévu à cet égard; ou pour tenir compte d'éléments que la loi n'a peut-être pas prévus clairement: des entreprises qui changent de taille, par exemple, ou qui passent de moins 10 et qui ont plus que 10 travailleurs à un moment donné; là, comme la loi est écrite, je pense qu'on peut interpréter que ces entreprises-là ne sont pas visées par la loi.

Alors, autrement dit, est-ce que l'enjeu vaut la peine quand même d'y aller avec — on continue les comparaisons dans le monde de la santé — avec le bistouri, de façon très délicate, ou si vous dites: Non, les dangers sont trop grands, organisez-vous avec les moyens du bord et touchez pas à ça pour le moment? Je voudrais bien vous comprendre clairement.

Le Président (M. Rioux): Mme Chabot. Bonne question.

Mme Chabot (Louise): Bien, disons que, dans les 11 recommandations qui nous ont été présentées de façon toute transparente, je pense qu'on pouvait voir au travers des recommandations une volonté de la Commission peut-être de se donner plus d'outils ou plus de moyens. Mais, en même temps, quand on fait l'analyse de la loi, qui a maintenant cinq ans d'application, quand on regarde les mesures qui sont déjà dans la loi qui n'ont peut-être pas été pleinement utilisées, on est plus prudent de dire: Bien, regardons ce qu'on peut faire avec le cadre législatif actuel, que d'aller de l'avant.

Pour répondre plus précisément à votre question sur l'article des nouveaux... les nouvelles entreprises de 10 salariés en cours de route, ce serait une recommandation avec laquelle on pourrait être en accord parce que, à notre avis, dans le fond, c'est «un poids, une mesure», donc je pense que c'est une orientation qui pourrait être mise de l'avant.

Sur les comparateurs, nous sommes une organisation syndicale qui revendique justement que la Commission utilise déjà les pouvoirs qu'elle a de réglementer, à partir de l'article 114 de la loi, elle a ce pouvoir-là depuis la mise en oeuvre de la loi, de pouvoir réglementer dans les entreprises où il n'y a pas de comparateurs masculins. On le revendique parce qu'on le vit particulièrement — je vais parler plus du milieu qu'on représente — dans le secteur des centres de la petite enfance, où on sait que, même si on a formé un comité sectoriel, c'est vraiment un secteur où beaucoup, beaucoup des milieux n'ont pas de comparateurs

masculins, puis il faudrait absolument agir dans ce senslà.

On s'est questionné souvent pourquoi la Commission n'avait pas déjà commencé à agir, n'avait pas commencé les travaux. Et, même à la lecture de la proposition qu'elle nous amène, sur le fond, on est en accord à ce qu'elle ait des moyens pour réglementer. Mais ce qu'on disait... on n'est pas convaincu, on n'est pas convaincu, parce que ce n'est peut-être pas assez payé, des raisons qui motivent le fait qu'il faille modifier l'article 114, alors que... S'il y avait eu absence d'article, dans la loi, pour le prévaloir, bien, on aurait dit: Là, on comprend. Mais il y en a un.

Puis actuellement, on ne sait pas non plus sur quelles données la Commission va se baser pour faire la réglementation. On n'a pas eu d'indications. Si on avait plus d'indications sur les données, sur les secteurs, sur comment le faire, un peu un travail préalable qui lui aurait été permis de faire, peut-être qu'on pourrait se dire, aujourd'hui: C'est correct, on corrige. Mais là, on corrige quelque chose qu'on n'a jamais mis en oeuvre, qu'on n'a jamais appliqué, qu'on n'a jamais tenté et commencé à travailler. On trouve ça un peu délicat.

M. Rochon: Je veux souligner, comme information, qu'on a peut-être tous ou pas, là, quand vous prenez l'exemple des centres de la petite enfance, c'est un bel exemple parce que c'est plus que 50 % de l'ensemble des entreprises où il y a un problème de comparateur externe, alors c'est pour ça que ça a l'air énorme à régler, là — plus de 2 000 entreprises. Mais il y a un bloc qui va se régler complètement, là. C'est bon qu'on sache ça. Merci.

Le Président (M. Rioux): Êtes-vous étonné de la sagesse de la CSQ ou de sa prudence?

M. Rochon: Oh non! On est tellement habitué qu'on la prend pour acquise. Sa sagesse! pas l'association. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Ha, ha, ha! Non, mais c'est vrai, c'est vrai que la CSQ se présente devant la commission...

Mme Chabot (Louise): J'avais compris dans le bon sens.

Le Président (M. Rioux): ...et qu'elle recommande de ne pas amender la loi, de ne pas y toucher. Est-ce que c'est de la prudence, de la sagesse? En tout cas, ça mérite qu'on y réfléchisse. M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Mesdames, d'abord, merci beaucoup d'être ici. merci aussi pour votre mémoire. La première chose que je voudrais vous dire — d'abord, je vais avoir peu de questions, vous allez voir pourquoi — je voudrais vous féliciter pour votre mémoire, avec lequel je suis entièrement d'accord.

La première chose qui m'a surpris, parce que, enfin, quelqu'un pensait un peu comme moi, c'est de voir que vous avez souligné, puis vous êtes le seul groupe à date, en tout cas, qui l'a souligné, que vous avez été surpris que la Commission soit obligée de faire appel à une enquête pour obtenir de l'information, faute évidemment de données. Alors qu'on aurait pu penser qu'au cours des cinq années qui se sont passées, là, je parle du temps réglementaire qui nous amène en novembre 2001, on aurait pu penser que la Commission se soit donnée comme une des tâches de ramasser justement de l'information sur combien il y a d'entreprises, puis quelles sont elles, puis etc., pour aller pouvoir chercher les faits directement dans l'entreprise sans être obligée de passer par une enquête, comme ils ont fait auprès de, je pense, c'est 4 000 entreprises, en tout cas, je ne sais pas le nombre exactement. Alors...

#### Une voix: ...

M. Tranchemontagne: Pardon? 400. Alors, donc, je suis d'accord avec vous qu'il n'y a pas de données, des faits précis d'un inventaire de ce qui se passe dans le champ auprès de la Commission, et ça, six ans et quart après que la loi a été promulguée; c'est inquiétant.

Au niveau de vos recommandations, vous en avez trois, c'est simple, mais c'est très précis. La première chose, c'est au niveau des ressources nécessaires, et je vous rejoins au niveau des ressources nécessaires parce que, c'est beau de blâmer la Commission, mais aussi il faut reconnaître qu'il n'y a pas toujours eu les ressources.

Puis, à ce titre-là, j'aimerais vous donner des chiffres que vous n'avez sûrement pas mais qu'on découvre quand on regarde les crédits du ministère. Par exemple, en publicité... Parce que depuis ce matin on se dit qu'il y a eu un problème de communication, enfin, les gens ne connaissent pas ou ne comprennent pas la loi puis jusqu'où ca doit aller. Alors, au niveau de la publicité de la Commission, pour justement parler aux employeurs et aussi aux employés au niveau du but de cette loi, en 1997-1998, la Commission a dépensé 4 000 \$ en publicité — ce n'est pas trop gros, hein; en 1998-1999, 123 000 \$; en 1999-2000, 36 000 \$; en 2000-2001, 182 000 \$ - là, on commençait à sentir la pression, ça commençait à augmenter; puis en 2001-2002, là, on sentait vraiment la pression, on a dépensé 425 000 \$. Tout ça, là, ça veut dire, si vous l'additionnez, là, je vais arrondir, là, 770 000 \$ en cinq ans pour essayer d'informer les employeurs de leurs devoirs puis les employés de leurs droits, finalement. C'est une goûte d'eau dans l'océan.

Je vais vous donner juste un comparatif, je vais vous donner la comparaison: le gouvernement a dépensé 5 millions pour la campagne de la fierté, qui n'avait pas un but précis, là, il n'y avait pas quelque chose comme l'équité salariale au bout de ça. Alors, ce n'est vraimen pas sérieux d'avoir dépensé 770 000 \$. De là votre point, je pense, pour ce qui est des ressources, que ce soit les ressources en nombre de personnes, je n'ai pas de données en nombre de personnes mais j'aurais pu faire une analyse similaire, mais des données aussi au niveau de communiquer avec les entreprises et les travailleurs, le but ultime de cette loi-là, et qu'est-ce qu'elle comprend, cette loi-là, et qu'est-ce que ça veut dire, cette loi-là. Alors donc, votre première recommandation, je l'endosse fortement.

Votre deuxième, de ne faire aucune modification législative, c'est sûr qu'avant de faire des modifications législatives, il faudrait que ce projet de loi soit en application pas auprès de 40 % des entreprises, mais auprès de la grande majorité, sinon 100 % des entreprises. Et vous suggérez dans le troisième paragraphe, je n'ai pas autant de détails que vous peutêtre pouvez en avoir, que s'il y a des changements à apporter à la loi, bien, que ces changements-là soient juste de mesures à aider la Commission, justement, à atteindre ses objectifs. Alors, ça, on ne peut pas être contre ça évidemment, c'est des objectifs qui sont fondamentaux, qui sont évidemment d'instaurer l'équité salariale.

• (15 h 20) •

Alors, somme toute, c'est un grand plaidoyer pour dire: Je suis entièrement d'accord avec votre mémoire, je trouve qu'il est précis, il est clair et il a le mérite d'être très précis, et je pense qu'on devrait écouter énormément ce que vous avez à dire.

Le Président (M. Rioux): Alors, Mme Chabot, vous êtes en bonne compagnie, le Parti libéral du Québec. C'est ce que les Anglais pourraient appeler un «strange bedfellow».

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Ha, ha, ha! Mme Chabot. Alors, on vous écoute, madame.

Mme Chabot (Louise): Bien, même s'il n'y avait pas de question, je tiens quand même à préciser une chose. C'est vrai, puis je l'ai mentionné au départ, comme plusieurs groupes, nous avons été critiques parce qu'on avait beaucoup d'attentes par rapport à cette loi-là. C'est une loi qui a été mise en place avec la... je pense, qui a été issue du fruit de longue date de représentations des groupes populaires, des groupes communautaires, des groupes de femmes, des groupes syndicaux, des groupes sociaux pour qu'enfin une loi proactive au Québec soit là. On aurait aimé beaucoup plus. On a critiqué ce qu'il y avait à critiquer, je pense que c'est correct. Mais il faut se rappeler d'une chose: la responsabilité, elle appartient aux employeurs, et donc, dans ce sens-là, de faire en sorte que la discrimination salariale et systémique faite aux femmes dans les entreprises soit une fois pour toutes enrayée.

Donc, effectivement, on va saluer aussi en même temps toute l'initiative que la Commission va pouvoir prendre pour qu'enfin la loi s'applique à tous. Et je pense que effectivement nous avons les 10-49 salariés, mais on aura à faire le bilan des 50 à 99, des 100 salariés et plus et, un jour, toutes celles et ceux visés par le chapitre IX de la loi — c'est une autre question. Mais je pense qu'il faut être capable de regarder ce qui s'est fait mais surtout être capable de prendre les vraies mesures maintenant pour pouvoir avancer.

Le Président (M. Rioux): Merci. M. le député de Vimont, est-ce que... question, interrogation?

M. Gaudreau: Vraiment, je suis surpris. Écoutez, je vais vous avouer qu'on est tout à fait en accord avec ce que vous nous apportez. Je suis surpris de la sagesse que vous nous amenez ici, dont vous faites preuve.

Mme Chabot (Louise): ...on est toujours sages.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Gaudreau: Non, non, mais sur ce dossier-là, je dois avouer que c'est très sage et c'est très réaliste, surtout. Alors, tout simplement passer ce commentaire-là; il n'y a vraiment rien d'autre à rajouter.

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup, M. le député de Vimont. Mme Chabot et Mme Martel, on vous remercie infiniment. Et je répète, suite au député de Vimont, c'est vrai, je ne sais plus si c'est de la sagesse, de la lucidité ou du bon jugement. Je ne sais pas.

(Changement d'organisme)

Le Président (M. Rioux): Alors, nous avons maintenant le plaisir d'accueillir le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, conjointement avec la Fédération des femmes du Québec. Alors, Mme Goulet.

Mme Goulet (Nathalie): Bonjour.

Le Président (M. Rioux): Bonjour, Mme Goulet. Alors, vous êtes en compagnie de deux autres collègues; on aimerait bien les connaître davantage.

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

Mme Goulet (Nathalie): Oui. À ma droite, il y a Mme Marie-Céline Domingue, qui représente la Fédération des femmes du Québec, qui cosigne avec nous ce mémoire, et, à ma gauche, Mme Jeannine David-McNeil, qui est économiste, consultante experte en équité salariale et membre du CIAFT.

Le Président (M. Rioux): Alors, vous avez 15 minutes pour nous présenter votre document.

Mme Goulet (Nathalie): Alors, j'y vais tout de suite, on a beaucoup à dire.

Le Président (M. Rioux): Allez.

Mme Goulet (Nathalie): Le CIAFT est une organisation nationale... D'abord, on remercie évidemment la commission de l'économie et du travail de son invitation. Je vais présenter brièvement nos deux organisations. Le CIAFT est donc une organisation nationale constituée de plus d'une centaine de groupes et de femmes qui oeuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Il existe depuis 20 ans et est identifié comme principal défenseur du droit des femmes au travail, notamment des femmes non syndiquées.

Les activités du CIAFT se déploient principalement dans quatre grands secteurs d'intervention: l'équité salariale, l'équité en emploi, le développement de la main-d'oeuvre féminine, le développement régional et les programmes sociaux. Le CIAFT est mandataire du Comité aviseur-femmes en développement de la maind'oeuvre d'Emploi-Québec. Il fut porte-parole de la Coalition en faveur de l'équité salariale, qui a réclamé, dès la fin des années quatre-vingt, l'adoption d'une loi proactive en équité salariale.

La Fédération des femmes du Québec travaille solidairement et dans une perspective féministe à l'accès des femmes à l'égalité, à l'équité, à la dignité et à la iustice sociale dans tous les domaines. Ces objectifs généraux consistent à promouvoir et à défendre les intérêts et les droits des femmes en assumant un rôle de critique, de concertation et de pression. La FFQ fut membre, comme le CIAFT, de la Coalition en faveur de l'équité salariale et, comme je l'ai dit, cosigne ce mémoire.

Nous allons émettre nos commentaires sur le rapport du ministre en deux parties: d'abord, sur le sondage et ensuite sur les propositions de modifications législatives proposées. Mais, avant tout, nous croyons que le moment est propice pour rappeler au gouvernement l'importance de cette loi, une des plus progressistes en matière d'équité salariale dans le monde. La loi seule n'est toutefois pas suffisante pour assurer la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises de 10 personnes salariées et plus. Il faut que la Commission de l'équité salariale utilise son plein pouvoir pour assurer sa bonne application ainsi que son maintien.

Nous tenons aussi à signaler que nous avons de grandes réserves quant à la réouverture de la loi dans le contexte préélectoral actuel où la possibilité de mener à terme un projet de modification de loi est extrêmement réduite. De plus, les modifications proposées dans le rapport dépassent de loin le cadre strict des entreprises 10-49. La plupart des modifications portent par ailleurs sur des questions non prioritaires, importantes mais non prioritaires à l'heure actuelle, et pour lesquelles la Commission possède déjà tous les pouvoirs nécessaires d'apporter des correctifs appropriés. Pour cette raison, nous recommandons fortement à la Commission de ne pas ouvrir la loi et d'attendre la révision complète de la loi, prévue pour 2006, afin d'apporter les changements nécessaires.

Le rapport actuel porte en effet sur la situation de l'application dans les petits milieux de travail. Le CIAFT et la FFQ sont particulièrement préoccupés par la situation des travailleuses non syndiquées dans ces entreprises. La situation est préoccupante, car 80 % des entreprises assujetties à la loi sont des entreprises 10-49. L'immense majorité des salariés dans les PME sont non syndiqués, dans une proportion de 85 %. C'est aussi dans ce secteur que les écarts salariaux sont les plus grands entre les hommes et les femmes. Par exemple, dans le secteur du commerce de détail où le taux de syndicalisation est faible, 18 % à peine, les revenus des femmes sont très bas, de même que le ratio des revenus des femmes sur ceux des hommes. Les femmes gagnent environ 56 % de ce que gagnent les hommes. On pourrait dire la même chose des postes de préposés au service des aliments et boissons ou du secteur de l'habillement.

• (15 h 30) •

Donc, ce qui nous frappe, c'est que, oui, l'équité salariale est un droit pour toutes les femmes et particulièrement pour ces travailleuses. Ce fut une des grandes justifications de la loi: aider véritablement les travailleuses isolées dans des ghettos d'emplois féminins dont le travail demeure sous-évalué, conséquemment sous-rémunéré. Il fallait une loi proactive, et on ajoute des moyens proactifs de l'appliquer correctement, pour abolir la discrimination inscrite dans le système qui sous-évaluait et continue de sous-évaluer ou ignore tout simplement les caractéristiques des emplois féminins, qui étaient en conséquence sous-rémunérés.

Un autre facteur aggravant, c'est l'absence de syndicat. Les études sur la mise en oeuvre de l'équité démontrent que, lorsqu'on stratifie les entreprises par ordre de grandeur, les PME ont tendance à se montrer les plus réfractaires aux démarches d'équité salariale, malgré le fait qu'elles constituent le secteur où les inéquités salariales sont les plus importantes.

