



ASSEMBLÉE NATIONALE

DEUXIÈME SESSION

TRENTE-SIXIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

**de la Commission permanente
de l'économie et du travail**

Le mercredi 12 février 2003 — Vol. 37 N° 73

**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 (2)**

**Présidente de l'Assemblée nationale:
Mme Louise Harel**

QUÉBEC

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

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

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

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

Assemblée nationale du Québec
Distribution des documents parlementaires
880, 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

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 mercredi 12 février 2003 — Vol. 37 N° 73

Table des matières

Auditions (suite)	1
BCT Consultation	1
Confédération des syndicats nationaux (CSN)	9
Fédération des centres de la petite enfance du Québec (FCPEQ) et Concertation inter-régionale des centres de la petite enfance du Québec (CIRCPEQ)	16
Remarques finales	23
M. François Gaudreau	23
M. André Tranchemontagne	24
M. Jean Rochon	25

Autres intervenants

M. Matthias Rioux, président

Mme Jocelyne Caron

M. Normand Poulin

- * M. Daniel Guénette, BCT Consultation
- * Mme Claudette Carbonneau, CSN
- * Mme Raymonde Leblanc, idem
- * Mme Claudette Pitre-Robin, FCPEQ et CIRCPEQ
- * Mme Francine Lessard, idem
- * M. Claude Gendron, idem

*Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mercredi 12 février 2003 — Vol. 37 N° 73

**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 (2)**

(Quatorze heures quatre minutes)

Le Président (M. Rioux): Alors, nous reprenons nos travaux, et notre mandat est de procéder à une consultation générale et 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 et intitulé *L'équité salariale: un poids une mesure*.

Est-ce qu'il y a d'autres remplacements annoncés, ou à venir, ou...

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

Une voix: Mme Blackburn, est-ce qu'on peut l'associer à la commission...

Le Président (M. Rioux): Ah! madame... Ah! Bonjour. Il me fait plaisir de saluer l'ex-députée de Chicoutimi. Bonjour.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Oui, oui, Mme Barbeau est à l'hôpital. Je sais que ça ne va pas très bien.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Non. Ni son bébé, là, mais c'est très dur.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): En effet, oui. Je lui ai parlé la semaine dernière, vendredi dernier, mais...

Auditions (suite)

Alors, M. Guénette. Nous allons maintenant inviter M. Daniel Guénette. Il est de BCT Consultation.

BCT Consultation

M. Guénette (Daniel): Oui, c'est ça. C'est une entreprise privée. Bien, d'abord, je voudrais vous remercier pour l'accueil que vous avez fait de notre mémoire, l'invitation que vous nous avez faite. Merci aussi au ministre du Travail.

Le Président (M. Rioux): M. Guénette, pourriez-vous nous dire un mot de votre entreprise

M. Guénette (Daniel): Oui. Bien, en fait...

Le Président (M. Rioux): ...pour qu'on la situe un peu?

M. Guénette (Daniel): Oui. C'est une entreprise, en fait, dont je possède... Donc, je suis le président. Une entreprise incorporée avec laquelle on assiste les entreprises, notamment les entreprises de 10 à 49, particulièrement dans la région de Laval ou la grande région métropolitaine, et aussi dans le Centre-du-Québec. Excusez, je vais m'abreuver un peu.

Le Président (M. Rioux): Merci. Alors, vous avez 15 minutes pour nous présenter votre réflexion, et ensuite on pourra échanger ensemble. Allez.

M. Guénette (Daniel): Bon, bien, merci beaucoup. Évidemment, le point de vue que j'amène ici, à la commission parlementaire, c'est évidemment un point de vue de praticien, et donc je ne représente aucun groupe d'intérêts, là, à part l'expérience qu'on a vécue en matière d'assistance aux petites entreprises. Donc, je vais peut-être soulever des points d'application très techniques, là, parce que c'est le point de vue qui nous a intéressés d'emblée. Aussi, on a été partenaire de la Commission de l'équité salariale pour le forum qui s'est tenu à Montréal en juin et des séances de formation que nous avons tenues avec le Conseil du patronat du Québec et, dans ce sens-là, on s'est senti un peu redevable, là, de la Commission, dans le sens où on préférerait offrir à la Commission nos expériences, notre expertise en matière d'assistance aux petites entreprises.

Alors, fidèle au mémoire que vous avez sans doute lu, bon, évidemment, on tient à remercier le ministre, comme je l'ai dit. Et, bon, à la page 3, on parle d'une connaissance de l'existence de la loi, mais un contenu incompris. Et, suite à la lecture du rapport, conformément à l'article 130 qui a été publié au mois de novembre, on s'est aperçu que, selon les données qu'on avait dans le rapport, effectivement on pouvait s'apercevoir que l'existence de la loi était connue de la plupart des entreprises de 10 à 49, mais le contenu de la loi était incompris et puis on a insisté un peu sur cet aspect-là. On n'a qu'à retenir, par exemple, une donnée qui était dans le rapport où il y avait 30 % des entreprises de 10 à 49 qui avaient complété le programme, mais qui disaient qu'elles n'avaient pas affiché les résultats. Alors, à partir de ce fait-là, on a peut-être conclu que le contenu de la loi était mal compris, mais l'existence avait été effectivement comprise par la plupart des entreprises.

Alors, l'entreprise reconnaît évidemment les impacts positifs dans les entreprises, et les entreprises nous ont fait part des impacts positifs qu'avaient eus l'exercice d'équité salariale sur la gestion des ressources humaines en général et, évidemment, sur la discrimination systémique qui s'était installée insidieusement dans les entreprises depuis, je dirais, presque la révolution

industrielle, mais l'entreprise et d'autres partenaires avec nous croient que la charge de travail résiduelle est encore notable, surtout pour les entreprises de moins de 50 employés.

Alors, pour faire un peu un résumé de l'ensemble des propositions qu'on a suggérées à la présente commission parlementaire, on a divisé, si vous voulez, nos propositions en trois grands thèmes, c'est-à-dire Constitution et organisation de la Commission, Fonctions et pouvoirs de la Commission et Difficultés d'application de la loi dans les entreprises de 10 à 49.

Alors, Constitution et organisation de la Commission. D'ailleurs, on voulait souligner aussi le rapport qui a été fort utile à l'ensemble des praticiens, le rapport en vertu de l'article 130, et on suggère, en fait, on recommande que de tels rapports soient effectués de façon annuelle justement pour aligner, si vous voulez, les grandes orientations de la Commission de l'équité salariale à l'égard, par exemple, du mandat de vérification que la Commission de l'équité salariale a.

● (14 h 10) ●

La deuxième recommandation, en fonction de... En fait, en ce qui a trait au thème Fonctions et pouvoirs de la Commission, on aimerait que la Commission soit — comment je dirais? — on aimerait que la Commission pourvoie à ceux qui le demandent, notamment les entreprises de 10 à 49, des résumés de la jurisprudence ou des résumés des décisions rendues. Bon, je le sais que c'est relativement limité à l'égard, par exemple, de la loi sur l'accès à l'information, notamment pour les commissions, contrairement aux tribunaux où il y a un aspect un peu plus public, là, mais ça assurerait une standardisation des pratiques à l'égard de l'équité salariale, évidemment, pour les entreprises. Donc, que la Commission fasse part des décisions sous forme de résumés via son site Internet ou via un rapport émis de façon annuelle, je pense que ça assurerait, pour les entreprises et les praticiens, une standardisation de l'exercice de l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49.

Donc, troisième thème déjà, des difficultés très techniques d'application de la loi pour les entreprises de 10 à 49. Donc, je suis à la page 7 du mémoire. Ce qu'on a constaté, premièrement, lorsqu'on arrive dans une entreprise pour l'assister dans la démarche d'équité salariale, c'est la désuétude, si vous voulez, des outils d'analyse. Souvent, on s'aperçoit qu'il n'y a pas de description de postes, il n'y a pas d'outils d'analyse des emplois, et, je dirais, ce sont des travaux que j'appellerais parallèles à l'équité salariale qui, évidemment, sont requis pour faire l'exercice de l'équité salariale eu égard au sexe. Et ce qu'on avait comme recommandation, c'est que des stratégies de soutien en matière de développement d'outils d'analyse... Et, je le répète, c'est une démarche qui est un peu parallèle à l'équité salariale, donc d'outils d'analyse des emplois, que soient élaborées, donc, des stratégies de soutien à ces entreprises, via, par exemple, Emploi-Québec ou les centres locaux d'emploi, de sorte que les entreprises aient, je dirais, un soutien, ne serait-ce que d'information ou, à la limite, une subvention d'Emploi-Québec pour préparer, hein, pour effectuer les travaux, je dirais, préparatoires dans le but d'effectuer un exercice le plus juste possible d'équité salariale eu égard au sexe.

Aussi, quatrième proposition, on aimerait voir une disposition supplémentaire qui irait dans le même sens que les coûts liés à l'implantation de la démarche et non seulement qu'à la formation à l'égard de l'équité salariale en vertu de la loi n° 90, mais que les coûts d'implantation de la démarche d'équité salariale soient réputés être des dépenses admissibles au sens de l'article 5 de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre.

Le Président (M. Rioux): Le 1 %.

M. Guénette (Daniel): Le 1 %. Un deuxième volet, en fait une deuxième dimension en ce qui a trait au champ d'application de la loi — puis ça, on l'a vu assez souvent — la notion de salarié handicapé. Je pense que c'est une particularité... Je ne sais pas si c'est juste au Québec, mais, dans de nombreuses petites entreprises, notamment des entreprises familiales, bien il y a des handicapés qui travaillent pour l'entreprise. Et on s'est aperçu que, dans l'article 8, quatrième alinéa, l'handicapé qui bénéficiait d'un plan de services de l'Office de la protection des handicapés, plus précisément la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, n'était pas considéré un salarié au sens de la loi. Et je vous réfère, comme je l'ai dit, à l'article 8, quatrième alinéa.

Ce qu'on s'est aperçu, c'est qu'il y a eu des changements depuis une dizaine d'années à l'Office de la protection des handicapés, et, maintenant, c'est Emploi-Québec qui gère les plans de services et les programmes de subventions. C'est que de nombreux handicapés ne sont pas assujettis à l'article 61 de la loi sur l'exercice des personnes handicapées, mais bien à l'article 62. Alors, ces handicapés-là n'ont pas de plan de services comme tel de l'Office mais bénéficient tout de même d'une subvention visant à l'intégration de ces handicapés au marché du travail.

Alors, nous, ce qu'on propose, une modification à la loi, à la page 8, c'est d'inclure l'article 61 et 62 de la Loi assurant l'exercice des personnes handicapées, visant évidemment à exclure ces personnes comme salariées. Ça va? Donc, on a une recommandation à l'effet que le quatrième alinéa devrait se lire comme suit — je suis à la page 10, en haut:

A l'exclusion «d'un stagiaire dans un cadre d'intégration professionnelle prévue à l'article 61 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées ou bénéficiant de subventions prévues à l'article 62 de ladite loi». Évidemment, je parle de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées.

Troisième volet en termes d'application, Difficultés d'application de la loi. Ce qu'on s'aperçoit dans les petites entreprises, les catégories d'emploi sont souvent occupées par une seule personne. Bon, on a, ici, cité quelques exemples qu'on a vus souvent. D'ailleurs, il y a un exemple qui n'est peut-être pas tout à fait correct, là, dans le sens où on l'entend. Souvent, on a un comptable, une responsable des ventes, un directeur de production, un contrôleur-comptable, une réceptionniste — mais on s'entend que la réceptionniste fait l'objet d'un stéréotype occupationnel — une magasinière, un adjoint, des secrétaires, etc. Donc, dans les petites entreprises, souvent, les catégories

d'emploi sont occupées par une seule personne. Alors, la difficulté d'application reliée à cette particularité, c'est comment juger de la prédominance quand il y a une seule personne qui occupe la catégorie d'emploi.

Évidemment, l'obligation de la loi est assez claire. On détermine le nombre de personnes. Si c'est une femme, c'est 100 % féminin. Ce qu'on trouve, c'est que c'est sur la base... Le critère quantitatif du 60 % rend l'exercice... Parce qu'on le sait que les prédominances, les catégories d'emploi à prédominance forment la pierre d'assise de tout l'exercice de l'équité salariale. Alors, s'il s'avérait que la personne change pour une autre personne qui est de sexe opposé, dans certains cas, c'est toute la structure de l'équité salariale qui peut s'affaïsser, parce que le comparateur devient comparé, ou vice et versa, dans le temps. Alors, ce qu'on veut... En fait, ce qu'on propose, c'est d'obliger les entreprises à recourir aux trois alinéas de l'article 55, c'est-à-dire à recourir au critère de l'évolution historique, les critères de taux de représentation dans l'entreprise ou le critère du stéréotype occupationnel avant de recourir au critère quantitatif du 60 % quand les catégories d'emploi sont occupées par moins de trois personnes.