La loi elle-même, et ça, on l'a déjà dit, à part ses failles comme celle du chapitre IX, désavantage les travailleuses non syndiquées. Elle est construite selon une logique de rapports collectifs de travail. Pour les entreprises de 100 employés et plus, ce qui ne touche pas ce rapport mais nous en parlons tout de même, les travailleuses non syndiquées ne peuvent demander l'instauration d'un programme distinct lorsqu'elles voient que cette situation pourrait leur être avantageuse. Elles ne sont assurées d'aucune participation dans les démarches d'équité salariale sauf celle de vérification de l'affichage, étape pour laquelle elles ne sont ni préparées ni soutenues. Elles ne savent pas qu'elles peuvent et doivent demander des renseignements supplémentaires, si elles ont des questions, ou qu'elles peuvent porter plainte auprès de la Commission, si elles pensent que leurs droits n'ont pas été respectés.

Alors, maintenant nos commentaires rapides sur le sondage. Le problème fondamental de ce sondage, d'après nous, repose sur des informations communiquées par téléphone, qui ne sont validées par aucune documentation écrite. Nous nous posons aussi des questions sur la décision de ne sonder que 400 travailleuses, ce qui réduit l'échantillon pour certaines questions à des proportions qui ont une fiabilité statistique douteuse.

Pourtant, il est essentiel de bien comprendre la perspective de ces travailleuses étant donné leur rôle de premier ordre dans la vérification de la démarche. Alors, nous voyons dans le sondage que 53 % des entreprises n'ont pas fait l'équité salariale un an après la date limite exigée par la loi. Le CIAFT et la FFQ sont extrêmement préoccupés par l'ampleur du nonrespect de la loi.

Dans le sondage fait auprès des travailleuses, seulement 21 % d'entre elles pensent que les travaux sont terminés et 17 % pensent que les travaux sont toujours en cours dans leur entreprise. Ce qui veut dire que, selon les travailleuses, 38 % des entreprises ont débuté ou terminé une démarche par rapport... et non pas 47 %, comme le prétendent les représentants des employeurs sondés par téléphone.

Nous rappelons que les PME ont un rôle fondamental à jouer dans l'atteinte de l'équité salariale auprès des travailleuses étant donné leur importance numérique et économique. Il est clair que, sans encadrement ni vérification active de la part de la Commission, beaucoup d'entreprises n'entreprendront pas de démarche.

En Ontario, plusieurs chercheurs avaient déjà émis le constat que l'absence de contrôle de la commission ontarienne était la principale raison du manque d'efficacité et de la pauvreté des résultats obtenus par le Pay Equity Act ontarien.

La Commission, dans ses initiatives prévues, mentionne l'instauration d'un programme de vérification à partir de visites au hasard et auprès d'entreprises ayant fait l'objet d'un signalement. Nous approuvons cette initiative si elle est faite de manière à protéger en tout temps la situation des travailleuses.

Nous demandons, et c'est notre première recommandation, que tous les employeurs soient tenus de soumettre à la Commission un rapport sur les résultats du processus et les ajustements établis et que la Commission mette en place des mécanismes obligatoires qui découragent l'évasion des entreprises face à la loi.

Maintenant, le sondage fait nous questionner sur la validité des démarches qui ont été entreprises... d'après le sondage dans les entreprises. Une démarche en équité salariale n'est pas quelque chose de compliqué, comme on l'a trop dit. Elle comporte un certain nombre d'étapes simples mais tout de même essentielles: identifier les emplois à prédominance féminine et masculine au sein de l'entreprise, évaluer ces emplois en évitant les biais sexistes, estimer les écarts salariaux et procéder à l'affichage de la démarche pour que les travailleuses en soient informées. Cette dernière étape est nommément inscrite dans la loi. Or. 39 % des entreprises prétendent avoir terminé leur démarche. En examinant les données du sondage, nous avons la surprise de voir qu'elles n'ont pas identifié les emplois féminins et masculins ou que cette étape ne s'applique que dans 18 % des cas. Soulignons qu'il est impossible de faire une démarche en équité salariale sans procéder à l'identification des emplois à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine. Cette étape est à la base de toutes les autres.

Pour la définition des emplois, deuxième étape de toute démarche qui se respecte, les pourcentages sont les mêmes: 23 % disent n'avoir pas procédé à une évaluation des emplois — alors, comment peuvent-elles prétendre avoir réalisé les démarches sans cette étape fondamentale? — ce sont 33 % des travailleuses qui disent que cette étape n'a pas été faite dans leur entreprise; 44 % des entreprises disent avoir déterminé la façon de verser des ajustements, alors que seulement 30 % d'entre elles affirment avoir eu à en verser, ce qui nous semble paradoxal.

Le portrait s'aggrave pour toutes les étapes ultérieures de la démarche. En effet, seulement 62 % des entreprises disent avoir finalement affiché les résultats de la démarche, et 48 % des travailleuses disent qu'effectivement ça a eu lieu. Il y a un décalage entre les entreprises et ce que disent les travailleuses. Bon. À la lumière de ces résultats, nous émettons des doutes par rapport à la qualité des démarches entreprises dans un grand nombre d'entreprises qui affirment l'avoir fait.

Dans ces entreprises, les employeurs n'ont aucune obligation de former un comité d'équité salariale et d'impliquer les travailleuses dans le processus. Ils exercent un contrôle quasi total sur la démarche ainsi que sur les résultats. Nous savons, à partir de l'expérience ontarienne, que ce sont les entreprises de moins de 50 personnes salariées qui ont accordé les aiustements les plus maigres aux travailleuses, malgré l'inéquité salariale démontrée dans le secteur. Ceci était en partie le résultat de la grande résistance des employeurs à ce type de réglementation et à leur grand contrôle du processus. Il est essentiel que cette expérience ne se répète pas au Québec. Nous demandons donc que la Commission de l'équité salariale exerce un pouvoir de contrôle et de vérification dans les petites et moyennes entreprises, qu'il y ait ou non plainte officielle.

Maintenant, troisièmement, au sujet des ajustements et du niveau très bas des ajustements qui ont été versés, des 4 000 entreprises sondées, 12 % disent avoir versé des ajustements et 8,5 % des travailleuses disent en avoir reçus. Selon les employeurs, l'ajustement moyen était de 8,1 % sur le salaire brut. Cependant, si on regarde la situation des travailleuses, le deuxième sondage, 33 sur 400 disent avoir reçu des ajustements. La moitié étaient entre 0,01 \$ et 0,49 \$ l'heure; 20 % disent en avoir reçu entre 50 et 0,99 \$; et 10 % entre 1 \$ et 1,49 \$. Bon. Un ajustement de 8 % sur le salaire minimum actuel, c'est 0,59 \$ l'heure, ce que la minorité des travailleuses sondées disent avoir obtenu; d'autres ont obtenu moins que ça.

Ces chiffres nous indiquent à quel point les salaires des travailleuses dans les PME sont bas. Nous savons que les emplois dans les PME sont marqués par des bas salaires et des conditions de travail précaires. Alors, la question du montant des ajustements est fondamentale dans les démarches d'équité salariale. En conséquence, nous demandons au gouvernement que la Commission fasse une évaluation des processus entrepris dans les entreprises et de la valeur des ajustements salariaux pour les travailleuses non syndiquées et qu'en soit informé le public.

Quatrièmement, c'est mon dernier commentaire au sujet du sondage, concerne le soutien déficient offert aux travailleuses non syndiquées dans leur rôle de vérification de la démarche. La loi met le fardeau de la vérification des démarches en équité salariale sur les épaules des travailleuses. L'obligation d'affichage permet aux travailleuses d'analyser les résultats, de poser des questions, de demander plus de renseignements et, généralement, d'assurer que la démarche a été faite correctement dans leur entreprise. C'est un fardeau lourd, que les travailleuses non syndiquées sont particulièrement mal équipées à assumer.

Dans le présent rapport, la moitié des travailleuses qui gagnaient moins de 20 000 \$ par année ont répondu qu'elles ne connaissaient pas la loi. Cela confirme les résultats d'un sondage mené pour le CIAFT en 1999...

Le Président (M. Kieffer): Mme Goulet.

Mme Goulet (Nathalie): Oui?

Le Président (M. Kieffer): Il vous reste à peu près une minute.

Mme Goulet (Nathalie): Bon. Alors, nous avons une série de recommandations. Je vais prendre le temps de les lire et après, vos questions pourront être posées sur nos commentaires ou propositions de modifications législatives.

# • (15 h 40) •

Alors, nous demandons donc que soit mise sur pied par la Commission une structure d'intervention et d'appui accessible et adaptée aux travailleuses non syndiquées pour leur permettre d'accéder à l'équité salariale:

1° par l'accès à des services d'information dans les milieux où se trouvent les femmes et par une vaste campagne de sensibilisation sur la question. Il faut créer le besoin de s'informer chez les femmes, qu'elles ont un droit, que ce droit, c'est l'équité salariale, et il faut poser l'équité salariale comme un droit du travail équivalent au droit au salaire minimum, par exemple;

2° par l'accès à une ressource spécifique et

gratuite pour les travailleuses non syndiquées;

3° par des avis et conseils juridiques dispensés par la Commission ou des groupes accrédités;

4° par l'accès à des services de formation des femmes qui siègent sur les comités salariaux au sein des entreprises; et

5° par l'accès à la formation pour les groupes de défense de droits des femmes sur le marché du travail dans toutes les régions du Québec.

Le Président (M. Kieffer): Alors, je vous remercie, Mme Goulet. Je céderai maintenant la parole à M. le ministre, 15 minutes.

M. Rochon: Oui. Merci beaucoup. Vous avez vraiment un rapport costaud. Je pense qu'on ne pourra pas traiter, là, au complet dans le peu de temps qu'on a aujourd'hui, mais soyez assurées qu'il est, il a été déjà, et il sera encore fouillé, là, pour vraiment sortir tout ce qu'on pourra pour les prochaines décisions parce qu'il y a des choses très valables là-dedans. Et je suis content de voir qu'avec la Commission vous vous rejoignez, là, sur pas mal d'avenues, en somme. L'exemple le plus patent, peut-être, est peut-être celui de la vérification que vous voulez beaucoup plus active sur le terrain et c'est aussi une des conclusions de la Commission.

Je vais essayer de voir plus avec vous, là, un élément pour laisser du temps à mes collègues, je pense qu'ils veulent soulever aussi des points.

En partant peut-être de votre recommandation 4 là, où, en fait, vous touchez toute la difficulté du groupe de travailleuses non syndiquées qui sont très difficiles à rejoindre. C'est un univers très éclaté et il y a là vraiment une très grande difficulté qu'on retrouve toujours quand on veut appliquer des mesures qui viennent en aide à ces travailleuses-là, dans le cas.

Une des choses qui s'est avérée assez utile et importante aussi à l'expérience de la Commission, je pense que ça a été de pouvoir utiliser des partenaires, en plus de la Commission, pour avoir des ressources suffisantes, qu'ils puissent informer les gens, les former, au besoin, leur donner des avis, des conseils pour qu'ils

puissent vraiment faire valoir leurs droits. Et il y a peutêtre pas une banque, là, mais un réseau qui a commencé à se bâtir quand même de gens qui ont une expertise de ce côté-là. Du côté des entreprises, ça a permis, via des associations patronales, souvent de mettre à la disposition des entreprises des gens qui ont une bonne expertise. Bon.

Ma question est la suivante, elle vous a probablement déjà été posée: Pour les travailleuses, est-ce que ce qui existe comme réseau d'organisations syndicales a permis aussi de former des gens et d'avoir pas mal de gens qui ont une bonne expertise maintenant?

#### Le Président (M. Kieffer): Mme Goulet.

M. Rochon: Dans le sens de votre recommandation 4, est-ce qu'il y aurait là un point de départ pour aller chercher rapidement un partenariat avec des associations syndicales et de mettre à la disposition des gens que vous représentez plus présentement, des ressources immédiatement, sans renoncer peut-être à ce que vous dites, une structure, mais, ça, ça peut être long et plus difficile à monter?

# Le Président (M. Kieffer): C'est fini?

M. Rochon: Oui.

Le Président (M. Kieffer): Ah, je m'excuse, M. le ministre, de vous avoir interrompu. Mme Goulet.

Mme Goulet (Nathalie): Je pense qu'il faudrait demander aux principales centrales syndicales ce qu'elles en pensent, mais il y a déjà eu des collaborations dans le passé. Il peut y en avoir d'autres.

La Commission peut aussi faire appel à toutes les ressources communautaires vastes du Mouvement des femmes, aux tables de concertation régionales.

Enfin, le réseau du CIAFT, par exemple, est un réseau où on retrouve les — de plus en plus rares mais, quand même — ressources spécialisées en intégration de la main-d'oeuvre féminine partout sur le territoire du Québec. Ce sont des réseaux qui existent et avec lesquels la Commission devrait établir, d'après nous, des partenariats. Oui, on peut rejoindre facilement une partie des femmes non syndiquées.

Par ailleurs, nous pensons qu'il faut une ressource spécialisée pour offrir des conseils juridiques aux femmes non syndiquées, ce qui est tout à fait absolument inexistant à l'heure actuelle.

Le Président (M. Kieffer): Est-ce que vous avez terminé, Mme Goulet?

Mme Goulet (Nathalie): Oui.

Le Président (M. Kieffer): Oui. M. le ministre, avez-vous d'autres questions?

M. Rochon: Non, ça va. Je vais laisser une chance à mes collègues, là.

Le Président (M. Kieffer): Alors, M. le député de Mont-Royal, vous voulez prendre la relève?

M. Tranchemontagne: Oui, merci, M. le Président. Mesdames, bonjour, bienvenue. Merci d'être ici. Merci pour votre rapport aussi. Question globale... je vais essayer d'aller plus global parce que votre rapport est quand même assez volumineux.

Je regarde vos recommandations et puis je vais me concentrer sur des choses que d'autres n'ont pas dites encore. On ne reviendra pas sur les autres affaires qu'on a parlé depuis à matin, si possible. Les recommandations 1, 2, 3 et 4, quand je les regarde, un, c'est de demander un rapport aux entreprises. Donc, la Commission demanderait ça, donc ça veut dire qu'on va avoir un volume qui va entrer, on va pouvoir l'analyser. Tu sais, si on demande des rapports, il va falloir faire quelque chose avec, sans ça, ça ne donne rien. Deuxièmement, exercer un pouvoir de contrôle, vous dites, votre deuxième recommandation. Ensuite, que la Commission fasse une évaluation des processus entrepris dans les entreprises. Et puis, finalement, mettre sur pied une structure d'intervention et d'appui, là. Puis je vais arrêter là parce que c'est quand même long les choses qu'il y aurait à faire de ce côté-là.

Je me dis: Comment la Commission avec le résultat qu'on a à date, qui est juste 39 % - je vais me répéter, là — comment elle va faire pour faire ça en plus? Moi, je pense qu'il faudrait d'abord essayer de découvrir ou de comprendre qu'est-ce qui a créé, quelles sont les causes qui font qu'on est seulement qu'à 40 %. Parce que, moi, je ne pense pas que les entrepreneurs en général — je ne dis pas qu'il n'y en a pas — mais qu'en général ils sont contre ca. C'est une question d'ignorance, d'une part, je pense qu'on l'a dit à quelques reprises ce matin et après-midi aussi. Il y a du travail à faire de déblayage pour essayer de rejoindre les employeurs pour les amener à faire cet exercice-là. S'il fallait rajouter tout ca en plus, je ne sais pas ce que ça prendrait comme nombre de personnes puis comme budget, mais il me semble que ca m'apparaît énorme. Pas que ce n'est pas des bonnes idées, là, comprenez-moi bien, mais, dans le moment, l'objectif principal, c'est d'essayer de se rendre le plus proche possible de 100 % et le plus rapidement possible, selon moi. Mais je ne suis pas sûr que ça, ça va aider à se rendre à 100 %. Je pense que, pour se rendre à 100 %, il s'agit de communiquer, de publiciser le rôle, le but de la Loi sur l'équité salariale, qu'est-ce que c'est exactement, pour que les gens comprennent puis non seulement les employeurs, mais aussi les travailleurs et les travailleuses pour qu'ils sachent quels sont leurs droits. Alors, avant ça, il me semble qu'il y aurait d'autre chose à faire. Puis, je ne veux pas dire de ne pas le faire, puis je ne veux pas dire que ce n'est pas des objectifs à long terme valables. Mais, ne croyez-vous pas que, là, la job à faire, c'est d'aller chercher le 60 % qui reste à faire dans les 10 employés à 49?

# Le Président (M. Kieffer): Mme Goulet.

Mme Goulet (Nathalie): Je vais répondre à la première partie de la question et je vais passer le micro à Mme McNeil après.

Bien, écoutez, tout à l'heure, vous parliez d'une vaste campagne de sensibilisation et de promotion de la loi, c'est notre quatrième revendication. C'est ce que nous demandons, une vaste campagne de sensibilisation sur la question qui va rejoindre tout le monde. Mais surtout, on veut rejoindre les travailleuses non syndiquées. Les entreprises aussi vont être touchées par une campagne de promotion, mais notre objectif est de faire connaître la loi aux travailleuses non syndiquées pour qu'elles reconnaissent que c'est un droit pour elles que l'équité salariale.

# Le Président (M. Kieffer): Mme McNeil.

**Mme David-McNeil (Jeannine):** Alors, moi, je pense que, tantôt...

#### M. Tranchemontagne: ...

Le Président (M. Kieffer): Un instant, Mme McNeil. M. le député.