Un autre défaut à cette particularité du critère quantitatif, c'est que de nombreuses catégories d'emploi sont occupées par deux personnes, hommes et femmes. Ça en fait des catégories d'emploi neutres. Et, de ce coup, est exclu de l'analyse d'équité salariale... En fait, notre proposition d'amendement serait la suivante, c'est que la catégorie d'emploi... Pour que le critère quantitatif du 60 % prévaille, on pense que la catégorie d'emploi devrait contenir au minimum trois personnes. Si on n'a pas trois personnes dans une catégorie d'emploi, on pense qu'on pourrait forcer l'employeur à recourir aux critères qualitatifs, soit le taux de représentation dans l'effectif total, soit le stéréotype occupationnel ou l'historique dans la catégorie d'emploi, de sorte qu'on base notre fondement, notre pierre d'assise de l'équité salariale ou on la campe sur quelque chose qui est relativement solide dans le temps, notamment en ce qui a trait au maintien de l'équité salariale. Évidemment, si la prédominance des catégories d'emploi est volatile, bien, évidemment, c'est tout l'exercice qui devient volatile.

Quatrième volet des difficultés d'application de la loi à l'égard des entreprises de 10 à 49, c'est l'estimation des écarts salariaux. Dans l'article 67, cinquième alinéa, on a le concept du salarié — il reste deux minutes? — on a le concept du salarié étoilé, qu'on trouve passablement restrictif, dans le sens où peu d'entreprises — puis, évidemment, c'est toujours le point de vue d'un praticien — peu d'entreprises maintiennent les salariés étoilés à leur niveau jusqu'à temps que les autres les rattrapent. Dans les faits, les salariés étoilés obtiennent tout de même des augmentations salariales qui ressemblent soit à l'indexation ou au pourcentage des autres employés.

● (14 h 20) ●

Or, dans les faits, le cinquième alinéa n'est presque pas praticable, dans les faits, parce que personne ne maintient les salariés étoilés au même niveau. Alors, ce qu'on voudrait, notre proposition est dans ce sens, c'est que le concept de salarié étoilé soit

retenu, mais celui qui a été retenu par Gérard Dion dans le *Dictionnaire des relations de travail*, c'est-à-dire: Ensemble de travailleurs dont le salaire individuel, à la suite d'une signature de la convention collective, ou de l'établissement, ou de la révision d'une structure salariale, dépasse le taux maximum fixé pour leur poste respectif. Donc, à partir du moment où on a un salarié où il y a un salaire en haut de ce qui est prévu, bien il devrait être, à notre point de vue, salarié étoilé et pas de recourir au deuxième critère, maintenu à ce niveau jusqu'à temps que les autres le rattrapent.

Et je vais un peu plus rapide, parce que, je pense, c'est le coeur aussi du mémoire, c'est en ce qui a trait à l'estimation des écarts salariaux. On pense que la méthodologie, notamment la méthode à courbe et la méthode de comparaison par paires, c'est une méthodologie qui sert bien les entreprises dans lesquelles il y a plusieurs employés. Et on pense que la méthode de rangement, toujours en comparant les prédominances féminines avec les prédominances masculines, serait, je pense, appropriée pour les petites entreprises. On en demande beaucoup à une petite entreprise, de prendre un modèle... Et tout ce qui n'est pas expliqué avec notre modèle d'évaluation est expliqué par la discrimination systémique, notamment si l'échantillon n'est que de 10, 12 employés avec deux catégories d'emploi à prédominance masculine, quatre catégories d'emploi à prédominance féminine. C'est d'en demander beaucoup au modèle de dire que ce qui n'est pas expliqué comme écart salarial est dû à la discrimination systémique.

Le Président (M. Rioux): Alors, M. Guénette, je sais que vous n'avez pas terminé vos propos, mais...

M. Guénette (Daniel): Bien, en fait, je fais un résumé de ce qui...

Le Président (M. Rioux): Dans les réponses aux questions, si vous avez le goût de refilez des éléments que vous auriez aimé mentionner pendant votre exposé, libre à vous.

M. Guénette (Daniel): Parfait. Bien, merci.

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

M. Rochon: Oui. Merci, M. le Président. M. Guénette, merci beaucoup. J'apprécie bien, là, que quelqu'un... Vous êtes le seul, je pense, de votre genre qui est venu nous rencontrer dans cette consultation, c'est-à-dire quelqu'un qui a comme expérience d'avoir travaillé comme consultant, vu différents types de situations sur un territoire et, comme vous l'avez dit vous-même, par rapport aux autres qui viennent nous rencontrer qui représentent différents groupes ou différentes entreprises. Alors, on l'apprécie vraiment, parce que c'est un autre point de vue qui va sûrement nous être très, très, très utile en commission.

Je vais vous poser deux questions pour que vous puissiez les traiter, là, une après l'autre. Ça va peut-être nous permettre de gagner du temps. En me référant d'abord à la page 7 de votre mémoire, j'aimerais vous entendre un peu plus, là, sur vos deux recommandations. C'est qu'Employ-Québec ou les centres locaux

d'emploi pourraient faire que la Commission de l'équité salariale, quant à son mandat, ne peut pas faire ou pourrait faire... qu'eux pourraient faire mieux que la Commission ou ne que ce serait quelque chose de complémentaire, qui est un peu parallèle au mandat de la Commission de l'équité salariale, mais qui serait en renforcement. Je ne vois pas trop, là, parce que je pense que c'est bon de ne pas être trop en silo puis d'avoir un travail entre les différents organismes, mais il faut faire attention aussi qu'on ne risque pas d'avoir des choses qui tombent entre deux, trois chaises, là. Alors, j'aimerais ça que vous soyez un peu plus précis sur votre recommandation à l'égard d'Emploi-Québec et des centres locaux d'emploi.

Et, quant à l'autre, sur l'utilisation de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre, je ne suis pas sûr de bien comprendre, là. L'objectif de cette loi, qui est vraiment d'assurer la formation continue des travailleurs et des travailleuses, je pense, avec le Fonds de formation, je n'irais pas jusqu'à dire qu'on va faire du détournement de fonds, mais de l'utiliser pour l'exercice d'équité salariale, ça m'apparaît pas mal loin de ce qu'est l'objectif de ce fonds. Mais il y a peut-être quelque chose que je n'ai pas saisi, là, un lien que vous avez que je n'ai pas saisi. Ça, c'est ma première question à deux volets.

L'autre, je vous la mets tout de suite sur la table, là. Je voulais, de toute façon, M. le Président, je vous le jure, lui poser quelques questions pour mieux comprendre ce que vous aviez commencé à dire sur la méthode de rangement. Mais, en plus de ça, comme le président nous a suggéré un peu qu'on vous donne la chance de compléter — je pense que c'est intéressant, là, ce que vous amenez là — alors je voudrais que vous nous expliquiez un peu plus quant à la méthodologie, là, de ce que vous voulez vraiment nous suggérer.

M. Guénette (Daniel): Bon, dans un premier temps, en ce qui a trait à notre recommandation concernant l'implication d'Emploi-Québec, évidemment, on n'entendait pas substituer la Commission de l'équité salariale par Emploi-Québec, mais qu'Emploi-Québec, un peu sous la forme des... Vous connaissez les subventions à l'égard, par exemple, des plans de développement de ressources humaines où Emploi-Québec subventionne les travaux à l'égard de l'organisation de l'entreprise pour le développement d'outils de gestion en ressources humaines, alors c'est un peu, là, le sens de notre recommandation. C'est qu'Emploi-Québec soit mis à contribution pour soutenir les entreprises dans la préparation des travaux de l'équité salariale.

Et, quand j'entends préparation de travaux de l'équité salariale, c'est quoi? Bien, c'est de développer des outils d'analyse d'emplois, c'est de développer des fiches descriptives des emplois, des questionnaires d'analyse d'emplois qui, souvent... C'est quand même un travail qui est relativement laborieux. Et, dans le cadre de l'exercice d'équité salariale, c'est souvent une partie qui est escamotée.

Alors, c'est le sens qu'on avait en tête dans notre recommandation. Mais, évidemment, on n'entend pas ou on ne recommande pas que la Commission de l'équité salariale soit remplacée par Emploi-Québec.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Oui. Escamoté par qui? Quand vous dites: C'est escamoté, cette partie-là, c'est qui escamote?

M. Guénette (Daniel): Bien, escamoté, c'est qu'il faut bien se mettre dans la peau, par exemple, d'un employeur qui a à faire l'exercice de l'équité salariale. S'il n'a pas de fiches d'analyse de postes, s'il n'a pas de questionnaire d'élaboré, s'il n'a pas d'outils d'évaluation des emplois, je ne sais pas s'il va le faire. Puis nous, ce qu'on voit dans la pratique, c'est que l'entreprise ne passe pas 100 heures supplémentaires pour préparer les travaux de l'équité salariale, puis il me semble que c'est assez important, l'aspect de préparation pour, peut-être, soutenir un peu plus l'entreprise dans ce sens-là.

M. Rochon: Bien, là je comprends mieux. Puis, c'est une idée intéressante, puis on va explorer ça sûrement.

M. Guénette (Daniel): Ça va. O.K.

M. Rochon: Sur la question du Fonds de formation, par exemple...

M. Guénette (Daniel): Là, excusez, là, le Fonds de formation...

M. Rochon: Bien, sur la même page, là, vous avez une recommandation, que les coûts liés à l'implantation de la démarche soient réputés être admissibles au sens de l'article 5 de la loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre.

M. Guénette (Daniel): Oui. O.K.

M. Rochon: Je vous disais que ça m'apparaît loin de l'objectif du fonds qui est constitué en vertu de cette loi-là, mais il y a peut-être un aspect que je n'ai pas saisi, là.

M. Guénette (Daniel): Bien, c'est qu'en fait notre recommandation allait dans le sens où tous les coûts liés à l'implantation de la démarche d'équité salariale soient admissibles à la loi 90.

M. Rochon: ...

M. Guénette (Daniel): C'est ça.

M. Rochon: Mais est-ce que ce n'est pas loin des objectifs de la loi 90, l'exercice de l'équité salariale?

M. Guénette (Daniel): Mais ce n'est pas systématique, hein? C'est que dans la loi l'article... J'avouerais que c'était peut-être un petit point faible...

Le Président (M. Rioux): ...la formation des travailleurs, mais pas la formation des employeurs.

M. Guénette (Daniel): Formation du comité, évidemment, c'est réputé être des dépenses admissibles.

Mais c'est que tous les travaux préparatoires seraient peut-être... Et, ça irait dans le sens du soutien à l'employeur relativement aux travaux préparatoires, c'est que tous les travaux préparatoires, un peu encore à l'image des plans de développement de ressources humaines subventionnés par Emploi-Québec... Tous les travaux préparatoires soient admissibles au 1 %.

Le Président (M. Rioux): Déductibles? Enlevés sur sa facture?

M. Guénette (Daniel): C'est ça, oui. Mais j'avoue que c'est peut-être un peu faible comme recommandation, à bien y penser. Ha, ha, ha!

M. Rochon: Oui. O.K. Mais, l'autre est très bonne, ça fait le contrepoids. Ha, ha, ha!

M. Guénette (Daniel): O.K. Ça compense. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): ...trop poli pour vous le dire. Mais, ça allait bien, là, on était à veille.

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

M. Rochon: ...à la page 13, si vous voulez nous parler un peu plus de votre méthode de rangement, là.

M. Guénette (Daniel): Bon, évidemment, je m'attendais à une question, là, parce que c'est... Évidemment, on n'entend pas que la Commission propose une méthode de rangement. Et, là-dessus, la méthode d'évaluation des emplois par point, facteur, on soutient que c'est une bonne méthode, conformément même à ce qui s'est dit dans les différents tribunaux à l'égard de, par exemple, la Commission des droits de la personne, etc. On soutient que c'est une bonne méthode, c'est une méthode qui permet de réhabiliter des caractéristiques propres au travail des femmes, c'est-à-dire la méthode de points, facteurs.

● (14 h 30) ●

C'est strictement lorsqu'on arrive à l'estimation des écarts salariaux. Et là, ici, j'ai un exemple d'application à la page 15, et c'est des choses qu'on a vécues, notamment... Puis je le sais que la Commission est en train de préparer des règlements ou une modification de la loi pour les entreprises qui n'auraient pas de prédominance masculine, et je pense que c'est déterminant dans le contexte de la réflexion que vous faites à cet égard.

Et ça, on l'a vu à quelques reprises. Vous avez une seule catégorie d'emplois à prédominance masculine. Donc, toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine vont se comparer au seul comparateur dans l'entreprise.

Ici, on a soulevé un exemple qui ressemble passablement à ce qu'on a vécu dans nos expériences. C'est qu'on a une catégorie d'emplois. Donc, imaginez une entreprise qui serait à prédominance, fortement à prédominance féminine, par exemple une entreprise de soins à domicile, et on aurait une infirmière là-dedans qui se trouve évidemment l'emploi le mieux rémunéré, et, aussi, conformément au modèle d'évaluation qu'on a

choisi, l'emploi dont la valeur est la plus grande, c'est-à-dire un emploi de 510 points. C'est un exemple. Et cette catégorie d'emplois, d'ailleurs comme toutes les autres, est comparée à la seule catégorie d'emplois à prédominance masculine qui est le préposé à l'entretien dans l'établissement, qui est dans notre exemple. Je ne sais pas si ça vous fatigue un peu l'exemple? Est-ce que c'est... Ça va?