M. Tranchemontagne: J'aimerais ça juste réagir à ce que vous venez de dire. Parce que, moi, ce que je vois dans votre recommandation 4, à moins que je ne la comprenne pas, c'est l'accès à des services d'information. C'est-à-dire que le fardeau est encore à l'employé ou à l'employeur d'aller chercher de l'information. Mais, moi, je pense que la job est bien plus à la Commission d'aller vers ces gens-là pour leur expliquer. C'est ça, la nuance que, moi, je vois, puis c'est... Moi, je pense, c'est le focus qu'on devrait mettre à court terme, à court et moyen terme, en tout cas, si on veut que l'équité salariale soit au Québec une réalité.

Le **Président (M. Kieffer):** Est-ce que vous voulez réagir, Mme Goulet ou...

Mme Goulet (Nathalie): Je vais laisser Mme McNeil.

#### Le Président (M. Kieffer): Alors, Mme McNeil.

Mme David-McNeil (Jeannine): Je vais répondre à M. Tranchemontagne. Alors, oui, première des choses, je pense que vous aviez, avec la CSQ, parlé tantôt d'une campagne de 7 millions, 7 ou sept et demi de millions, on va la prendre sur notre campagne de l'équité salariale, avec la petite...

M. Tranchemontagne: C'était 770 000. Ce n'était pas 7 millions, et sur cinq ans.

Mme David-McNeil (Jeannine): Non. Elle a donné 770 000. Vous parliez de la campagne de fierté.

#### M. Tranchemontagne: Ah oui. O.K.

Mme David-McNeil (Jeannine): Bien, on aimerait ça en avoir une semblable à ça, avec la petite chanson et tout, pour qu'on puisse nous aussi chanter l'équité salariale. On aimerait ça.

M. Tranchemontagne: Ha, ha, ha! O.K. Excusez-moi, je vous ai mal compris.

Mme David-McNeil (Jeannine): Bon. D'accord. Alors, donc, avec une campagne comme celle-là,

peut-être que l'équité salariale va passer à ce moment-là les portes de la Commission de l'équité salariale pour se rendre à la fois aux employeurs, aux syndicats. Parce que ce n'est pas tous des grandes centrales syndicales, il y a des petits syndicats, puis aux femmes non syndiquées, je pense que c'est une chose importante.

• (15 h 50)

Pourquoi ils demandent de l'information dans le milieu de travail? C'est, quand on regarde l'esprit de la loi... l'esprit de la loi... l'esprit de la loi, l'employeur a des obligations mais elle s'appuie beaucoup sur le contrôle de l'exercice, par la participation des employés salariés au moment de l'affichage.

Alors, présentement les femmes non syndiquées ne savent même pas qu'il y a une loi qui existe. Alors, comment peuvent-elles demander: Est-ce qu'il y a un affichage ou non? Elles ne le savent pas. Elles ne savent pas ce que c'est que l'équité salariale. Elles mêlent l'équité salariale avec l'égalité salariale. Elles sont dans le b.a.-ba. Alors, ce qui veut dire, peut-être qu'il y avait du monde à la Commission, peut-être qu'il y avait des budgets. Qu'est-ce qu'ils ont fait? On ne le sait pas. Il y a eu certaines petites choses. Quand on regarde les publications qu'il y a sur le site Internet de la Commission après x années, on peut être un peu découragé. Parce que, quand même, ils ne découvrent pas les boutons à quatre trous là, l'équité de salaire, il v en a d'autres qui l'ont faite avant eux puis il y avait de la littérature là-dedans puis il y avait des choses qui existaient. Alors, je pense qu'il y a des éléments importants à l'intérieur de ça.

Particulièrement pour les femmes non syndiquées, c'est des laissées-pour-compte dans la loi. La loi, elle n'est pas faite pour les femmes non syndiquées, elle n'est pas faite pour les petites entreprises non plus; elle est faite pour les grandes entreprises syndiquées avec des associations accréditées. Puis toute la structure est faite en fonction de ça.

Je ne suis pas ici pour défendre les petites 10 à 49, mais je peux vous dire qu'elles ne sont pas bien, bien servies non plus par cette loi-là présentement.

Mais, pour ce qui est des femmes non syndiquées, elles sont vraiment... elles n'ont jamais rien eu de particulier. Quand on dit dans les centres commerciaux, les milieux de travail, les espaces publics, c'est là qu'elles se retrouvent. La mère de famille qui travaille, qui est monoparentale, qui a deux enfants, elle n'a pas beaucoup le temps de s'informer. Elle va s'informer dans les lieux où naturellement elle va se trouver. Et ça, on n'en entend jamais parler, de l'équité salariale, à ces endroits-là. Alors, c'est ça qu'ils demandent dans la recommandation 4, c'est-à-dire d'adapter les interventions aux besoins et aussi aux caractéristiques de ce que c'est que les femmes non syndiquées qui travaillent dans la petite entreprise. La petite entreprise. Une petite entreprise là, ce n'est pas... c'est quoi? 20 ou une vingtaine d'employés là. Puis il y a peut-être cinq, six catégories d'emplois, ce n'est pas beaucoup là. Je veux dire, ce n'est pas... on n'est pas dans les 20 000 employés là. C'est quelque chose de particulier.

Et n'oubliez pas aussi qu'on n'est pas anonyme dans une petite entreprise. Donc, si on n'a pas de protection juridique, si on n'a pas personne, les craintes de représailles sont énormes.

Et, si vous faites 15 000 \$ par année, vous ne pouvez pas attendre deux ans que la Commission vous défende pour vous réintégrer au travail parce que c'était fondé, votre plainte, sur l'équité salariale. Vous avez besoin du pain là. Puis ils n'ont pas d'avocat, ils ne savent pas, ils ne comprennent même pas ce que c'est, leurs droits à l'intérieur. On demande une ressource pour les aider à l'intérieur de leurs démarches d'équité salariale. Alors, dans une petite entreprise, ils ont beau afficher, la personne, elle dit: Qu'est-ce que c'est qu'ils ont affiché? Je ne le sais pas, moi.

Donc, si on n'est pas là pour leur aider, leur faire comprendre leurs droits et aussi... bien, nécessairement, la loi, elle ne serait pas là puis ce serait la même chose. Alors, ou elles ne savent pas qu'il y a une loi qui existe, si elle est là, elles ne savent pas quoi demander et qu'est-ce que ça veut dire pour elles. Alors, il y a tout à faire pour les femmes non syndiquées dans les petits milieux. Je ne dis pas partout, là, je parle des femmes non syndiquées dans les petites entreprises, 10 à 49, il y a beaucoup, beaucoup de travail à faire. Il faut les adapter.

Le Président (M. Kieffer): Merci, Mme McNeil. M. le député?

M. Tranchemontagne: Non, ça va. Merci, madame.

Le Président (M. Kieffer): C'est beau. Alors, maintenant Mme la députée de Terrebonne, à vous la parole.

Mme Caron: Merci, M. le Président. Alors, mesdames, très heureuse de vous accueillir et de voir que vous vous êtes jointes à nouveau ensemble, comme pour les normes du travail.

Je pense que vous abordez effectivement le coeur du sujet. Il y a un lien très direct tant qu'à moi: je ne vois pas d'opposition entre vos recommandations et ce que le député soulignait tantôt, puisque, effectivement, s'il y a seulement 39 % des entreprises qui, à ce jour, ont terminé leur processus, il y a évidemment des entreprises qui n'ont pas encore compris, saisi, qui ne connaissent pas la loi puis qui ne la comprennent pas, on l'a dit amplement ce matin.

Mais, ce matin aussi, je disais qu'il y a aussi des employés, et vous êtes les premières à venir le dire, qu'il y a des employées, effectivement, qui ne connaissent pas la loi, qui ne savent pas les droits. Et c'est évident qu'à ce moment-là, s'il n'y a pas une pression de la part des employés pour demander à ce que la loi soit appliquée, c'est bien évident qu'on ne peut pas atteindre le 100 % non plus. C'est très clair.

Et vos recommandations sont tout à fait pertinentes parce qu'elles viennent exactement toucher le groupe qui en a le plus besoin, d'ailleurs, de la démarche d'équité salariale, les femmes non syndiquées. C'est très clair que c'est le groupe qui a le plus besoin de la Loi sur l'équité salariale et c'est le groupe qui est le moins en mesure de la connaître, et le moins en mesure de se défendre puis de porter plainte à cause effectivement des représailles.

C'est pareil au niveau des normes du travail, on l'a dit, on vient de modifier la loi, elle va être en vigueur

à partir du 1er mai. Mais on va devoir avoir un travail important au niveau de l'information, la connaissance de la loi, puis comment accompagner pour déposer une plainte. Moi, j'ai bien compris votre recommandation 4, je pense qu'elle est assez claire. Vous ne faites pas porter le poids sur les employés ni sur l'employeur: «Que soit mise sur pied par la Commission de l'équité salariale une structure d'intervention et d'appui accessible et adaptée aux travailleuses non syndiquées pour leur permettre d'accéder à l'équité salariale.» Je pense que c'est assez clair.

Vous demandez aussi... vous démontrez aussi très bien toute la question, 56 % non syndiqué. C'est important, c'est majeur, l'écart salarial, 56 % là, c'est énorme. Puis toute la question des ghettos dont on a parlé à quelques reprises au cours de la journée. Vous ne voulez pas non plus qu'on touche à la loi et je comprends les craintes, l'ouverture de la loi, puis de ne pas pouvoir terminer puis qu'on se retrouve dans une situation qui pourrait être plus négative. Par contre, si on veut pouvoir mettre en place vos recommandations, est-ce que vous croyez — j'ai posé la question à la présidente tantôt mais... — vous autres, est-ce que croyez que vos recommandations, on peut les mettre en application sans modifier la loi et sans toucher au pouvoir réglementaire?

Le Président (M. Kieffer): Merci, Mme la députée. Mme Goulet.

Mme Goulet (Nathalie): Oui, nous le croyons. Nous avons argumenté sur toutes les propositions de modification législative dans notre mémoire en les prenant une par une et en argumentant pour chacune la non-nécessité actuellement de la réouverture de la loi. Il y a des articles dans la loi très clairs, très précis, qui donnent beaucoup de pouvoir à la Commission, qu'elle prend, qu'elle veut prendre, qu'elle doit prendre. Je pense à l'article 93 de la loi qui dit que la Commission possède le pouvoir de faire enquête de sa propre initiative. C'est vaste, ça. Ça permet beaucoup de choses dans l'état actuel des choses, avec la loi actuelle.

Est-ce qu'il y a d'autres articles? Le pouvoir réglementaire, par exemple, Jeannine, pour les comparateurs, on n'en a pas parlé...

Le Président (M. Kieffer): Alors, Mme McNeil, c'est ça? Alors, allez-y.

Mme David-McNeil (Jeannine): Oui. Alors, je crois que, oui, il y a au moins dans la loi tout ce qu'il faut pour, un peu comme disait la CSQ, au moins pour commencer, pour faire des choses et dans un temps relativement court. On est en retard, on est en retard de trois, quatre ans. Je veux dire, on ne peut pas attendre et dire: On va rouvrir la loi puis ça va prendre encore... On est en retard. Alors donc, il faudrait peut-être aller par le chemin le plus court et je pense que, avec le règlement pour ce qu'il faut dans la loi pour aller... Ça ne sera pas parfait mais on peut faire un mosus de bon bout de chemin avec ça, et puis attendre en 2006 pour ensuite pouvoir revoir globalement la loi et s'il y a lieu de faire les changements qu'il faut.

Le Président (M. Kieffer): Merci. Mme la députée de Terrebonne.

Mme Caron: S'il y avait un ordre de priorité au niveau de vos recommandations...

Le Président (M. Kieffer): Mme Goulet...

**Mme Caron:** ...quel serait cet ordre?

Le Président (M. Kieffer): Excusez-moi. Vous avez terminé, Mme la députée?

Mme Caron: Oui.

Le Président (M. Kieffer): Oui, alors...

Mme Goulet (Nathalie): Je pense que ce serait la quatrième, c'est-à-dire l'ensemble des revendications qui touchent la structure d'intervention et d'appui aux femmes non syndiquées.

Mme Caron: Je suppose que, pour mettre en place cette structure-là, c'est évident qu'il y aurait un travail à faire directement avec les regroupements de défense des droits des femmes?

Mme Goulet (Nathalie): Oui...

Le Président (M. Kieffer): Mme Goulet? Je m'excuse, c'est uniquement aux fins des enregistrements, vous comprendrez.

(16 heures) ●

Mme Goulet (Nathalie): Effectivement, il v aurait aussi une structure juridique à créer de toute pièce qui n'existe pas actuellement, engager quelques avocates, là. N'ont pas besoin d'être très nombreuses. En Ontario, ça a été le cas. On l'appelait le groupe PEALS, qui a existé quelques années, et ça, ça... pour aider précisément, répondre aux questions, de manière anonyme, des femmes non syndiquées et, s'il y a lieu, les accompagner dans une démarche de plainte du début à la fin, entre autres. Ça, c'est la troisième sousrecommandation de notre grande recommandation 4. Et également, former, former des multiplicatrices dans toutes les régions du Québec, qui connaissent bien les secteurs d'entreprises, locaux, régionaux et locaux, pour accompagner les travailleuses non syndiquées, pour tout, là, pour les demandes d'informations ou des accompagnements lorsqu'il y a des plaintes à faire.

Le Président (M. Kieffer): Merci.

Mme Caron: Dernière petite question.

Le Président (M. Kieffer): Oui, oui, allez-y, Mme la députée. Je vous indiquerai quand votre temps sera terminé.

Mme Caron: Au niveau des moyens pour informer, parce qu'on était confrontés au même problème, je l'ai dit tantôt, au niveau des normes du travail, vous en avez fait allusion tantôt, c'est évident

que les personnes non syndiquées, les femmes qui se retrouvent sur le marché du travail, comment les rejoindre au niveau de leurs droits, donner l'information au niveau de la communication? Parce que j'avoue, là, que, comme secrétaire d'État à la Condition féminine, sur bon nombre de sujets, les normes du travail en étaient un, c'est une préoccupation. Comment les rejoindre? Quels sont les moyens les plus faciles, les plus accessibles pour donner cette information-là, qui parfois peut être aride, il faut le dire, là, mais les moyens, les outils les plus facilitants?

Mme Goulet (Nathalie): Une vaste campagne de sensibilisation, de promotion de la loi, télévisuelle. Enfin, je veux dire, il y a évidemment avec tous les aspects, là, que peut comporter une campagne de promotion: aller rejoindre les femmes où elles sont, pas seulement dans leur milieu de travail; rejoindre les groupes communautaires, bien les informer de la loi, les groupes de femmes en particulier, les centres de femmes partout au Québec, il y en a une centaine, de centres de femmes, au Québec. Enfin, les idées ne manquent pas, là, mais je pense qu'il faut une vaste campagne, assez multiforme, là, et ce n'est pas ça qui coûte le plus cher nécessairement, là.

Le Président (M. Kieffer): Alors, Mme la députée, une dernière question? Vous n'êtes pas obligée d'utiliser tout votre temps, là, mais si tel est le cas, une dernière question.

Mme Caron: Bien, je pense à un exemple, là. Justement, en janvier, je suis allée rencontrer, bon, mon centre de femmes chez moi et j'expliquais un peu ce qu'on avait fait, bon: la lutte à la pauvreté, les normes du travail, et tout ça, et c'est évident qu'elles ne le connaissaient pas, le projet de loi, c'est évident qu'elles n'avaient pas, là, les outils à ce moment-là. Parce que c'est évident qu'on s'est dit aussi que, comme la loi va être en vigueur à partir du printemps, on va avoir à faire de l'information, à donner des outils, de la promotion, et tout ça. Mais, oui, il faut qu'on les informe. Mais il y a aussi des femmes qu'on ne retrouve pas dans les centres de femmes, qu'on ne retrouve pas... elles sont très isolées. Outre leur travail et le travail qu'elles font aussi à la maison, il n'en reste pas, de temps, pour les rejoindre. Et, une campagne visuelle à la télé, oui, on peut lancer certains messages, mais expliquer l'équité salariale, puis le processus, puis comment s'y retrouver, c'est un peu complexe. Alors, je me dis: Comment on peut les rejoindre autrement que les groupes organisés puis leur milieu de travail?

Le Président (M. Kieffer): Alors, Mme McNeil, la dernière question ayant été plus longue, il vous reste moins de temps évidemment. Alors, je vous demanderais d'y aller en-dedans d'une minute. Allez-y.

Mme David-McNeil (Jeannine): Je veux juste corriger. C'est que vous n'avez pas besoin de parler du processus aux femmes non syndiquées. Dites-leur qu'elles ont des droits, quels sont leurs droits et quels sont les moyens pour qu'elles puissent faire reconnaître leurs droits. Le processus, pour commencer, ce n'est pas

si compliqué que ça, expliquer l'équité salariale. Il y en a beaucoup qui le pensent, parce qu'ils ne savent pas ce que c'est, là, mais ça s'explique très facilement. Mais de leur dire qu'elles ont des droits, comme le salaire minimum, le salaire minimum, elles le comprennent, elles vont comprendre la même chose, en disant: Oui, est-ce qu'ils l'ont fait dans votre entreprise? s'ils ne l'ont pas fait dans votre entreprise, il y a des moyens de s'informer. Déjà, ce serait un petit bout de chemin.

Le Président (M. Kieffer): Alors, je vous remercie beaucoup. Le temps du gouvernement étant terminé, il reste encore quelques minutes si les députés de l'opposition veulent intervenir, ou encore M. le député indépendant de Vimont?

M. Gaudreau: Bien, écoutez, oui, il y a un problème de diffusion, comme Mme la députée le disait, même avec... Puis je pense que vous étiez là, à la Commission des normes du travail, quand on a fait l'évaluation des normes et qu'il y avait un problème de diffusion d'information, autant auprès de l'employeur qu'auprès de l'employé. Je pense qu'on se retrouve avec un peu la même problématique d'essayer de rejoindre ces gens-là. Alors, c'est un petit peu complexe.

Puis il y a une autre question. Il y a une phrase aussi qui me fatigue, puis je suis obligé de vous en parler: «Nous avons donc des doutes sérieux par rapport à la qualité des démarches entreprises par un grand nombre d'entreprises.» J'entends beaucoup ça ce matin, là, que les entrepreneurs peut-être ne font pas le travail comme il faut, et puis... Si je comprends bien, c'est juste une différence de résultats de sondages qui fait que vous passez ce commentaire-là dans votre... Alors, vous vous basez comment pour évaluer si un des deux sondages est valide ou pas? Alors, qu'est-ce qui vous dit que le sondage de l'autre partie, qui dit que 49 ou 50 % des gens ou des entrepreneurs sont vraiment... contrairement à ce que vous donnez comme information...

# Le Président (M. Kieffer): Alors, Mme Goulet.

Mme Goulet (Nathalie): Ce qu'on a dit, c'est que, sur la base de ce sondage-là, on a peu de... Comme les entreprises ne sont pas tenues d'envoyer quelque rapport que ce soit à la Commission de l'équité salariale, il n'y a que par un sondage, actuellement, qu'on peut connaître le portrait de la situation, ce qui a été fait par la firme Léger Marketing. Et, en étudiant, quand on connaît ce que c'est qu'un processus simple, une démarche simple d'équité salariale dans une entreprise, on s'est rendu compte que plus les étapes nécessaires à la réalisation d'une démarche avançaient, là... Dans le tableau, je n'ai pas le numéro, mais les chiffres sont là, dans notre mémoire, on se rend compte que... Et c'est problématique, là, beaucoup disent l'avoir fait, mais, si on regarde chacune des étapes, on émet des doutes sérieux. Et ce qu'on dit aussi, c'est que le sondage, qui sondait seulement 400 travailleuses, n'a pas été mis en valeur, là, dans le rapport, comme on aurait voulu le voir. C'est tout.

Le Président (M. Kieffer): Alors, je vous remercie. Alors, ceci met fin à votre présentation. Au nom de la commission, je vous remercie de nouveau.

Je vais suspendre pour quelques minutes, cinq minutes maximum, pour donner aux députés la possibilité de se délier les jambes. Et j'inviterai M. Roy et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec à venir prendre place.

(Suspension de la séance à 16 h 8)

(Reprise à 16 h 15)

Le Président (M. Rioux): Alors, M. Roy, bonjour. On accueille la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec. M. Roy, vous allez nous présenter vos collègues qui vous accompagnent.

# Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

M. Roy (René): Oui. Merci, M. le Président. Effectivement, je vais vous présenter... Et je vous félicite, vous êtes une commission parlementaire à l'heure. Alors, à ma gauche, Mme Suzanne Amiot, qui est la vice-présidente de la FTQ, responsable du dossier de la condition féminine. Et je suis accompagné de deux conseillères spécialistes du Service de la condition féminine de la FTQ: à l'extrême gauche, Mme Lépine, Sylvie Lépine, et, à ma droite, Mme Carole Gingras.

Le Président (M. Rioux): Alors, M. Roy, vous allez nous présenter votre document. Vous avez 15 minutes pour le faire. Ensuite, on pourrait échanger ensemble.

M. Roy (René): Voilà. Merci. Alors, la FTQ vous remercie de nous donner la possibilité de présenter notre point de vue sur le rapport du ministre sur la mise en oeuvre de l'équité salariale et des entreprises de 10 à 49 salariés.

La FTQ a participé à la première consultation publique sur le sujet en octobre dernier, Après un bilan général relatif aux milieux que nous représentons, nous avons fait part de nos inquiétudes sur les difficultés d'application de la loi dans ces milieux et sur les propositions d'amendement à la loi mises au jeu durant la rencontre.

C'est donc avec un grand intérêt que nous avons étudié le rapport qui fait l'objet de la présente consultation. Bien que nous partagions plusieurs constats décrits dans la première partie du rapport et que nous soyons d'accord avec certains des principes énoncés dans la proposition de modification, trop d'inconnues subsistent, à notre avis, pour justifier des amendements hâtifs. La FTQ et ses syndicats affiliés croient qu'il n'est pas opportun, pour le moment, de procéder à des changements législatifs, de nombreux éléments de solution étant déjà dans la loi pour la plupart des problèmes soulevés.

Malgré les louables intentions que sous-tendent les propositions faites et parce que d'autres remèdes existent, nous croyons que la Commission de l'équité salariale gagnerait davantage à utiliser pleinement les outils déjà à sa disposition pour améliorer l'application de la loi dans les petites entreprises. Elle pourrait aussi miser davantage sur les partenariats pour dénouer les impasses. Les changements apportés à la CES et par la CES au cours des dernières années sont encourageants mais doivent faire leurs preuves. Nous ne reprendrons pas toutes les propositions soumises mais commenterons plutôt certains pans de la partie bilan et les recommandations qui nous touchent de plus près.

D'abord, nous aimerions rappeler que la FTQ et ses syndicats affiliés ont largement contribué et contribuent toujours à la concrétisation de l'équité salariale dans les milieux de travail: publication, activités de sensibilisation, formation, outils d'évaluation, structure de coordination, groupe de travail. En fait, jusqu'à cette année, depuis 1996, c'était sept à huit cours de formation, d'évaluation qu'on donnait par année dans nos rangs. Nous nous efforçons toujours de maintenir l'esprit de la loi et l'intégrité de la démarche.

Alors, pour ce qui est du bilan, globalement, on peut qualifier le rapport de positif. Il rappelle que l'équité salariale est un droit pour les travailleuses, qu'elle doit être appliquée et maintenue une fois atteinte. Il tend à dédramatiser l'application de ce droit dans les petits milieux de travail, encourageant du coup celles et ceux qui n'ont pas commencé ou qui débutent à se conformer à leurs obligations. Le ton ainsi que toute la section sur les initiatives de la CES se veulent très encourageants.

Nous appuyons plusieurs des constat rapportés, entre autres progrès non négligeables dans l'application de la loi, corrélation positive entre la présence d'un syndicat et l'état d'avancement des travaux, correctifs salariaux pouvant être intéressants pour les travailleuses.

Ceci étant, l'étude du rapport a davantage soulevé d'interrogations et de préoccupations. D'abord, nous avons été surpris du degré élevé rapporté sur l'avancement des travaux en équité salariale dans les entreprises visées, alors on parle ici de 10 à 49. Ainsi, selon ce rapport, 39 % des entreprises sondées déclaraient avoir terminé leur démarche d'équité salariale et 8 % étaient en cours de travail. En comparaison, le bilan que nous faisons dans nos rangs est passablement moins important.

Mais notre plus grand étonnement fut de constater l'important décalage entre le bilan présenté et les recommandations de la deuxième partie. En effet, le rapport devait porter sur la mise en oeuvre de la présente loi pour les entreprises qui comptent moins de 50 employés et sur l'opportunité de la modifier à cet égard. Or, les recommandations sont beaucoup plus larges et outrepassent les limites de la présente consultation en touchant l'ensemble des entreprises et non plus seulement celles de 10 à 49 personnes salariées. Pourtant, le même article prévoit déjà, également — et on insiste là-dessus — l'évaluation de la mise en oeuvre de la loi pour toutes les entreprises en novembre 2006.

• (15 h 20) •

Outre le risque d'engendrer encore plus de confusion si on modifie maintenant les obligations dans la loi, les recommandations nous semblent trop souvent éloignées des constats et problèmes soulevés dans la première partie et, selon nous, sont toujours, encore une fois, prématurées. De plus, il manque encore trop d'informations sur des points névralgiques. Par exemple,

comment expliquer qu'alors que les répondantes et les répondants représentant les entreprises disent avoir complété leur démarche d'équité salariale plusieurs affirment avoir négligé certaines étapes du programme?

Toute la question du maintien de l'équité salariale demeure toujours une zone totalement obscure malgré les besoins pressants. Dans notre bilan d'octobre dernier, nous précisions que les associations accréditées n'ont que rarement été associées au processus d'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49. Le fait de ne pas participer aux travaux et de se faire imposer le résultat, avec lequel ils ne sont pas forcément en accord, a évidemment des lourdes conséquences sur les syndicats, qui, rappelons-le, doivent maintenir l'équité salariale ou ce qui a été fait avec, ou/et sans eux, la plupart du temps sans eux. Nous sommes très inquiets sur cet aspect. Par ailleurs, notre bilan soulevait un bon nombre de problèmes rencontrés dans les entreprises de 10 à 49, tout en préconisant des pistes de solution. La plupart de celles-ci réfèrent au rôle proactif que doit jouer la CES et n'ont sûrement pas toutes été éprouvées depuis octobre dernier.

Quant aux initiatives de la Commission, nous tenons à saluer l'impact positif pour les PME qu'a eu le Bureau de conseil et de formation en équité salariale: le projet-pilote de conciliation, le changement à la présidence, une visibilité accrue à la Commission au cours de la dernière année, l'imminente mise en place d'un programme de vérification ciblée et des efforts de rapprochement avec les milieux du travail, y compris les organisations syndicales, pour résoudre des problèmes. Mais on ne peut pas améliorer ce rapprochement en intensifiant les partenariats. Par exemple, selon nous, la création d'un comité politique formé des partenaries du milieu du travail, comme il en existe dans d'autres organismes, serait sûrement souhaitable. Alors, je vais demander à Mme Amiot de nous lire la partie n° 2.

Mme Amiot (Suzanne): Sur les orientations des modifications législatives. Sans minimiser l'importance des faiblesses de la loi elle-même, notamment le fameux chapitre IX auquel nous nous sommes toujours opposés, l'une des failles majeures en équité salariale réside dans l'application de la loi. Or, la loi actuelle comprend plusieurs mécanismes permettant de favoriser la réalisation de l'équité salariale dans les petits milieux de travail. Ces mécanismes ont trait notamment au rôle de la Commission, qui doit être proactif, à ses pouvoirs et à ses fonctions. C'est ce que nous avons déjà fait valoir et qui nous fait croire au caractère prématuré des modifications législatives à ce moment-ci.

Sur le processus de conciliation. Actuellement, le projet-pilote de conciliation mis sur pied par la Commission il y a environ deux ans fonctionne bien et est très apprécié. Nous croyons donc que la Commission doit continuer sur cette lancée.

Sur le pouvoir d'accommodement raisonnable. La FTQ convient que le manque d'information en vue du calcul des salariés, taille de l'entreprise, lequel est lié à une période de référence prescrite par la loi, peut rendre difficile la réalisation de la démarche d'équité salariale.

Mais on s'interroge. Ces problèmes sont-ils si fréquents dans les entreprises de 10-49? Combien de ces

entreprises veulent se conformer mais ne peuvent le faire? Quel type de pouvoir est recherché par ce changement législatif?

Le souhait formulé par la Commission n'est certes pas dénué d'intérêt, mais nous croyons qu'il faut d'abord et avant tout bien documenter les cas: nombre d'entreprises ayant de tels problèmes, type de problèmes qu'elles vivent, etc. Un portrait plus complet nous permettrait de mieux cerner les besoins de changements à apporter. Alors, seulement nous pourrons nous pencher sur le texte d'un amendement, qui, lui aussi, sera déterminant. Le même type d'exercice devrait être effectué par la recommandation 4 du rapport, portant sur l'assujettissement de l'ensemble des entreprises de 10 personnes salariées ou plus.

Sur le manque de comparateurs masculins. Nous sommes très intéressés à avoir plus d'éclairage sur les données ou recherches dont dispose la Commission à ce sujet. Une réflexion plus approfondie avec l'ensemble des partenaires pourrait permettre de trouver des solutions réalistes et acceptables, ce qui, du coup, éviterait des problèmes tels que ceux vécus en Ontario. Nous convenons que la Commission pourrait avoir plus de latitude pour pallier au manque de comparateurs masculins, mais nous croyons qu'il ne lui est pas impossible d'agir actuellement et qu'elle devrait commencer par la réglementation déjà prévue. Nous voulons l'assurer de notre collaboration dans la recherche de pistes de solution adéquates.

Sur les précisions du contenu de l'affichage. Étant donné le peu d'exigences sur l'affichage pour les entreprises 10-49, la FTQ convient aisément qu'il serait beaucoup plus facile pour les travailleuses et les associations accréditées de ces entreprises de pouvoir compter sur des détails décrivant la démarche suivie et les moyens utilisés pour éviter les biais discriminatoires. D'ailleurs, nous l'avions expressément demandé lors des consultations précédant l'adoption de la loi en 1996, malheureusement, le législateur en a décidé autrement. C'est pourquoi nous avons par la suite exhorté la Commission à se faire proactive en développant des outils et de la formation simples et vulgarisés pour mieux éclairer ses diverses clientèles, entre autres, sur les billets discriminatoires.

Dans le but d'améliorer l'accès à l'information pour les salariés et les associations accréditées suite aux affichages mais aussi pour faciliter la tâche aux entreprises, la Commission devrait encourager tous les employeurs à afficher la démarche suivie, les moyens d'éliminer la discrimination et les résultats, recours et délais. Pour ce faire, elle pourrait avantageusement émettre des lignes directrices et élaborer un formulaire simple sur le contenu souhaité de l'affichage. La sensibilisation à l'équité salariale et aux obligations reliées doit bien sûr être intensifiée pour maximiser les résultats.

Sur l'encadrement du programme d'équité salariale distinct. Le rapport ne devant porter que sur les entreprises de 10 à 49, nous étions étonnés de la demande d'amendement qui, elle, vise les entreprises de 50 ou plus. Comme nous l'avions précisé à la Commission en octobre dernier, vu que les exigences sont moins grandes pour les entreprises de 10-49, très rares ont été les syndicats ayant participé à la démarche.

Nous postulons donc qu'encore plus rares ont pu être ceux qui ont demandé un programme d'équité salariale distinct dans ces entreprises. Selon le rapport, certaines demandes de programme d'équité salariale distinct, formulées par des associations accréditées, ont pu compromettre le principe de l'équité salariale.

Nous nous interrogeons. D'une part, ces demandes de programme distinct chez les entreprises de 10-49 ont-elles été si fréquentes? D'autre part, on ne fait référence qu'aux seules associations accréditées. Or, les entreprises ont également le droit, largement exercé d'ailleurs, de demander des programmes distincts pour disparités régionales. La Commission elle-même a majoritairement approuvé ces demandes. Le rapport reste pourtant muet sur ce point.

On peut aussi lire à la recommandation 6 que quelques enquêtes ont démontré à la Commission cet état de fait, c'est-à-dire la possibilité qu'un programme distinct compromette le principe de l'équité salariale et que rien ne devrait empêcher la Commission de vérifier si les résultats contreviennent à l'objet de la loi. Questions: Peut-on savoir si la Commission est intervenue? Qu'a-t-elle fait suite à ces quelques enquêtes? En quoi la Commission est-elle empêchée de faire les vérifications souhaitées? À notre avis, rien ne l'en empêche. Elle a un pouvoir d'enquêter de sa propre initiative et de déterminer les mesures appropriées pour faire respecter la loi.

Et si, comme le suggère le texte des pages 30 et 31 du rapport, on soupçonne de la mauvaise foi de la part d'une association accréditée dans sa demande de programme distinct, encore là la Commission peut intervenir. Ce pouvoir d'intervention, elle l'a d'ailleurs récemment exercé dans la Station Mont-Sainte-Anne. Des outils sont donc déjà à la disposition de la Commission. Ceux-ci peuvent avantageusement être renforcés par de la sensibilisation et de l'information sur l'exercice d'équité salariale, dans un contexte de programme distinct, y compris les étapes et les enjeux de tels programmes. Ce faisant, les problèmes futurs risquent de diminuer.

Sur les modalités en vue de faciliter le maintien. Toute la question du maintien va bien au-delà de la période citée, par ailleurs intéressante, mais l'urgence est très certainement ailleurs. Depuis des années, la FTQ réclame des orientations claires, réalistes et viables sur toute la question du maintien de l'équité salariale, tant pour les entreprises que pour les associations accréditées. Que signifie au juste le maintien de l'équité salariale, notamment dans un contexte de relations de travail? À titre d'exemple, comment se fait le maintien, par programme ou autrement? Que faire dans un contexte où l'entreprise compte des personnes syndiquées et d'autres non syndiquées? Quelles sont les obligations réelles? Enfin, on en a plusieurs, questions, vous les avez.

Nous disions précédemment que très rares ont été les syndicats ayant participé à l'exercice d'équité salariale dans ces entreprises. De même, les associations accréditées ne peuvent exiger de l'employeur qu'il mette sur pied un programme et/ou un comité d'équité salariale. Elles ne sont donc pas non plus impliquées dans la détermination des réajustements salariaux. Malgré tout, elles ont l'obligation de maintenir l'équité. Nous avons donc beaucoup d'inquiétudes.