M. Rochon: Ça va très bien.

M. Guénette (Daniel): O.K. ...qui serait, par exemple, préposé à l'entretien, 170 points, qui gagne 10 \$ de l'heure.

Le Président (M. Rioux): ...

M. Guénette (Daniel): Pardon?

Le Président (M. Rioux): C'est le 21 \$ de l'heure puis le 10 \$ de l'heure qui me fatiguent.

Des voix: Oui... moins que ça, là, pas seulement que ça?

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Vous allez y arriver, j'imagine, dans l'explication?

M. Guénette (Daniel): Oui. Évidemment, la méthode proposée dans le guide de la Commission, c'est qu'on compare notre prédominance féminine — 510 points — qui gagne 21 \$ de l'heure. Imaginons une infirmière et un préposé à l'entretien de 170 points qui gagne, imaginons, 10 \$ de l'heure.

Si on compare les deux puis qu'on applique une règle de trois, c'est-à-dire estimation proportionnelle, on doit augmenter la prédominance féminine à une augmentation de 9 \$ de l'heure à 30 \$ de l'heure. Et, nous, que d'appliquer la règle de trois, ça nous apparaît un petit peu inapproprié pour les raisons que j'ai évoquées un peu dans les paragraphes précédents: échantillon très faible, une seule catégorie d'emplois à prédominance masculine.

Imaginez par exemple si votre préposé à l'entretien serait 13 \$ de l'heure. Bien, vous allez augmenter votre prédominance féminine à 33, 34 \$ de l'heure, quand on sait que, dans le marché, c'est... Je le sais que ce n'est pas de l'équité externe qu'on fait, mais voyez les problèmes d'application que la méthode de jumelage par paire... Puis ce n'est pas strictement cette méthode, mais c'est le fait d'appliquer la règle de trois.

Alors, nous, ce qu'on propose, c'est que, dans le cas des petites entreprises où il y a peu de prédominance masculine ou éventuellement aucune prédominance masculine, c'est que l'entreprise ne soit pas obligée d'appliquer la règle de trois. Et, finalement, quel taux on paierait? La première question qu'on se demanderait, c'est: La valeur de l'emploi à prédominance féminine est-elle plus grande? Oui. C'est assez clair qu'elle est plus grande. Est-ce que le salaire est mieux? Est-ce que le salaire est plus grand? Oui, le salaire est plus grand. Et de combien faut-il qu'il soit plus grand? C'est à ce

moment-là qu'on utiliserait les autres catégories d'emplois à prédominance féminine pour s'assurer que les personnes qui occupent la catégorie d'emplois à prédominance féminine, de 510 points, obtient effectivement le plus haut salaire dans l'entreprise mais pas nécessairement celui qui est le résultat de la règle de trois, en appliquant 510 divisé par 170, fois 9 \$ de l'heure.

Alors, c'est un peu... Évidemment, il manque des détails pour articuler la méthodologie. Vous allez me dire: Oui. Mais, à ce moment-là, pour fixer le taux, on va se fier sur d'autres prédominances féminines qui, elles, font peut-être l'objet de discrimination systémique. Mais, peut-être, vous conviendrez avec moi que cette situation-là amène les employeurs à dire: Bien, voyons donc! Ça n'a pas d'allure. Excusez l'expression, mais c'est ce qu'on entend souvent, c'est-à-dire appliquer un peu bêtement, entre guillemets — on en convient — appliquer bêtement la règle de trois, souvent ça arrive à des résultats qui sont complètement, en tout cas, assez surprenants, assez fortuits.

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

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Merci d'être ici, M. Guénette. D'abord, comme le ministre vous a dit, vous êtes le seul qui est un consultant, qui venez nous rencontrer, et c'est apprécié. Vous apportez une dimension ou un éclairage qui est totalement différent de ce qu'on a entendu à date, qui est très pratique, comme on vient de le voir par l'exemple que vous venez de nous donner.

Vous avez bien fait de venir aujourd'hui parce que, hier, vous avez massacrés, vous autres, les consultants.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Ma première question justement, elle n'a rien à voir avec le livre que vous nous avez présenté, elle a quelque chose à voir pour essayer de démystifier combien ça coûte. De quoi à quoi ça peut coûter pour une entreprise de 10 à 49 employés de faire affaire avec une entreprise comme la vôtre? La question est bien claire, là? Je ne parle pas de votre entreprise, je parle de l'ensemble. Puis ce serait quoi, le minimum, puis quoi, le maximum, dans les circonstances d'équité salariale? Ce serait intéressant que ça passe à la télévision, même.

Des voix: C'est enregistré.

Une voix: ...

M. Tranchemontagne: Ha, ha, ha! Non, mais...

M. Guénette (Daniel): Oui. Bien, évidemment, on s'est fiés sur des informations...

Le Président (M. Rioux): Ce n'était pas dans votre mémoire, mais, quand même, vous pouvez répondre.

M. Tranchemontagne: Non, non. Ce n'est pas dans le mémoire...

M. Guénette (Daniel): Non, non. Ha, ha, ha! Mais on s'est fiés justement sur des informations, d'ailleurs, qu'on avait eues de la Commission, au début des... pas au début des travaux mais, fin 2000. On avait travaillé un peu avec la Commission pour développer des outils, justement pour les entreprises de 10 à 49. Puis on s'entendait qu'un taux qui était raisonnable pour les entreprises de 10 à 49, pour les assister — j'entends bien «les assister» — dans l'application de la loi à l'égard de l'équité salariale, on pouvait penser à quelque chose qui tourne autour de 4 000 \$, et, dans les faits, c'est ce qui se produit.

Cependant, cette assistance n'inclura pas évidemment des démarches d'évaluation des emplois, des analyses d'emplois. L'employeur devra mettre à contribution soit son responsable en ressources humaines, ce qui est assez rare qu'on retrouve un responsable en ressources humaines, soit son comptable pour effectuer les différentes analyses. Mais, en termes d'assistance, on peut parler autour de 4 000 \$, c'est-à-dire une vingtaine d'heures pour une entreprise de 10 à 49, et ça s'est avéré être, disons, raisonnable dans le sens où les entreprises ne trouvaient pas ça très, très dispendieux.

Le Président (M. Rioux): Ça, vous ne demandez pas que ce soit déductible du 1 % sur la formation?

M. Guénette (Daniel): Bien, c'était le sens de la recommandation, et j'ai bien reconnu que c'était peut-être la partie faible, mettons.

Le Président (M. Rioux): Ha, ha, ha!