Plusieurs de nos syndicats vivent actuellement des renouvellements de conventions collectives, ils veulent se conformer à la loi mais n'ont toujours pas les outils nécessaires. L'urgence est donc à dégager des orientations claires sur cette problématique. Le maintien, entre autres, dans les entreprises de 10-49 est complexe et exige une réflexion très approfondie avec les partenaires. La FTQ réitère donc sa demande pour la création d'un comité de travail spécifique sur la question du maintien.

Sur l'assouplissement du processus réglementaire de la Commission. Pour nous, les consultations sont essentielles, y compris sur les projets de règlement, vu la complexité du dossier et les problèmes d'application de l'équité salariale dans les milieux de travail. La Commission doit continuer de consulter l'ensemble des intervenants et intervenantes concernés. Il s'agit là d'un gage de transparence et de succès.

• (16 h 30) •

M. Roy (René): Merci. Alors, pour conclure, au risque de nous répéter, nous insistons sur l'importance d'une commission proactive, qui prenne les devants et des initiatives, qui soit à l'affût des besoins, présente, ouverte et à l'écoute et agissante. Son travail pour et avec toutes les parties concernées est déterminant, et il nous semble que l'intensification des partenariats avec elle est une avenue à privilégier. La création de lieux d'échanges comme des comités techniques spécifiques, par exemple, sur le maintien de l'équité salariale, et d'un comité politique sont des échelons à retenir.

Alors, voilà, Merci, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Merci, M. Roy. Je rappelle que M. Roy est secrétaire général de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. M. le ministre.

M. Rochon: Merci, M. le Président. Merci pour votre contribution. On sait que la FTQ a porté un intérêt à toute cette question au cours des dernières années. Je voudrais vous demander des clarifications sur une de vos suggestions à la page 8, quand vous parlez: pour intensifier les partenariats, la Commission pourrait bénéficier du soutien d'un comité politique. Je vais dire comme vous: Question, deux points.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Rochon: Est-ce que l'article 94 actuel de la loi peut répondre, ou en quoi ne répond-il pas à ce souhait? L'article 94 dit que «dans l'exercice de ses attributions, la Commission peut

«1° former des comités consultatifs et déterminer la contribution;

«2° s'adjoindre des experts», et le reste.

Alors, pourquoi ça ne répond pas à ce que vous souhaitez? Quand je lis votre recommandation — j'aimerais que vous nous l'expliquiez — ça peut faire penser, quand vous donnez l'exemple de la CSST...

Une voix: ...

M. Rochon: C'est ça, ou de la... il y a des animaux de nature différente, la CSST ou... on peut

retrouver la Commission des normes, c'est des commissions qui ont des conseils d'administration: le CCTMO, le Conseil consultatif du travail et de la maind'oeuvre, et la Commission des partenaires du marché du travail, c'est deux grands conseils consultatifs avec quelques autres attributions dans un cas. Donc, c'est des pommes avec des oranges là. Vous parlez de la CSST et vous parlez de ces deux conseils-là. Et la Commission de l'équité salariale est peut-être plus similaire en termes de style de gouvernance, là, pour prendre un terme à la mode, à la CRT, la Commission des relations de travail, ou à la Commission des lésions professionnelles qui ont des fonctions de tribunal administratif. Le tribunal administratif ne peut pas tellement avoir un conseil d'administration ou un comité qui ressemble à un conseil d'administration.

Je ne veux pas vous présenter un argumentaire comme votre suggestion mais je peux vous montrer les questions que ça soulève pour dire: Quel genre de comité, quel genre d'attributions de fonctions et en quoi ça serait vraiment l'outil, au-delà de ce que peut permettre l'article 94, pour intensifier les partenariats? Ce sur quoi nous sommes tout à fait d'accord, qu'il faut viser l'intensification des partenariats?

# Le Président (M. Rioux): M. Roy.

- M. Roy (René): Oui, bien, au départ, si vous nous dites que la Commission des partenaires du marché du travail est consultative uniquement, on va peut-être avoir une autre réunion.
- M. Rochon: J'ai dit... j'ai rajouté: et quelques autres fonctions, comme dans cette Commission-là, par rapport au CCTMO.
  - M. Roy (René): Bon, O.K. Parce que j'ai...
- M. Rochon: Non, non, ça, j'ai appris je ne dirais pas à mes dépens, mais j'ai appris — M. Roy, que la Commission avait d'autres fonctions.
- M. Roy (René): O.K. En fait, ce qu'on souhaite, on donnait comme exemple, puis on est d'accord avec vous un peu que c'est... Les exemples sont toujours un peu boiteux, mais ce qu'on cherche, c'est un endroit où est-ce que la Commission de l'équité salariale pourra consulter les partenaires du milieu du travail qui sont les employeurs et qui sont les travailleurs, les associations de travailleurs, les travailleurs, etc.

Alors, on siège sur les différents organismes et le comité consultatif de la loi n° 94... on pourrait peutêtre travailler autour du concept de la loi n° 94 pour en bâtir, un comité consultatif, à ce moment-là. Mais nous autres, on voyait plus une permanence dans ce Comité des partenaires du milieu du travail. L'idée vient du fait que La loi de l'équité salariale, pour nous, est là, dans le décor, pour longtemps. C'est une loi complexe. La CSST... En passant, la Loi sur la santé et sécurité au travail est une loi complexe mais la Loi de l'équité salariale est une loi complexe. Pour quiconque veut faire de l'évaluation d'emploi, je l'invite à aller dans le milieu de travail en faire. À la FTQ, on a 4 000 milieux de travail, en passant. Alors, on en a beaucoup de milieux de travail où on peut se référer, on est en grande, grande partie dans le secteur privé.

Alors, on pense que, pour le maintien de l'équité salariale... parce que la structure salariale va être touchée. Pour nous, là, il n'est pas question à un moment donné de refaire l'équité salariale à tous les deux ans, à tous les trois ans. On pense, à un moment donné, que, si on fait l'équité salariale, si on la fait correctement... Si on la fait correctement, si c'est avec une entreprise, on revoit la structure salariale, on est capables de faire l'équité salariale avec des barèmes,

avec des critères qui font en sorte que, toutes les fois qu'on va négocier, ça va automatiquement respecter l'équité salariale.

Et ces grands concepts-là, lorsqu'on touche la structure salariale, sont toujours délicats, autant pour les employeurs que pour les travailleurs. Alors, qui a besoin d'être assis avec la Commission de l'équité salariale? Selon nous, c'est les travailleurs puis c'est les employeurs. Alors, c'est dans ce sens-là qu'on pense qu'elle doit avoir un élément de permanence pour, justement, être capable de discuter, pareil comme à la CSST, pareil comme dans le niveau de l'emploi, des problèmes qui surviennent, puis qu'on soit capables de les régler au fur et à mesure.

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

M. Rochon: Une autre précision — merci pour ces informations-là — si je vous suis bien, là, ça m'amène à vous demander deux autres questions. Dans votre esprit, ce comité serait paritaire? Quand vous dites que ça réunit le monde du travail et le monde syndical, il y a la grande règle du paritarisme qu'on retrouve dans ce genre d'instances. Et, si oui – une dernière question - comment est représenté ou comment rejoint-on l'ensemble des travailleuses qui, en très forte proportion, je pense, sont non syndiquées? Alors, comment... Eux sont représentés via les associations syndicales ou est-ce qu'on peut penser qu'il y a d'autres partenaires qui souhaiteraient être là, à ce moment-là?

#### Le Président (M. Rioux): M. Roy.

M. Roy (René): Bien, on en retrouve entre autres là, à la Commission des partenaires du marché du travail, parce que c'est celle-là que je citais. On en retrouve, d'autres organismes, qui siègent là pour représenter différents groupes d'intérêts. Alors, il faudrait les identifier, il y a sûrement des... La Fédération des femmes du Québec pourrait en être une, là, qui représente un groupe de femmes, alors... les associations syndicales.

Au niveau d'être paritaires: oui et non. La FTQ, on a 500 000 membres; on pense qu'il n'y a personne qui peut être paritaire avec nous. Ça fait qu'ils peuvent être plusieurs sur l'autre côté, mais, généralement les gens qui sont là sont les associations patronales reconnues, et les associations syndicales, les centrales syndicales du Québec, je pense, représentent... Nous, la FTQ, on représente 150 000 femmes dans nos rangs, alors il y a la CSN, entre autres, et d'autres centrales syndicales qui en représentent aussi. Alors, on voit un regroupement sans question de paritaire absolument, mais d'avoir les

principaux joueurs du marché du travail, du milieu du travail.

#### M. Rochon: Merci.

Le Président (M. Rioux): Merci. M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Oui, merci. Mesdames, bonjour. M. Roy, ça me fait plaisir de vous revoir ici. D'abord, merci d'être présents, de vous être déplacés, et merci aussi pour votre mémoire. Premièrement, juste un commentaire. Dans le fond... Vous n'avez pas été là depuis le début de la matinée, mais vos conclusions qui sont, par exemple, de ne pas agir trop hâtivement au niveau législatif, rejoignent la presque majorité ou la presque totalité des gens qui sont venus nous parler aujourd'hui, que ce soit parce que la Commission, comme vous dites, a déjà énormément de pain sur la planche, de travail sur la planche. Alors donc, ça ne donne rien d'en rajouter; avant de regarder à l'extérieur du carré de sable, assurons-nous qu'on a fait ce qu'il y avait à faire dans le carré de sable.

Ceci étant dit, j'aimerais quand même vous poser une question parce que, à la page 5, vous soulevez quelque chose qui me surprend, puis je vais vous l'exprimer. L'étude de la Commission nous dit que 39 % des entreprises ont complété l'exercice de l'équité salariale; vous, vous nous dites que selon une étude que, vous, vous avez faite en septembre 2002 — donc on ne remonte pas très loin dans le temps, là, c'est comparable, je présume — je ne sais pas exactement la date de l'étude de la Commission, mais j'imagine que ça doit être à peu près en même temps, donc la période se ressemble, et vous arriviez à 33 %. Je présume que vous parlez d'entreprises qui sont syndiquées chez vous? Ça, c'est une première question.

Deuxième question, puis c'est là que j'ai un peu plus de difficultés parce que, dans le rapport de la Commission de l'équité salariale, on parle que, quand l'entreprise est syndiquée, le taux est plus élevé. Je ne me souviens pas des chiffres, je ne me souviens même pas s'ils sont mentionnés, mais donc, si c'est à 39 % dans l'ensemble, c'est plus que 39, selon la Commission de l'équité salariale, alors que vous, vous nous arrivez aujourd'hui puis vous dites: C'est 33 %, en tout cas, basé sur votre expérience personnelle. Et, comme vous dites, vous représentez quand même une partie importante — vous venez de le dire — 500 000 travailleurs, donc j'imagine que vous représentez aussi une grande proportion d'entreprises. Alors, comment vous expliquez l'écart entre les deux, si vous pouvez, évidemment?

# Le Président (M. Rioux): M. Roy.

• (16 h 40) •

M. Roy (René): Oui, merci. Oui. Première des choses, sur les changements législatifs, on reconnaît, à la CES... On a fait des manifestations devant le parlement, c'est pour qu'elles soient proactives. Alors, j'ai l'impression qu'elles sont devenues très proactives. Et, là-dessus on n'en est pas offusqués.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Roy (René): Il y a plusieurs de leurs changements législatifs, on pourrait facilement être en accord avec, excepté que, nous, selon nous, il y avait un échéancier dans cette loi-là qui est très... C'est une loi difficile. Et il faut être capable de l'absorber dans le milieu de travail, et c'est difficile à faire.

La prochaine étape pour évaluer toute la loi est en 2006, et on pense qu'on doit attendre en 2006. Dans trois ans d'ici, on va avoir un portrait qui va nous permettre peut-être de modifier la loi.

Nos craintes, M. Lamontagne, M. le député, sont que, si on fait une demande de changement de la loi, les employeurs vont être en demande en contrepartie de ce que, nous, on va rechercher là-dedans. Alors, ça, c'est la crainte, à ce moment-ci, de réouvrir une loi qui est aussi complexe que la Loi sur l'équité salariale.

Quant à l'évaluation, on n'a pas d'études scientifiques. On a vu les données fournies par la CES. Nous, ce sont des données que nous fournissent nos conseillères qui travaillent dans nos milieux de travail. On évalue ces données-là avec des réunions qui ont lieu à tous les deux mois, et on va être probablement en mesure bientôt de faire une étude plus poussée, à savoir le taux réel, parce que ce taux réel de 39 % ou de 33 % de la FTQ varie parce que ça travaille à tous les jours, à tous les jours, en équité salariale. Alors, ça devrait augmenter normalement à tous les mois. Mais on n'a pas d'explications pour répondre à votre question. Mais peut-être que Mme Gingras en a une plus que moi.

Le Président (M. Rioux): On va demander à Mme Gingras de continuer.

Mme Gingras (Carole): On va essayer de vous éclairer. Peut-être rappeler que, dans les entreprises de 10 à 49, les obligations des employeurs sont moins grandes que pour les autres. Et, à cet égard-là, il n'y a qu'une obligation de résultat, donc d'affichage.

Alors, on voit, par rapport au milieu de travail qu'on représente, beaucoup moins de comités d'équité salariale qui ont été mis en place et, enfin, de programmes d'équité salariale. Donc, à partir du moment où on n'est pas impliqués ou associés dans la démarche où il y a un résultat, où il y a affichage, alors, à partir de là, ça nous échappe un peu, et c'est très difficile pour nous d'avoir un décompte très détaillé de l'ensemble des milieux de travail que l'on représente. Alors, ça peut expliquer en partie le fait qu'on n'a pas tout le tableau devant nous. Mais il y a quand même un écoart

Et ce que dit M. Roy, nos praticiens et praticiennes, dans nos différents syndicats, nous indiquent que c'est vraiment dans le 10-49 où il y a un très grand travail à faire au niveau de l'équité salariale comme telle. Donc, le défi...

Il y a aussi beaucoup de boulot à faire pour les autres entreprises. Mais, comme on se concentre sur un bilan des 10-49, alors quand on n'est pas impliqués, associés, on n'a pas de comités et encore moins de programmes, alors, c'est difficile à ce moment-là de voir il y en a combien, où sont-elles. On a une bonne idée, mais c'est clair qu'il y a un décalage entre... il y a un écart, plutôt, entre l'information que nous avons et le sondage qu'a fait la Commission.

# Le Président (M. Rioux): M. le député.

M. Tranchemontagne: D'accord. Parce que j'ai présumé que le 33 % référait aux entreprises de 10 à 49 employés et non pas à l'ensemble. O.K.? Alors, on comparait des pommes et des pommes, tu sais. C'est ça qui m'a surpris, d'autant plus que la Commission nous dit, puis probablement à juste titre, que, quand il y a un syndicat, d'habitude, le pourcentage de réalisation ou d'entreprises qui ont atteint l'équité salariale, qui ont fait le processus au complet est plus grand que... Alors donc, l'écart n'est pas juste de 33-39, il est de 33 à je ne sais pas quel chiffre, là, à peu près, des entreprises syndiquées. Je le trouverais si je fouillais dans le rapport probablement, là. Alors donc, c'est ça qui m'a surpris.

La deuxième question, puisqu'on va passer à une autre, est à la page 6. Vous semblez dire que — j'espère que je vous comprends bien — dans votre bilan d'octobre, vous dites que les associations accréditées n'ont que rarement été associées au processus d'équité salariale dans les entreprises visées par la présente consultation. Encore là, j'ai une certaine surprise, puisque, par exemple, ce matin, on a eu des associations patronales qui sont venues nous dire que, oui, ils avaient travaillé conjointement avec la Commission, etc. Et, là, on a une partie syndicale qui vient nous dire: Bien là, il n'y a pas eu tant de relations que ça entre la Commission et nous, là, tu sais. Je suis renversé par...

M. Roy (René): Parlez-vous des 10 à 49? Des 10 à 49?

M. Tranchemontagne: Bien, je présume que vous parlez toujours des 10-49, à la page 6, là. Je ne peux pas faire autrement que de présumer ça, là.

M. Roy (René): Bon. En tout cas, nous, on faisait référence — à moins que quelqu'un me corrige — on fait référence ici au fait que l'employeur n'a pas à consulter son association syndicale, de 10 à 49, pour établir l'équité salariale. Alors, il me semble que c'est ça qu'on veut dire ici. Alors, Mme Lépine...

# Le Président (M. Rioux): Oui. Mme Lépine.

Mme Lépine (Sylvie): Oui. Justement, à ce sujet-là, ce qu'on nous disait, dans nos rangs, quand on demandait, bon: Où est-ce que vous êtes rendus? Est-ce qu'il v a beaucoup de comités qui se font? On nous disait: On voudrait bien; souvent, on en fait la demande, et l'employeur nous répond qu'ils ne sont pas obligés de faire de comité. Ils vont afficher à la fin et ils préfèrent travailler seuls ou alors ils vont travailler avec un consultant ou un comptable ou quelqu'un à l'intérieur de l'entreprise. Et une fois que tout sera fait, là il en informera le syndicat. Mais, même quand la demande est faite, on est tenus à l'écart aussi, très souvent, et même quand on veut... C'est arrivé quelques fois qu'on a demandé aussi un secours de ce côté-là à la Commission, et puis, bon, bien, eux autres aussi, ils disaient: Il faut attendre le 21 novembre 2001 avant de pouvoir agir.

Le Président (M. Rioux): Mme Gingras, vouliez-vous ajouter quelque chose?

Mme Gingras (Carole): Non, ça va.

Le Président (M. Rioux): Ça va? M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Peut-être une dernière question. Vous soulignez l'impact positif qu'a eu sur les PME la création du Bureau de conseil et de formation en équité salariale, en octobre 2001. Qu'est-ce qui, selon vous, a fait qu'il y a eu des résultats positifs de ce Bureau-là, que la Commission de l'équité n'arrivait pas à produire, je présume, si vous soulevez ça?

Le Président (M. Rioux): M. Roy.

M. Roy (René): Mme Gingras va répondre.

Le Président (M. Rioux): Mme Gingras.

Mme Gingras (Carole): Bien, d'abord, quand le Bureau a été mis en place, dès le départ on est venu vers nous. On nous a informés des objectifs que voulait poursuivre le Bureau: essayer de trouver des outils pour mieux répondre aux attentes des travailleurs et surtout des travailleuses dans le cadre de l'application de l'équité, et, en même temps, voir à mieux saisir quel genre d'outils de travail on pouvait mettre à notre disposition. Alors, ça, ça a été comme un changement dans la culture. Au niveau de l'équité salariale, ce Bureau-là nous a interpellés, est venu nous sonder sur, entre autres, bon, un certain nombre de choses, des outils, comme je le dis. En même temps, c'était sur la question des consultants. Nous étions et nous sommes toujours assez réticents quand on voit arriver un paquet de consultants dans les milieux de travail parce que, nous, on privilégie les partenaires, c'est-à-dire les organisations syndicales et l'employeur qui est en place, pour qu'on puisse discuter ensemble et essayer de faire une démarche commune pour arriver à des résultats où les membres que nous représentons comprennent, adhèrent, et qu'on puisse avoir des résultats.

Donc, le Bureau a joué un rôle à cet égard-là. Et, par rapport aux résultats, bien, ça a permis de mieux suivre, en tout cas, ce qui se passait et aussi d'avoir la possibilité de donner notre point de vue et d'être consultés au fur et à mesure que le travail se poursuivait. Alors, ça, donc — je le réitère — ça a été vraiment bienvenu parce que, au départ, la Commission était... Bon. Elle avait moins ce genre d'approche là; elle travaillait plus au niveau de ses bureaux et on sentait une présence et une écoute beaucoup moins grande au niveau non seulement des travaux à accomplir, mais surtout de ce qui devait et pouvait être fait pour les travailleuses d'abord et avant tout.

Le Président (M. Rioux): Il a été abondamment question des consultants depuis le matin. Mais, dans une boîte où il y a une quinzaine d'employés, il n'y a pas de syndicat. On comprend un dirigeant d'entreprise d'avoir recours à un consultant pour l'aider dans sa démarche, surtout s'il veut s'ajuster à la loi.

M. Roy (René): Bien, oui, oui. On comprend ça, nous autres aussi, mais ce n'est pas nécessairement ce qu'on souhaite le plus, là, faire affaire avec des consultants. Mais on comprend.

Le Président (M. Rioux): Mais, M. Roy, la CSD est allée plus loin que ça. La CSD nous a dit ce matin que, dans les boîtes où il n'y avait pas de syndicat, eux autres, compte tenu de leur expertise, pouvaient travailler avec un employeur où il n'y a pas de syndicat pour essayer de faire la démarche de l'équité. Est-ce que la FTQ serait prête à faire la même chose? Ça nous donnerait un sérieux coup de pouce.

M. Roy (René): Bien, on l'a fait, puis on va le faire encore. Et puis, si vous êtes prêts à passer une loi que tout employeur qui a 10 et plus est syndiqué, on va l'accepter aussi.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Mme Gingras.

• (16 h 50) • Mme Gingras (Carole): Peut-être ajouter à cela: Dans plusieurs milieux de travail, on a plusieurs de nos affiliés qui se sont assis à une table avec des non-syndiqués. On a essayé de faire des démarches ensemble et, dans certains cas, on a même fait de la formation à la fois conjointe, dans certains cas, avec l'entreprise, et on l'a offert aussi non seulement à nos syndiqués, mais aussi à des non-syndiqués. Alors, on est très ouverts de ce côté-là et on trouve ça important, effectivement, de pouvoir les avoir avec nous dans ce cheminement.

- Le Président (M. Rioux): M. le député de Mont-Royal, vous vouliez ajouter quelque chose?
- M. Tranchemontagne: Oui. Si je vous comprends bien, vous agissez comme consultants auprès de ces entreprises.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Mais, il faut admettre une chose, c'est que la petite entreprise, là, quand on parle de 10 à 49, et particulièrement si on parle de 10, 15 ou 20 là, l'employeur n'a souvent pas les connaissances, il n'a pas de service de relations avec les employés, etc., puis il n'a pas le temps non plus; il est partie... C'est loin dans la liste de ses priorités. Donc, il faut qu'il fasse appel à des ressources externes quelles qu'elles soient, et je pense que ce n'est pas nécessairement négatif.

M. Roy (René): Non, ce n'est pas nécessairement négatif. On ne dit pas que c'est négatif là. Il y a même certains employeurs qui étaient tellement mêlés dans leurs affaires qu'on leur a suggéré d'aller s'en chercher un, consultant, vous savez. Alors, ça dépend où est-ce qu'on est, mais on ne voulait pas que les entreprises... La préoccupation des femmes était que les entreprises mettent tous leurs dollars dans l'achat de services de consultants puis qu'il n'en reste plus pour l'équité salariale. Alors, on a dit à un moment donné:

Ralentissez, on ne veut pas donner l'entière Loi de l'équité salariale aux consultants. On voulait que ce soit surtout la CES, la Commission de l'équité salariale, qui se dote d'employés et de capacités pour soutenir les entreprises, surtout les 10 à 49 qui ne sont pas des gros employeurs.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Groulx.

M. Kieffer: Merci, M. le Président, M. Roy. mesdames, un commentaire auquel vous pourrez réagir, si cela vous le dit, et une question. La deuxième partie du rapport de la Commission, ça s'appelle Orientation des modifications législatives proposées, et ça fait suite aux consultations qui ont été menées l'an dernier auprès des principaux intervenants, dont vous étiez. Alors, vous me permettrez d'exprimer ma surprise de réaliser, après une journée où plusieurs des principales organisations du monde du travail, aussi bien du côté patronal que du côté syndical, viennent nous dire: Wo là! Respirons par le nez, là, attendons le délai de 2006; même si on a certains problèmes et même si on a certaines difficultés, on ne veut pas que vous modifilez la loi. C'est ça que vous êtes en train de nous dire là, aussi bien vous, aussi bien la CSD, les organisations patronales, etc., puis ce n'est pas ça qui apparaît là-dedans. Ce qui apparaît làdedans, c'est qu'il faut modifier. Bon. Alors, je suis surpris.

Le groupe qui vous a précédé... La CSQ et le CIAFT ont fait des déclarations quant à ce que j'appelle l'économie même de la loi, le fondement même de la loi, qui me laissent perplexe, et j'aimerais votre réaction là-dessus. Ils disent: Écoutez, cette loi-là, là, est faite pour les moyennes et grandes entreprises, mais préférablement syndiquées; elle n'est pas faite pour les petites shops pas syndiquées où la travailleuse, hein, où la travailleuse se retrouve toute seule, isolée, sans moyens, sans encadrement, sans structures d'appui. Et ce n'est pas juste une question d'organisation, dans ma tête, et je ne pense pas que ce le soit, non plus, dans la tête de ceux et celles qui vous ont précédés. Je pense que c'est dans l'économie même de la loi, je pense, c'est dans la pensée même qui sous-tend cette loi-là. Y a-tu moyen de... et ne venez pas me répondre qu'il faut syndiquer tout le monde parce que ce serait trop facile, là. Qu'est-ce que vous en pensez de ce type de réaction là qui a été posée par le groupe qui vous a précédés?

M. Roy (René): 8,1 %. Dans les 10 à 49, la correction salariale ou l'équité salariale est faite de 8,1 %, ça devrait répondre à votre question. Dans la grande entreprise, elle est en bas de 5 %. Alors, les personnes, les femmes qui travaillent dans les milieux de travail qui sont plus petits sont souvent non syndiquées, sont souvent isolées, puis c'est eux autres qui sont victimes de plus de discrimination. Alors, moi, je pense qu'elles ont effectivement besoin de la loi plus que la moyenne des grandes entreprises qui est souvent syndiquée, où, souvent les associations syndicales ont déjà fait du travail de correctif de discrimination salariale. Il s'en est déjà fait par la Loi sur les droits de la personne et il s'en est déjà fait sur les tables de négociations dans le passé. Alors, qu'on ne vienne pas

nous dire... Puis je ne vous dirai pas que toutes ces entreprises-là... les forcer à la syndicalisation — j'ai fait de l'humour dans ce sens-là — parce que je sais bien que vous ne serez jamais réélus si vous passez ça aujourd'hui, mais il reste quand même qu'il y a une nécessité là et le comité de l'équité salariale dans les 10-49, on le voit, le taux de syndicalisation est très bas dans les 10-49, surtout le secteur privé, c'est très bas. Même le secteur privé au complet au Québec — pour tous ceux qui ont peur du syndicalisme — c'est 28 % de syndiqués. Ça veut dire qu'il en reste 72 % qui ne sont pas syndiqués. Alors, lorsqu'on tombe dans la petite entreprise du secteur privé, c'est encore beaucoup plus bas. Alors la nécessité de cette loi-là est d'autant plus nécessaire pour ces femmes-là qui sont justement dans ces emplois-là.

Concernant la modification législative, sur votre première remarque: si on n'est pas d'accord avec vous autres, ce n'est pas en désaccord avec, peut-être, l'approche de modification telle que proposée. On est capables de voir qu'il y aurait des avantages à certaines de ces modifications-là. Dans plusieurs cas — et puis on peut les prendre un par un si vous voulez - dans plusieurs cas, la Commission a plusieurs pouvoirs pour agir. Elle agit déjà avec certains pouvoirs. Dans les comparateurs masculins, par exemple, la loi nº 114 lui permet: «La Commission peut prendre...», bang, bang, bang, bang. Elle peut travailler, elle peut s'en produire, elle peut se donner des règlements, elle peut se faire de la réglementation. Il y a beaucoup de pouvoirs, selon nous autres, qui n'ont pas été exercés encore ou pleinement exercés par la Commission. Puis on ne reviendra pas sur la Commission qui, au début, n'a pas été proactive, puis, selon nous autres, ça a eu un effet de recul sur l'équité salariale. Alors, on n'est pas en train de dire de ne pas améliorer le processus; on est en train de vous dire: À l'étape qu'on est rendus là, il y a encore des pouvoirs, la Commission peut agir, c'est une loi complexe, c'est dans les milieux de travail, et il faut faire attention lorsqu'on touche ça parce que si vous touchez à la loi, si vous touchez à la loi, là, vous allez en avoir une autre commission parlementaire: il va y avoir des péquistes, il va y avoir des libéraux, il va y avoir des adéquistes, il va y avoir des patrons puis il va y avoir des syndicats puis il va y avoir des mouvements de femmes. Ce n'est pas... je ne sais pas quel bord que ça va prendre. On le sait, nous autres, on était là lorsque la loi a été passée, vous étiez là: ce n'est pas facile de passer cette loi-là puis y toucher non plus. Mme Amiot? Oui, madame.

# Le Président (M. Rioux): Allez, madame.

Mme Amiot (Suzanne): Juste une petite chose. C'est vrai que, peut-être, la loi est complexe, mais dans les petites entreprises il y a moyen... et la Commission pourrait jouer un rôle très important pour faire des petits outils. On n'est pas obligés d'avoir des plans aussi complexes d'évaluation comme dans les grandes entreprises. C'est sûr que plus il y a de catégories d'emplois, plus le plan va être compliqué, etc., pour mesurer les différentes choses, mais la Commission peut sûrement jouer un rôle très important dans les petites entreprises pour faire des outils qui sont simples, qui vont évaluer les emplois, etc., des hommes et des femmes pour faire en sorte d'enlever la discrimination.

Il faut arrêter de voir que la loi est complexe. Oui, ça peut être très complexe dans une grande entreprise mais, dans des petites entreprises, ça peut, avec des outils simples, régler beaucoup de problèmes.

M. Kieffer: Donc, votre expérience — si vous me permettez une dernière question, enfin, un dernier commentaire — votre expérience de la loi et de la pratique de cette loi-là vous amène à dire qu'elle est suffisante — tout en n'étant pas idéale, là, on se comprend — mais elle est suffisante au moment où on se parle pour permettre des avancées, y compris dans les 10-49 non syndiquées?

Une voix: Voilà!

### Le Président (M. Rioux): Mme Gingras.

Mme Gingras (Carole): Moi, j'ajouterais à ça — puis je pense qu'on est assez clairs dans le mémoire: le problème à ce moment-ci, c'est l'application de la loi. Pour nous, ça, c'est clair. Il y a un problème là qui se pose dans la petite entreprise, à savoir... Bon, on le voit dans les sondages et on le constate chez nous: il y a encore des gens qui ne savent pas trop par quel bout prendre ça, comment on fait l'équité salariale dans la petite entreprise. Bon, ce que Suzanne disait, la question des outils de travail qui sont adaptables et adaptés au petit milieu de travail, c'est important. Il y a tout le lien aussi à faire avec les travailleuses qui sont dans ces milieux-là. Connaître ses droits, connaître que la loi existe, c'est important.

En Ontario, quand la loi a été appliquée, il y a eu une campagne massive auprès de la population, c'était dans les abribus, c'était: Connaissez-vous vos droits? Si vous voulez en savoir plus, vous appelez à la Commission, gros numéro de téléphone, et ça a fonctionné. Alors, je pense que le rôle de la Commission est fondamental dans le cadre de l'application de la loi.

Et, par rapport à ça, quand on dit qu'on veut améliorer le partenariat, on pense que, du côté de la Commission, on devrait essayer d'aller au-delà du comité, du seul comité actuel que, nous, on connaît, le comité consultatif, pour qu'il y ait peut-être des comités ad hoc sur des éléments de fond qui concernent l'application de la loi, entre autres — je vais le passer rapidement — le maintien de l'équité salariale, pour ne pas le nommer.

Le Président (M. Rioux): M. Roy, au fond, ce n'est pas parce que la loi est complexe que la Commission ne doit pas faire son travail quant à son application?

• (17 heures) •

M. Roy (René): Voilà. Vous l'avez dit à notre place.

Le Président (M. Rioux): S'il lui manque des outils, il faudrait lui fournir, mais il faudrait qu'elle applique la loi puis qu'elle aille jusqu'au bout.

M. Roy (René): Et elle peut se donner de la réglementation. Elle a un processus pour se donner de la réglementation.

## Le Président (M. Rioux): En plus.

- M. Roy (René): Qui est compliqué un peu mais qui est là, quand même.
- Le Président (M. Rioux): M. Roy, merci. Merci à vos collègues également. Au revoir.

(Changement d'organisme)

- Le Président (M. Rioux): Alors, nous allons demander à M. Lavoie de prendre place. M. Lavoie, cidevant, est porte-parole de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. M. Lavoie, vous allez donc jouer solo aujourd'hui.
- M. Lavoie (André): Voyez-vous, je ne suis pas en si grand nombre que mes collègues qui nous précèdent, mais...
- Le Président (M. Rioux): Votre président vous a fait faux bond, quoi?
  - M. Lavoie (André): Il a été convoqué à Toronto.
  - Le Président (M. Rioux): Ah, bon.
- M. Lavoie (André): C'est ça qui arrive lorsqu'on est d'une fédération, M. le Président.
- Le Président (M. Rioux): Quand tu es convoqué à Toronto, tu y vas.
- M. Lavoie (André): Voilà, voilà, voilà. Tout à fait. En fait, il s'excuse.
- Le Président (M. Rioux): Mais il était convoqué à Québec aussi, hein?
- M. Lavoie (André): Oui, mais des obligations de dernière minute.
- Le Président (M. Rioux): C'est vrai. Dans la vie, généralement on a plus d'intérêt que de n'importe quoi d'autre.
- M. Lavoie (André): Mais je me ferai le porteparole, espérons-le, efficace.
- Le Président (M. Rioux): Très bien, monsieur. Alors, vous avez 15 minutes pour nous entretenir de votre position sur l'équité salariale.
  - M. Lavoie (André): Merci, M. le Président.
- Le Président (M. Rioux): Après six ans et quart, comme dit le député de Mont-Royal.

# Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

M. Lavoie (André): Après six ans et quart, voilà! Alors, M. le ministre, MM., Mmes les membres de la commission, Mme la présidente de la Commission

de l'équité salariale, il nous fait plaisir, la FCEI, d'être ici aujourd'hui. Je ne pense plus qu'on ait besoin véritablement de présentation, mais je vous rappelle que nous regroupons plus de 23 000 petites et moyennes entreprises au Québec et plus de 103 000 au Canada, d'où la raison de la présence de mon vice-président aujourd'hui à Toronto. Et donc, la FCEI est l'association patronale qui défend les PME d'ici. Et je le rappelle, je pense que c'est fort important, notre créneau, c'est la PME. Donc, les 10-49, ce sont nos membres. Et donc, je pense qu'on peut parler en leur nom. Ce sont nos interventions, je crois, qui font en sorte que le législateur tient en compte des points de vue de la PME pour faire en sorte que les PME prospèrent économiquement, et ca, au bénéfice de l'ensemble des citoyens et citoyennes du Québec.