M. Guénette (Daniel): Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Je ne sais pas... je dirais peut-être... Mon commentaire suivant ne sera pas pour vous, il va être pour le président: ce n'était peut-être pas nécessaire de revenir sur le sujet, hein?

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Guénette (Daniel): Alors, c'est ça. Puis, d'ailleurs, c'est conforme à ce qui avait été soutenu par la Commission... bien, pas par la Commission mais par le Bureau de conseil et de formation de l'équité salariale. Ce sont des barèmes de prix qu'on retrouvait dans le site Internet puis dans les communications du Bureau de conseil en équité salariale.

M. Tranchemontagne: Juste une petite question additionnelle, là-dessus. Je présume que... Est-ce que le coût serait le même pour un 10 employés que pour un 49? Je vais prendre les deux extrémités, là, pour essayer de...

M. Guénette (Daniel): Oui. Souvent, par exemple, je dois avouer — bon, je vais emprunter une expression — on s'est planté parce que, souvent, on fait une offre de service qui est cannée, qui est fermée. On

évalue par exemple à 27 heures pour arriver ultimement à l'affichage et puis on s'aperçoit que, dans l'entreprise, il y a peut-être 39 employés mais il y a 39 catégories d'emplois.

Et un des indicateurs maintenant qu'on utilise justement, c'est la complexité du processus de production. Plus le processus de production est compliqué, plus les opérations sont compliquées. Bien, on peut présumer qu'il y aura plusieurs catégories d'emplois parce qu'il y aura des fonctions qui seront évidemment fortement différentes les unes aux autres. Donc, on se retrouve avec plusieurs catégories d'emplois.

Excusez, le sens... vous pouvez répéter votre question?

M. Tranchemontagne: C'est parce que vous nous avez donné un chiffre seulement de 4 000 \$, puis je n'ai pas de problème avec. Mais je me dis: S'il y a quelqu'un qui nous écoute, qui a 10 employés, puis un autre qui a 49, font-ils face au même chiffre?

M. Guénette (Daniel): Ils font face au même chiffre, mais, évidemment, dans les entreprises qui s'approchent plutôt du 49, s'ils ont 40 catégories d'emplois ou s'ils ont 35 catégories d'emplois...

M. Tranchemontagne: O.K. C'est dans ce sens-là, votre réponse.

M. Guénette (Daniel): ...je vous le dis, là: Le 4 000 \$ ne fonctionne pas pour ce type d'entreprise là.

M. Tranchemontagne: O.K. Je comprends maintenant. Je comprends. Donc, 4 000, c'est pas mal le minimum, là.

M. Guénette (Daniel): Oui, oui.

M. Tranchemontagne: O.K. D'accord. Merci.
Je vais venir maintenant au livre, mais je pense que c'est important pour un peu démystifier quelques commentaires qu'on a eus hier, qu'on a entendus, qui étaient un peu sur tous les bords, que c'était cher ou pas cher.

M. Guénette (Daniel): Ah bien, je devais venir hier puis je... Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Vous avez bien fait de ne pas venir. Ha, ha, ha! Comme je vous ai dit, vous avez bien fait de ne pas venir. Ha, ha, ha!

Des voix: Ha, ha, ha!

● (14 h 40) ●

M. Tranchemontagne: Dans vos recommandations, je veux vous dire que je suis entièrement d'accord avec votre première recommandation qui est de demander un rapport de vérification annuelle à la Commission. Je pense que c'est important de poursuivre dans le domaine, surtout étant donné les résultats qu'on connaît, c'est-à-dire 39 % seulement des entreprises ont terminé.

Je trouve aussi intéressant votre deuxième commentaire ou réflexion ou recommandation, vous

appelez ça, là, qui est celle d'offrir aux entreprises une stratégie de soutien en matière de développement d'outils d'analyse des emplois parallèle à la démarche de l'équité salariale.

C'est-à-dire que, comme vous venez de nous expliquer, il y a des fois des entreprises où il n'y en a pas de... il n'y a pas de description d'emploi, il n'y a rien qui est fait. Une petite entreprise de 10 employés, ce n'est vraiment pas gros, hein? Ça veut dire qu'hier elle était à neuf ou à huit, puis, tu sais. Alors, donc, je trouve que cette recommandation-là est terre-à-terre puis pratique au niveau...

Votre question, aussi, le dernier point qu'on discutait avec le ministre, là, sur la question de la méthode, attendez... comment vous avez appelé ça?

M. Guénette (Daniel): Par rangement.

M. Tranchemontagne: Rangement?

M. Guénette (Daniel): Oui.

M. Tranchemontagne: En tout cas, je ne sais pas ce que ça vient faire le mot «rangement», là. Mais, quand vous l'expliquez, ça devient clair, là. Pour des catégories d'emploi où il y a peu d'employés, ça amène peut-être des inéquités d'un bord ou de l'autre, là, évidemment.

Je trouve intéressant, puis je pense que la Commission devrait se pencher sur le sujet; peut-être qu'ils sont déjà conscients, eux. Mais, pour nous qui sommes plus loin de ce dossier-là, évidemment, ça nous ouvre une réflexion de notre côté. En tout cas, moi, j'arrive à comprendre quelque chose que je ne savais même pas qui existait; je n'ai même pas pensé aux problèmes de si peu d'employés de comparatifs masculins.

La question d'offrir... j'aimerais vous entendre un petit peu, parce qu'il y a quelques recommandations que vous n'avez pas couvertes, puis je vais profiter de la suggestion du président pour vous ouvrir la porte sur votre recommandation 9. J'aimerais vous entendre là-dessus; on parle d'offrir aux entreprises des programmes de formation en matière de communication. Parce qu'on sait que ça a été... Dans les deux derniers jours, une des affaires qu'on a apprises, c'est qu'il y a un problème de communication, au niveau de l'équité salariale. Alors, la porte est ouverte, vous pouvez continuer votre explication.

Le Président (M. Rioux): Allez, M. Guénette.

M. Guénette (Daniel): O.K. En fait, en ce qui a trait à la proposition ou à la recommandation 9, effectivement, ce qu'on voit dans les petites entreprises... nous, d'emblée, quand on rentre dans une entreprise, on suggère fortement à l'employeur de recourir à un groupe de travail, un groupe de travail dans lequel il y aurait des représentants, un peu à l'image des comités d'équité salariale, où il y aurait des représentants des catégories d'emploi dominantes.