Fait particulier en ce qui concerne la FCEI, nous fondons nos interventions sur des sondages auprès de nos membres. Ainsi, au cours de l'été 2002, nous avons sondé nos membres afin de connaître leurs perceptions sur l'exercice de l'équité salariale. Et je vous rappelle que ce sondage — d'ailleurs, on en avait discuté déjà avec Mme Côté en septembre, et je crois que le sondage, il en a été fait état d'ailleurs dans le rapport à certains égards - confirmait que 51,8 % des PME comptant entre 10 et 49 employés avaient alors entamé ou complété l'exercice de l'équité salariale. On rejoint ainsi d'ailleurs les estimations de la Commission de l'équité salariale qui évalue à 47 % le nombre d'entreprises employant de 10 à 49 employés, donc en fait 8 % qui disaient l'avoir entamé et 39 % qui disaient l'avoir complété.

Dans un contexte où la Commission reconnaît d'entrée de jeu qu'il y a des problèmes importants liés à la mise en oeuvre de la loi — et je crois que ça vous a été... on en a fait état grandement aujourd'hui d'après ce que je comprends — la FCEI croit qu'il faut reconnaître les efforts déployés par les PME comptant de 10 à 49 employés à appliquer une loi qui est complexe, alors que les ressources disponibles sont particulièrement limitées.

À la lecture du rapport de la Commission, la FCEI a noté une forte tendance de la Commission à vouloir développer des moyens pour s'assurer que les dirigeants des PME réalisent l'équité salariale. Nous croyons que c'est évidemment là le rôle de la Commission mais nous aimerions apporter une nuance: nous croyons que les moyens qui doivent être développés doivent être des moyens pour atteindre l'objectif de la loi, et non nécessairement contrôler les modalités de son exercice.

Plutôt que de privilégier une approche plutôt contrôlante face aux entreprises qui ont déjà réalisé l'équité salariale, la FCEI croit donc que la Commission aurait intérêt à inciter celles qui n'ont pas encore su surmonter les problèmes d'application de la loi à entamer ou à compléter leur démarche d'équité salariale.

Notre mémoire traite, comme vous l'avez vu, brièvement de l'importance des PME dans notre économie. Je vais peut-être m'abstenir de revenir làdessus, puisque vous avez probablement pris connaissance du mémoire et vous connaissez notre position là-dessus.

Et, également, il traite de la réalité de la gestion des ressources humaines au sein des PME. Il fait aussi

part de l'expérience des PME face à l'exercice de l'équité salariale. Donc, ce sont les résultats du sondage dont on fait état dans cette partie-là du mémoire. Et il s'attarde aux problèmes qui caractérisent l'application du concept.

Et, dans une deuxième partie, nous nous sommes attardés à la finalité de la loi. Nous avons voulu revenir un peu sur, dans le fond, quel était l'esprit que le législateur en 1996 avait voulu donner à cette loi-là. Nous avons réagi également évidemment aux propositions faites par la Commission.

Nous comprenons toutefois la discussion que nous avons eue avec la Commission plus tôt, en fait la semaine dernière, qu'il y a certains points plus particuliers sur lesquels on va s'attarder, dont notamment la question des périodes de référence, la question des pouvoirs réglementaires de la Commission, la question également bien entendu du maintien de l'équité salariale. Donc, j'insisterai probablement particulièrement là-dessus aujourd'hui.

Pour ce qui est des PME et de l'emploi, je vais revenir très... en fait, je passerai outre à ça et je vais m'attarder aux PME et à la gestion des ressources humaines. La fonction production des PME s'appuie, comme vous le savez, davantage sur le facteur humain. Et ça, dans tous les sondages, on réalise que le facteur humain est particulièrement présent dans les PME par rapport à la grande entreprise. Et ce qui ne change pas, par ailleurs, au sein des PME, comme nous le constatons sondage après sondage, c'est la flexibilité avec laquelle s'exerce la gestion des ressources humaines dans les entreprises, et ce, au plus grand bonheur non seulement des dirigeants d'entreprises, mais également des travailleurs qui travaillent au sein des PME.

• (17 h 10) •

La loi du petit nombre favorise donc la souplesse, la mobilité, la flexibilité et l'esprit d'équipe qui expliquent la propension des PME à une structure de gestion informelle des ressources humaines. En effet, plus l'entreprise est petite, plus les efforts sont concentrés sur la relation directe avec les employés. Et, soit dit en passant, je vous souligne que 80 % des PME de 10 à 49 employés ne sont pas syndiquées. Alors ça répondra peut-être à un certain nombre de vos questions, de vos interrogations que vous aviez tout à l'heure lorsque vous questionniez mon prédécesseur, M. Roy.

En somme, la gestion des ressources humaines dans les petites entreprises repose sur deux concepts très importants: la flexibilité et l'ouverture. Cette distinction majeure qui caractérise les entreprises de plus petite taille doit donc demeurer, quant à la FCEI, à l'esprit du législateur lorsqu'on s'apprête à revoir ou à maintenir la loi telle qu'elle existe actuellement.

Donc, sur les PME et l'équité salariale. Les résultats du sondage sur lequel se fonde le rapport de la Commission confirment que 30 % des répondantes et répondants qui disent avoir complété l'exercice d'équité salariale disent avoir eu à verser des ajustements salariaux. Ces derniers s'apparentent aux données compilées par la FCEI dans son sondage de l'été 2002 qui révélait que près de 60 % des PME ont effectué une analyse de leur structure de rémunération pour constater qu'il n'était pas nécessaire de verser des ajustements salariaux, rejoignant ainsi les chiffres recueillis lors du sondage

mené par la Commission — je réfère au sondage Léger & Léger — auprès des travailleuses ou sur les entreprises ayant complété la démarche d'équité salariale, sondage qui révélait que seulement 28 % d'entre elles avaient bénéficié d'une correction salariale.

D'autre part, il est indéniable que la complexité de la loi va constituer un frein à son application. Je pense que ça a été grandement discouru depuis ce matin. C'est d'ailleurs pour aider à la compréhension de la loi et de son objet que le législateur avait accordé à la Commission des pouvoirs non seulement de surveillance de l'établissement des programmes d'équité salariale et de leur maintien, mais aussi d'assistance aux entreprises - et ça, on va revenir là-dessus, on va insister là-dessus - en développant notamment des outils facilitant l'atteinte de l'équité salariale dans les entreprises qui comptent moins de 50 employés, de diffusion de l'information destinée à faire comprendre et accepter l'objet et les dispositions de la loi, ainsi que d'effectuer des recherches et des études sur toutes questions relatives à l'équité salariale - et là j'insiste non seulement auprès des travailleuses et travailleurs, mais également auprès des dirigeants d'entreprises. Et ca, je pense que c'est très important.

Dans son rapport, la Commission admet d'ailleurs que la complexité de la loi pose un problème d'application. Ainsi, dans les PME qui comptent un petit nombre d'employés ou dont le nombre d'employés varie en raison du caractère saisonnier des activités, la pondération de facteurs subjectifs devient presque impossible du fait que le bassin des travailleurs et travailleuses n'est pas assez vaste pour permettre une comparaison solide et basée sur des données significatives. Et c'est d'ailleurs ce qui avait amené le législateur à exclure les entreprises de 10 employés et moins de l'application de la loi en 1996, et à demander un rapport sur l'état d'avancement des travaux à ce stade-ci, c'est-à-dire un an après l'entrée en vigueur de la loi.

Devant pareil constat, devrons-nous conclure à l'échec de la loi par rapport aux 10-49? La FCEI croit que non. Quoique les résultats soient à certains égards mitigés, notre sondage a révélé que l'opinion des PME sur les impacts de la loi est favorable à certains égards, notamment en ce qui concerne la clarification de la définition des tâches ainsi que l'amélioration de la logique salariale.

Quant aux propositions de la Commission, la FCEI vous dit: Respectons l'esprit de la loi. Il ne faut pas oublier que, face aux 10-49, c'est une obligation de résultat et non une obligation de moyen à laquelle on tendait. La Commission formule une série de demandes visant à lui accorder des pouvoirs plus étendus. Ces demandes de la Commission tendent à lui accorder plus de pouvoirs pour contrôler les moyens pris par les employeurs pour développer et maintenir une culture d'équité salariale. Avant d'en arriver là, la FCEI invite la commission de l'économie et du travail à la prudence en revenant sur les principes directeurs qui ont guidé le législateur lors de l'adoption de la loi. La FCEI croit que l'on devrait inciter la Commission à se prévaloir des pouvoirs étendus qu'elle a en sa possession pour inciter les entreprises à épouser la démarche d'équité salariale. Faut-il rappeler que la Commission est un organisme jouissant de pouvoirs administratifs et non quasi judiciaires? Et là-dessus, M. le ministre, vous avez posé une question tout à l'heure qui était fort intéressante, et j'aimerais peut-être y revenir lors de la période de questions.

Et je tiens à reprendre les propos de la ministre Harel qui disait, lors de la commission parlementaire: «La Commission sera responsable de l'application de la loi. Elle exercera des fonctions spécifiques de surveillance, d'enquête ainsi que d'assistance aux entreprises et aura comme attribution également de développer des outils facilitant l'atteinte de l'équité salariale.» Et elle revient justement sur ces outils-là par la suite.

Même chose, la députée de Sherbrooke, Mme Malavoy, avait insisté sur l'importance pour la Commission d'éduquer les milieux de travail et non pas d'être un chien de garde ou une police des entreprises, que j'oserais associer peut-être à la SQ, des fois, pour paraphraser certaines personnes, mais évidemment,

évidemment, on ne reviendra pas là-dessus.

La FCEI s'inquiète de plus du fait que la Commission de l'équité salariale semble voir dans la syndicalisation la porte de salut de l'équité salariale au sein des entreprises où on a de la difficulté à rejoindre les travailleuses non syndiquées. Je tiens à vous rappeler que 80 % des entreprises de 10-49 ne sont pas syndiquées, mais pourtant, dans 50 % d'entre elles, on a déjà entamé ou, en tout cas, il y a une volonté de réaliser l'équité salariale. Peut-être que les travaux ne sont pas avancés dans un certain pourcentage des cas, dans les 8 % dont je parlais tout à l'heure, mais il y a quand même cette volonté-là. Il y a cette conscientisation-là.

Il faut toutefois de la patience pour implanter un concept aussi abstrait et peu adapté à la PME et être conscient que cela ne se fait pas en criant lapin. C'est à force d'éduquer les gens et non en les talonnant, en les incitant à se syndiquer ou en leur imposant des peines que les concepts vont faire leur chemin et ils vont venir à être systématiquement adoptés.

Dans son rapport la Commission indique que les consultations qu'elle a menées ont mis en évidence un nombre restreint de modifications qui, sans toucher au fondement de la loi, permettraient d'en préciser certains aspects. Permettez-nous d'en douter parce que nous, la façon dont nous avons perçu le rapport — peut-être que nous nous trompons, mais la façon dont nous avons perçu le rapport — c'est que nous avons perçu qu'il y avait des changements fondamentaux à la loi, c'est-à-dire qu'on passait d'une obligation de résultat à une obligation de moyen de par les pouvoirs qui pouvaient être donnés à la Commission.

#### Le Président (M. Rioux): Trois minutes.

M. Lavoie (André): Très rapidement, peut-être, pour vous indiquer que l'approche que nous favorisons est une approche... On veut éviter une rebuffade de la part des employeurs. La FCEI n'est pas contre l'équité salariale, loin de là. Nous avons travaillé constamment avec la Commission, Mme Côté pourra en témoigner, et, par le passé, sa prédécesseure pourra en témoigner également. Nous avons travaillé constamment avec la Commission pour faire en sorte d'envoyer des encarts dans les entreprises, de travailler avec la Commission de

l'équité salariale pour démystifier le concept comme tel auprès des employeurs. Et nous vous soulignons, M. le ministre, que nous sommes prêts à collaborer encore avec la Commission pour le faire.

Toutefois, au niveau de l'assouplissement du processus réglementaire de la Commission, permettezmoi de vous rappeler qu'il y avait des principes directeurs qui avaient été adoptés. Il y avait certaines inquiétudes dans le milieu patronal lorsque le concept de l'équité salariale avait été adopté. Et c'est justement la raison qui avait amené la ministre Harel à faire en sorte, notamment au niveau du règlement sur les - excusez-moi, là, j'ai un blanc de mémoire - mais sur les comparateurs masculins, voilà, à revenir devant l'Assemblée pour une question de transparence, O.K. Et ça, là-dessus, je peux vous citer les galées, d'ailleurs, ils sont cités dans notre mémoire. C'était très clair qu'il y avait une modification législative qui avait été faite lors de la Commission... lors de l'article par article justement pour rassurer les employeurs là-dessus. Et donc, à la lumière de ça, il serait pour le moins surprenant que ce même gouvernement revienne en arrière justement sur cet engagement-là.

Et, sur les comparateurs masculins, je renchérit sur ce que M. Roy disait tout à l'heure, nous n'avons pas vu les études, en tout cas au niveau de la FCEI, nous ne sommes pas partie à ce comité directeur qu'il y a au sein de la Commission de l'équité salariale. Ce qui est pour le moins surprenant alors que les 10-49 sont particulièrement de nos membres. Et donc, nous souhaiterions justement pouvoir travailler avec la Commission pour voir quelles sont les choses qui font... quels sont les facteurs qui font que ça achoppe actuellement.

Très rapidement, sur l'abolition de la période de référence qui force l'assujettissement automatique de l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus. Làdessus, je tiens à vous souligner que nous avons plusieurs membres qui sont dans le saisonnier, ce qui fait qu'il y a des variations de personnels: des fois, ils vont passer de 9 à 15 à 9 à 15 à 20 et, évidemment, de par la nature même de leur entreprise. Lorsque la période de référence avait été adoptée — on a cité dans notre rapport la galée — il y avait un fonctionnaire, à ce moment-là du ministère du Travail, qui avait indiqué que la raison pour laquelle on voulait avoir une période de référence, c'était pour éviter, là, d'avoir des obligations variables de l'employeur dépendamment du nombre d'employés qu'il avait.

Là-dessus, nous avons souligné dans notre rapport que, si l'objectif de la Commission est de faire en sorte de couvrir un employeur, par exemple, qui passerait soudainement... qui aurait... qui frapperait une mine d'or et puis qui passerait de neuf employés à 50 employés pendant une période de 12 mois consécutifs, par exemple, bien, à ce moment-là, soit, on pourrait envisager de couvrir.

• (17 h 20) •

Je pourrai peut-être revenir en discussion sur la question du maintien de l'équité salariale. Nous avons fait une proposition là-dessus que vous retrouverez en annexe de notre mémoire.

Mais, juste en conclusion, très rapidement, ce que nous souhaitons, c'est de travailler avec la Commission de l'équité salariale. On vous demande de nous donner du temps pour pouvoir travailler avec la Commission, travailler avec les entreprises, dans une optique d'éducation et non pas dans une optique... On ne veut pas avoir le bâton au-dessus des entreprises. Actuellement, la démarche fonctionne. Elle ne fonctionne peut-être pas aussi rapidement qu'on le souhaiterait, mais nous souhaitons véritablement pouvoir travailler en collaboration avec la Commission là-dessus.

Le Président (M. Rioux): M. Lavoie, merci. Alors, je cède la parole à M. le ministre.

M. Rochon: Oui, merci beaucoup, M. Lavoie. Quand vous demandez de... votre mémoire n'en parle pas directement, mais pour bien comprendre là votre positionnement sur le rôle proactif, je pense, de façon générale, vous semblez favorable à ce que la Commission ait un rôle actif et proactif, qu'elle aille vers les entreprises, qu'elle puisse donner de l'information, du soutien, directement ou en collaborant avec des partenaires comme votre Fédération, et dans le rapport de la Commission, à la page 37, je pense, on parle d'une mesure ou d'un projet, là, qui n'a pas, à ma connaissance, été vraiment fait jusqu'à maintenant mais qui, dans cet esprit de vraiment bien connaître le terrain. connaître la situation des gens et de les aider, de pouvoir aller faire des vérifications sur le terrain. Je pense que le modèle que la Commission a à l'esprit est un peu celui de la Commission des normes du travail qui ne peut pas travailler... qui ne travaille pas seulement à partir de documents, ou de rapports, ou de plaintes, ou quoi que ce soit, mais qui va voir directement sur place comment ca se présente.

La Commission, je pense, à son article 93, a déjà des pouvoirs de monter un programme de surveillance, même si l'article ne parle pas de surveillance comme telle là, quoiqu'on dit «de surveiller l'établissement des programmes d'équité salariale» et qu'il y a des pouvoirs d'enquête.

Est-ce qu'un rôle comme ça de la Commission des activités dans le sens de vérification sur le terrain correspond à ce que vous souhaitez voir faire par la Commission? Et est-ce qu'il y a une collaboration même de votre part qui pourrait aider à préparer le terrain et à bien faire comprendre aux entreprises dans quel but c'est fait?

M. Lavoie (André): Je pense que vous venez de résumer peut-être en deux mots: préparer le terrain, effectivement. Je pense que c'est une question de préparation de terrain. Une chose est sûre et certaine, c'est qu'on ne veut pas voir la Commission débarquer avec ses gros sabots dans les entreprises pour demander des correctifs à la façon un peu, si vous voulez, dont la CSST pourrait le faire ou à la façon dont d'autres tribunaux quasi judiciaires peuvent le faire. Je pense que tout est dans l'approche auprès des entreprises.

L'équité salariale, c'est quand même un concept, M. le ministre, qui est relativement nouveau au Québec. C'est un concept qui, jusqu'à... et peut-être par question de confusion en raison des dates d'application de la loi, etc., qui a fait en sorte qu'il n'a pas fait le chemin qu'on aurait voulu qu'il fasse dans les cinq, six dernières années. Mais il n'en demeure pas moins que nos

sondages révèlent quand même qu'il y a 50 % de nos entreprises membres qui ont répondu évidemment aux sondages, 50 % d'entres elles — donc, on peut extrapoler là, parce que notre échantillonnage est quand même assez fiable — 50 % de ces entreprises-là sont quand même sensibilisées. Bien, c'est le verre d'eau qui est à moitié plein là. Donc, je pense qu'on est déjà dans la bonne direction.

Ce qu'on ne veut pas là, c'est une approche de bâton et de carotte, et on veut éviter la rebuffade de la part des employeurs. Ce que nous disons c'est qu'effectivement, comme vous le soulignez, il y a déjà des pouvoirs dans la loi, des pouvoirs d'enquête. Il y a déjà des pouvoirs de surveillance, mais je crois que tout est dans l'approche, et je suis heureux de voir que le milieu syndical s'offre en partenariat.

Mais, dans les 10-49, je vous souligne que la Fédération est probablement... et ce n'est pas de façon prétentieuse que nous disons ça, mais nous sommes probablement l'organisme qui est le mieux placé auprès des PME de 10-49, parce que la majeure partie de nos membres sont dans cette situation-là. Et donc, ce que je vous disais tout à l'heure quand je vous parlais de collaboration, oui, si on est capable de la faire de façon intelligente, sans débarquer dans les entreprises sans avertissement, etc., il y a une question, je pense, de campagne auprès des employeurs, et on... Bon, on parlait de campagne télé, etc., on peut peut-être faire des campagnes beaucoup plus ciblées en ce sens-là et sensibiliser les employeurs face à ça.

Le Président (M. Rioux): Très bien. M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. M. Lavoie, bonjour. Merci d'être ici, merci aussi pour votre mémoire. Quand je vous ai écouté parler, vous avez dit que la Commission vous a approché, vous avez travaillé avec la Commission, etc., et là on constate que, un an et quelques mois après le «deadline» là qui devait tomber le 21 novembre 2001, on se rend compte qu'on est à 39 %. Ça ne m'apparaît pas élevé, moi, 39 %. Je parle plus de l'enquête de la Commission. Je vais juste soulever ces chiffres-là. Mais je sais que vos chiffres ressemblent aussi...

#### M. Lavoie (André): Ils sont à 51,8.

M. Tranchemontagne: Oui, mais, vous, vous parlez de complétés et en voie de. Alors, moi, je me concentre sur ceux qui ont complété là, ceux qui ont fini, 39 %. On aurait tous voulu, je pense, autour de la table que ce soit plus que 39 %, je ne pense pas qu'on puisse nier ça ici, personne. S'il y en a qui sont contre ça, qu'ils me le disent.

Alors, qu'est-ce que vous pensez, vous-même, quelles sont les raisons qui font qu'on se ramasse aujourd'hui, six ans et demi après l'adoption de la loi, à 39 % seulement?

#### Le Président (M. Rioux): M. Lavoie.

M. Lavoie (André): Six ans et demi, c'est peutêtre un peu... Six ans et demi, c'est peut-être un peu exagéré, je vous dirais, parce que je parlerais peut-être plus d'une année après. Parce que le réveil s'est fait quelques mois... Écoutez, puis c'est la raison de l'entrée en vigueur du Bureau de l'équité salariale. Quelques mois avant l'entrée en vigueur, on a réalisé... tu sais, tant et aussi longtemps que les gens n'ont pas une obligation qui leur pend au bout du nez, c'est un peu naturel, hein, ils vont avoir tendance à reporter, reporter, repousser, repousser. Les PME ont déjà suffisamment de réglementation dont ils doivent s'occuper au Québec que, s'ils n'ont pas l'obligation devant le nez, c'est sûr qu'ils vont essayer de repousser. Bon.

Maintenant, ceci étant dit, j'aimerais bien pouvoir y répondre. Mais une chose est sûre et certaine, c'est que tout le monde a reconnu, puis la Commission le reconnaît, c'est une loi qui est éminemment complexe. C'est une loi qui est très difficile d'application également dans la petite et moyenne entreprise parce que la limite... écoutez, quand vous parlez... La raison pour laquelle on a exclu les 10 et moins, c'était justement en raison, par exemple, de pondération des éléments subjectifs dont on parlait tout à l'heure, en raison du petit nombre des employés. Quand vous êtes dans une PME de 10 employés et moins ou de... parlons de 12 employés, tu sais quand on passe de neuf à 12 employés... c'est une shop là, ce n'est pas compliqué. Et il va y avoir des fonctions de travail, c'est vrai, mais de comparer des groupes par rapport à d'autres groupes... Vous êtes dans entreprises où il y a une multidisciplinarité, donc où les employés vont faire un peu de tout, notamment lorsque, en raison des normes très généreuses au Québec, des normes du travail très généreuses, on va avoir deux ou trois employés qui vont avoir quitté pour un congé parental ou bien pour autres choses. Mais, une chose est sûre et certaine, c'est que ces entreprises-là doivent composer avec un petit nombre d'employés.

Donc, éminemment, c'est une loi qui est complexe. Est-ce que les outils sont à la hauteur de cette complexité-là? C'est peut-être la question qu'on doit se poser. Peut-être que les outils qui ont été développés jusqu'à présent, que ce soit par le Bureau de l'équité salariale, que ce soit par la Commission de l'équité salariale — outils que nous avons véhiculés, soit dit en passant, nous avons tenté nous-mêmes de développer les trousses à outils, etc., - mais encore là, est-ce que ces outils-là sont suffisants? Est-ce qu'on ne doit pas pousser plus loin justement, est-ce qu'on ne doit pas pousser des études pour voir au niveau comportemental qu'est-ce qui fait en sorte que ce déclic-là ne se fait pas? Je ne pourrais pas vous répondre. Mais je pense qu'il y a un travail à faire de ce point de vue là. Avant de modifier la loi, il y a déjà dans la loi des pouvoirs réglementaires qui ont été conférés à la Commission de l'équité salariale et on pense que ces pouvoirs-là sont suffisants pour pouvoir continuer à faire un pas en avant.

# Le Président (M. Rioux): M. le député.

M. Tranchemontagne: Vous nous parlez de complexité, puis on n'a pas de problème avec ça, je pense que ça a été soulevé à quelques reprises aujourd'hui, même fréquemment, c'est sûr. Sauf que, quand on

pose la question, en tout cas, aux gens qui vous ont précédés, ou certaines personnes qui vont précédés, s'il y a des moyens pour simplifier justement cette complexité-là et il ne semble pas y en avoir parce que le processus, il faut qu'il y ait un minimum de processus qui... Donc, l'aspect complexité là, on peut trouver des outils pour aider, pour expliquer, pour... mais on ne pourra pas, si je comprends bien les quelques spécialistes qui sont venus nous parler, on ne pourra pas baisser cette complexité-là. On peut juste aider plus par contre, là, mais c'est ce que j'ai compris en tout cas, à date.

# • (17 h 30) •

Il y a une dimension, puis j'aimerais ça que vous reveniez là-dessus, mais il y a aussi une dimension sur laquelle vous n'êtes pas venu, puis j'aimerais vous entendre, c'est toute la question de la connaissance, la compréhension de la loi. Parce que, à quelques reprises aujourd'hui, ça a été soulevé qu'il y a un manque de connaissances de la part des travailleurs et de la part des employeurs aussi, là, des deux côtés, manque de connaissances, de compréhension; on assimile équité à égalité, c'est-à-dire que, pour le même travail, il y a un salaire égal, ça dénote un manque de compréhension. Alors, qu'est-ce que vous suggéreriez qu'on fasse? D'abord, est-ce que vous constatez la même chose? Parce que, dans votre mémoire, ce n'est pas soulevé, la question de la compréhension.

# Le Président (M. Rioux): M. Lavoie.

M. Lavoie (André): Je vais revenir sur une demande traditionnelle qui était celle de la FCEI au départ: si vous voulez exclure les 10-49 de la loi, je vais vous dire bien franchement qu'on va applaudir et on va même venir approuver ce projet de loi innovateur.

#### Une voix: ...

M. Lavoie (André): Ha, ha, ha! Mais, par contre, si vous voulez faire une loi pour syndiquer les entreprises de 10 employés et plus, là, vous allez nous trouver sur votre chemin également. Non, mais blague à part, pour ce qui est de la connaissance et de la compréhension, effectivement, je pense que c'est une question d'éducation. Quand on parle d'outils pour venir faire les distinctions entre ce qu'est l'équité salariale et ce qu'est, par exemple, l'égalité salariale, je crois qu'il y a peut-être un travail à faire de ce point de vue là. Et une chose est sûre et certaine, c'est que, peut-être que les outils qui ont été développés jusqu'à présent en termes éducatifs, soit qu'ils n'ont pas été suffisamment éducatifs pour faire comprendre et pour améliorer la connaissance des gens quant à ce qu'est l'équité salariale, et peut-être également que... ou encore peutêtre que ces outils-là n'ont pas été suffisamment véhiculés. Ça, c'est une autre option également.

Nous, ce qu'on dit, c'est que la FCEI est tout à fait prête à offrir sa collaboration dans la mesure où on prend une approche proactive, oui, mais constructive, et non pas une approche judiciarisée. Oui, on va travailler pour diffuser cette information-là. Nous avons 23 000 membres et, en tout cas, nous espérons que les 23 000 membres vont croître en 30 000, en 35 000, en 40 000,

c'est ce à quoi nous aspirons, et qu'on va toujours rejoindre plus de PME justement pour pouvoir diffuser cette information-là.

- M. Tranchemontagne: Juste pour revenir sur la complexité, parce que vous n'y êtes pas revenu. Au niveau de la complexité, est-ce que la FCEI croit qu'il y aurait moyen de simplifier le processus pour atteindre l'équité salariale, le processus opérationnel? Peut-être que vous n'avez pas d'opinion non plus; ce n'est pas grave.
- M. Lavoie (André): Écoutez, on n'a pas développé une expertise en matière d'équité salariale, là, telle qu'on puisse nécessairement vous arriver avec des moyens techniques. Une chose est sûre et certaine, c'est qu'il faut écouter le milieu. C'est important d'écouter les PME, c'est important et c'est ce que nous avions fait d'ailleurs lorsque nous étions allés rencontrer Mme Côté et les représentants de la Commission en septembre dernier. Ce que nous avions dit: C'est important de comprendre c'est quoi, le quotidien d'une PME et comment est-ce que, dans les PME, les catégories d'emplois s'expriment.

Je dois vous dire, il y a un dirigeant de PME, une bonne journée, qui m'avait dit au téléphone: Bien, moi, à Noël, les femmes reçoivent une dinde de la même grosseur que les hommes, chez nous. Alors, tu sais, c'est un peu imagé, là, mais je pense que le traitement des employés... Dans une PME de 10 employés, de 15 employés, pour le dirigeant de PME, là, très souvent, c'est les membres de sa famille, hein, donc il va traiter les gens de la même manière, dans son livre à lui.

Est-ce qu'il y a une façon imagée justement de pouvoir peut-être présenter ça aux dirigeants de PME? Je ne suis pas l'expert là-dedans. La Commission devrait peut-être s'adjoindre les ressources de gens qui sont peut-être mieux placés que nous pour le faire. Nous, ce qu'on offre, c'est: si vous voulez rencontrer des dirigeants de PME, si vous voulez faire des focus groups avec des dirigeants de PME, on est prêt à travailler avec vous pour le faire.

Le Président (M. Rioux): M. Lavoie, à deux ou trois reprises dans votre mémoire, je pense que c'est important de le faire ressortir, vous semblez dire que la Commission voit les syndicats dans sa soupe et que l'avenir de l'équité salariale passe par la syndicalisation des PME. Moi, je n'ai jamais compris ça comme ça. Je ne sais pas si c'est une tendance lourde au sein de la Commission mais, moi, je ne l'ai jamais ressenti.

Cependant, il y a une invitation qui vous est faite, par exemple, par la Commission, lorsqu'il s'agit de partenariats à inventer ou à inventorier pour surtout faire des percées en région, où l'organisation des PME est peut-être moins forte. On sait aussi que la Commission travaille avec les centres locaux d'emploi, bon, etc. Et quand vous offrez vos services, vous dites: On aimerait ça être un partenaire de la Commission, je pense qu'il y a une belle occasion qui vous est offerte.

Il y va de même pour la formation, d'ailleurs, hein, la formation auprès des entrepreneurs. Vous avez sûrement un intérêt à ce que la Commission, en partenariat avec vous ou avec d'autres, travaille à la formation des entrepreneurs qui souvent sont seuls dans leur business puis qui font à peu près tout. Alors, ça, ce serait le genre d'intervention. J'ai compris que vous souhaiteriez être partenaire de ça et d'être vraiment main dans la main avec la Commission. Moi, je le souhaite aussi, parce qu'il faut que cette loi-là, il faut que le succès... il y ait une obligation de résultat.

Il y a une autre chose qui m'a énormément étonné, c'est lorsque dans votre mémoire on retrouve à quelque part dans un bas de page où vous dites qu'une loi comme la Loi sur l'équité salariale, lorsque les législateurs décident de voter ce genre de législation, il faut que le législateur soit conscient des entraves qu'il met sur la voie de l'entrepreneur, c'est-à-dire: tracasseries administratives de toutes sortes, etc. Tant et si bien que vous en arrivez à dire: Ce qui empêche les PME de créer de l'emploi. C'est énorme, comme affirmation.

M. Lavoie (André): À quel passage référezvous?

Le Président (M. Rioux): Ah, je vais vous trouver ça tout de suite. C'est à la page 2, juste en bas. J'ai trouvé que... Si tel est le cas, la loi fait certainement du ravage dans les PME. Mais si ce n'est pas le cas, je vous inviterais peut-être...

M. Lavoie (André): ...à expliquer. Oui.

Le Président (M. Rioux): ...soit à commenter ou à nuancer.

M. Lavoie (André): Oui. Peut-être effectivement que, lu comme ça, je peux comprendre que la perception a été que c'est la loi... enfin la paperasserie rattachée à la Loi sur l'équité salariale qui freine l'emploi. Ce n'est pas ce que nous avons voulu dire. Ce que nous voulons dire, c'est que, dans l'ensemble, que ce soit ministère du Revenu, que ce soit CSST, que ce soit équité salariale, ce que nous voulons dire, c'est que, lorsque la paperasse administrative s'accumule, pendant le temps que les employeurs font de la paperasse, pendant le temps qu'ils répondent à toutes les tracasseries administratives, pendant ce temps-là, ils ne peuvent pas s'occuper à leur mission première qui est la production de services et de biens et donc, évidemment, la création d'emplois. C'est dans ce sens-là que nous le disions.

Je ne voudrais pas que cette affirmation-là soit associée purement et simplement à la Loi sur l'équité salariale, soit dit en passant. On parle vraiment de l'ensemble de la législation, là. Et si ce propos-là a été porté pour l'équité salariale seulement, je m'en excuse, ce n'est véritablement pas l'objectif qu'on visait par ça. Ce que nous voulons dire, c'est qu'il faut être conscient qu'on a mis beaucoup les PME à contribution au cours des dernières années, par toutes sortes de législations, et donc ces législations-là, au niveau réglementaire, pour qu'elles soient mises en application, il y a des conséquences réglementaires face à ca. Mais à un moment donné il faut comprendre qu'un dirigeant de PME qui travaille 60, 70, 80 heures par semaine, bien, il doit remplir des formulaires, doit remplir de la paperasse, etc., et à la fin de la journée, ça devient lourd pour ces gens-là. C'est ça, que nous vous disons, et c'est dans ce sens-là.

- Maintenant, pour ce qui était de votre première remarque... Évidemment, il y a un comité, au niveau de la Commission, un comité aviseur ou un comité de partenaires, je ne sais trop, où siègent d'autres associations patronales, et la FCEI souhaiterait évidemment pouvoir contribuer à ça.
- Le Président (M. Rioux): Parce que votre offre de partenariat, je vous le dis, vous le retrouvez à la page 47, il y a une offre, là, qui est fantastique.
- M. Lavoie (André): Oui. Nous vous ouvrons une porte. C'est rare...
- Le Président (M. Rioux): Alors, j'imagine que vous en avez là pour votre argent.
- M. Lavoie (André): Par les temps qui courent, ce n'est pas toujours fréquent que la FCEI ouvre des portes, mais en tout cas...
- Le Président (M. Rioux): M. Lavoie, ça nous a fait plaisir de vous accueillir et d'échanger avec vous. Vous transmettrez nos salutations à votre président.

# M. Lavoie (André): ...

Le Président (M. Rioux): Très bien. Merci infiniment. Alors, moi, j'ajourne nos travaux à demain, 14 heures.

(Fin de la séance à 17 h 40)