Dans les petites entreprises, ça, c'est la réalité, là; je vous amène quand même un point de vue terre-à-terre. Souvent, dans les petites entreprises, il y a l'usine dans laquelle il y a beaucoup d'hommes, notamment les

entreprises à forte proportion d'hommes, il y a l'usine qui a beaucoup d'hommes, puis, les femmes, en fait, se retrouvent dans le bureau. Alors, évidemment, l'employeur est tenté, lorsqu'on élabore, constitue un groupe de travail, est tenté de demander aux femmes qui occupent les emplois administratifs d'être présentes au groupe de travail.

Alors, se développe une pression, vraiment... Par moment, c'est pathétique: la pression des employés sur les employés qui font partie du groupe de travail est incroyable, une pression qui est souvent due, justement, à un manque de communication ou une mauvaise, je dirais, gestion de la communication à l'égard de l'équité salariale. J'ai vu, par exemple, les femmes qui sortaient du groupe de travail, tout le monde se garrocher sur elles: Puis, puis, qu'est-ce qu'ils ont dit? Quand est-ce qu'on va avoir notre chèque? Puis, qu'est-ce qu'on fait? C'est incroyable.

Donc, je me disais que dans les outils que la Commission de l'équité salariale développe, je pense que la Commission de l'équité salariale devrait accorder une grande importance sur cette partie qui est très intangible, très difficile à cerner. Ce n'est pas de la poutine ou de la technique, là: c'est développer des outils de communication pour engager les employeurs dans un processus de planification de la communication surtout lorsqu'il y a un groupe de travail d'implanté dans l'entreprise.

Alors, c'était un peu le sens de la recommandation 9. C'est que la Commission, d'ailleurs, dans le guide des 10-49 — évidemment, je m'en suis inspiré beaucoup pour la rédaction du mémoire — ils ne parlent pas beaucoup... Premièrement, ils ne proposent pas à l'employeur de recourir à des groupes de travail, hein, pour s'assurer de la participation des employés, et, si l'employeur décide de recourir aux employés pour former un groupe de travail, il devrait avoir un soutien de la Commission en développant des outils, de sorte que l'employeur et le groupe de travail gèrent de façon efficace et rapide cette situation où il y a des conflits de communication, conflits de perception de ce que c'est que l'équité salariale. Puis, souvent — et, d'ailleurs, je le mentionne — les personnes qui occupent le groupe de travail ou qui participent au groupe de travail, étant donné que c'est des femmes, c'est elles qui vont bénéficier des écarts, des ajustements salariaux. Alors, vous imaginez la perception que les hommes ont des ajustements qui sont payés aux femmes qui ont participé au groupe de travail. Bien, ils passent pour des gens qui ont préché pour leur paroisse.

Alors, je pense que les recommandations à l'égard du développement des outils de communication de la part de la Commission de l'équité salariale vont dans ce sens-là, pour aider notamment les femmes qui participent à ce type de groupe de travail. Nous, on les invite à implanter ce type de groupe de travail. Mais, évidemment, les employeurs ne sont pas tentés de développer des moyens de communication pour, si vous voulez, annihiler les pressions que les participantes font l'objet.

Le Président (M. Rioux): Oui, monsieur.

M. Tranchemontagne: Une dernière question...

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

M. Tranchemontagne: ...parce que je pense que le temps... Dans le rapport de la Commission... Je ne sais pas si vous l'avez lu, le rapport de la Commission, mais on fait état des bénéfices pour l'employeur de faire l'exercice de l'équité salariale. On parle toujours de petites entreprises, là, 10-49, par exemple, là où il n'y a pas de description de fonctions, etc. Est-ce que vous avez été à même, dans votre expérience personnelle, de constater que, oui, c'est bénéfique pour l'employeur de comprendre un peu ce qui se passe chez eux, un peu plus qu'il comprenait?

M. Guénette (Daniel): Oui, oui, tout à fait. D'ailleurs, je peux vous dire: Dans 80 % des entreprises, l'employeur commence l'exercice avec un goût d'amertume — bon, pour employer des mots polis — et puis termine l'exercice en s'apercevant que, là, il a des outils d'évaluation des emplois, il y a une structure ou presque en arrière, il a une connaissance ou des indications de ce que c'est que la discrimination systémique. Effectivement, après l'exercice, 80 % des employeurs sont satisfaits de ce qu'ils ont comme informations puis comme organisation des informations.

Le Président (M. Rioux): Mme la députée de Terrebonne, vous avez... si vous avez une question sans préambule, votre chance d'avoir une réponse est bonne. Parce qu'il vous reste deux minutes.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Caron: Merci, M. le Président. Alors, M. Guénette, une seule question. Vous démontrez bien dans votre mémoire qu'il y a une différence dans les entreprises où il y a des personnes syndiquées, des employés syndiqués ou des employés non syndiqués. Et vous dénotez souvent l'importance de la sensibilisation, d'information auprès des femmes non syndiquées. Vous la verriez comment, cette campagne de sensibilisation là?

M. Guénette (Daniel): Oui. Bien, en fait, j'en parle dans le mémoire. Je dis que, dans une entreprise où il y a un groupe syndiqué, à partir du moment... Puis, nous, on soutient... Comme, d'ailleurs, conformément au mémoire qui a été présenté par la Fédération des femmes du Québec, on soutient qu'à partir du moment où le groupe syndiqué demande un programme distinct, on s'éloigne de l'équité. Puis ça, on est d'accord avec ces points de vue là qui sont purement théoriques aussi.

Mais je me dis: À partir du moment où il y a un groupe syndiqué dans une entreprise qui demande un programme distinct, je ne vois pas pourquoi le groupe non syndiqué ne pourrait pas faire de même, surtout à l'égard de la participation de ses membres... des personnes au programme de l'équité salariale. Parce que ce qui se produit, c'est que, notamment dans les 50 et plus, où le groupe syndiqué peut faire une demande en vertu de l'article 32... Et là, je le souligne, là, puis je suis content que vous me donniez l'occasion de le souligner. Je sais que le temps passe; bien, je vais y aller par coeur.

Il se produit trois choses: les femmes ont l'impression qu'il se manigance quelque chose; deuxièmement,

elles savent que le groupe syndiqué, en demandant un programme distinct, il n'y aura pas d'écart salarial qui va être fait... d'estimation des écarts salariaux qui va être faite entre les groupes syndiqués et le groupe non syndiqué. Et, dans ce contexte-là, l'équité salariale ne changera rien. C'est ce qui se produit.

Bon. Je l'explique un peu mieux dans le mémoire, mais c'est ce qui se produit. Il se produit un sentiment de désenchantement ou un sentiment de «on est laissées pour compte, nous, les femmes non syndiquées».

Mme Caron: C'est sûr, parce que, si elles se comparent juste entre elles, puis les salaires sont tous plus bas...

M. Guénette (Daniel): C'est ça.

● (14 h 50) ●

Mme Caron: ...c'est évident qu'elles vont rester plus bas.

M. Guénette (Daniel): Tout à fait. Alors, nous, ce qu'on recommande, c'est que, si le groupe syndiqué demande un programme distinct ou un programme conjoint — donc, il y a une distinction, là — s'il demande un programme conjoint, pourquoi ne pas permettre au groupe non syndiqué de, elles aussi — je vais parler comme si c'était à majorité femmes — elles aussi, prendre part à l'exercice de l'équité salariale, comme le groupe syndiqué?

Le Président (M. Rioux): Alors, M. Guénette, merci. Et j'invite les parlementaires d'ailleurs à lire la petite conclusion de votre document, où vous laissez entendre que cette Loi sur l'équité salariale était d'abord faite pour les entreprises de 50 employés et plus, et que, dans les 10-49, il nous reste un immense travail à faire. Merci, monsieur.

M. Guénette (Daniel): Bienvenue. Merci à vous.

(Changement d'organisme)

Le Président (M. Rioux): Alors, il nous fait maintenant plaisir d'accueillir la Confédération des syndicats nationaux et sa présidente, Mme Claudette Carbonneau. Mme Carbonneau, vous allez nous présenter votre collègue qui vous accompagne?

Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Mme Carbonneau (Claudette): Alors, merci, M. le Président. Mmes, MM. les députés, Mme la présidente de la Commission de l'équité. Oui. Alors, celle qui m'accompagne est Raymonde Leblanc. Raymonde travaille au Service des relations du travail à la CSN et a accompagné les démarches d'équité salariale dans le secteur privé à la CSN.

Le Président (M. Rioux): Alors, on va vous demander d'avoir recours à votre capacité de synthèse phénoménale pour nous présenter ça dans 15 minutes.

Mme Carbonneau (Claudette): Oui! Ha, ha, ha! Oui, oui. Alors, je vais même tenter de faire ça plus rapidement, de façon à favoriser la période d'échange.

Alors, je vous rappelle que la CSN est une organisation qui compte 270 000 membres, avec à peu près la moitié de ses effectifs dans le secteur privé, et, notamment dans le secteur privé, nous comptons dans nos rangs un grand nombre de syndicats parmi la catégorie 10-49 salariés.

Je pense qu'on est une organisation qui n'a jamais ménagé, ni en privé ni publiquement, ses commentaires sur l'équité salariale. C'est un dossier qui nous tient beaucoup à cœur, et, devant les résultats qui ont cours dans les entreprises de 10-49, on est particulièrement heureux de l'attention qui est apportée à ce dossier par la présente commission.

Notre mémoire contient deux sections. D'une part, des considérations générales sur l'aspect, d'avantage bilan, effectué par la Commission et ensuite des points de vue sur les recommandations de modifications à la Loi de l'équité salariale.

Sur la première section, la Commission souligne que peu d'entreprises, 39 % de fait, ont terminé les travaux; 8 % seraient en cours de travaux. Il y a donc à en déduire que 53 % des entreprises de cette taille n'ont rien effectué, six ans après l'adoption de la loi. Je pense qu'il s'agit là d'une situation qui est totalement inacceptable.

La Commission indique dans son rapport avoir procédé à des sondages, et, quand on regarde le contenu de ce qui en sort, il apparaît assez clairement qu'il existe encore une confusion sur la loi, sa portée, le concept même d'équité salariale, dans les entreprises, dans la population en général, tant et si bien que cette confusion permet de questionner si même les données qui émanent du sondage ne sont pas surestimées.

À cet égard-là, je voudrais les comparer à des données d'une enquête interne qu'on a conduite, à la CSN. On a fait ça immédiatement après le 21 novembre 2001. On a pu compiler nos données au tout début de l'année 2002, et il en ressortait que 42 % des syndicats de petite taille avaient complété des démarches.

Par ailleurs, puis sans élaborer très longuement là-dessus, je vous invite à regarder le tableau de la page 15 de notre mémoire, où on se rend compte que, malgré cela, dans les entreprises où le processus est terminé, il y en a un grand nombre où c'était extrêmement facile à réaliser, c'était composé de catégories masculines. C'est le cas dans 53 entreprises. Alors, déjà là, là, ça colore la nature des résultats.

La Commission souligne à juste titre que la présence d'un syndicat est quand même un facteur qui permet de mieux réaliser les objectifs prévus à la loi, et, bien sûr, le monde de la petite entreprise demeure le monde où le taux de présence syndicale est le moins élevé.

Sur les données plus qualitatives du rapport de la Commission, il est estimé que les correctifs représentent 1,5 % de la masse salariale des employeurs visés. On sait qu'ailleurs — particulièrement dans d'autres provinces canadiennes — les résultats sont plutôt de l'ordre de 3 à 5 %.

Alors, il y a lieu de questionner cet écart. Pourquoi? D'une part, je pense que le faible taux de

présence syndicale est un facteur explicatif à retenir; d'autre part, les dispositions même de la loi, qui ne prévoient pas la participation obligatoire des salariés, colorent certainement la hauteur des correctifs qui ont été apportés.

Et, disons-le, pour la CSN, je pense que, particulièrement dans les premières années d'application de la loi, il y a eu des déficiences majeures dans l'attitude de la Commission en termes d'outils d'information, de soutien aux entreprises et aux femmes salariées.

Je profite de cette section-là pour corriger ce qui nous apparaît être une erreur dans l'évaluation qualitative des résultats. On parle des éducatrices en garderie. Oui, il est vrai que les éducatrices en garderie, où on est l'organisation majoritaire qui les représentent, ont eu des correctifs salariaux dans les dernières années. C'est dû essentiellement à un exercice de négociation qui a eu cours en 1999. Mais le processus d'équité salariale dans les CPE québécois est toujours en cours, il n'est pas complété, et l'entente prévoyait qu'on amorce ça après la négociation. Alors, c'est en cours, actuellement. Donc, il y aurait lieu de corriger, là, cette donnée-là.

• (15 heures) •

Maintenant, dans les facteurs qui expliquent ce triste portrait, la Commission souligne que l'équité salariale appelle à un changement de société, à des changements de valeurs; nous partageons cette analyse-là. Il y a certainement aussi de l'espace pour considérer une certaine équivoque qui a pesé sur les échéances de la loi, la réalité même de la petite entreprise, la vulnérabilité des milieux non syndiqués, certaines difficultés de l'application de la loi et, bien sûr, les faiblesses constatées autour du fonctionnement de la Commission de l'équité.

Au niveau de la CSN, on ajoute un autre facteur explicatif qui a été pesant: l'existence du chapitre IX de la loi et la façon dont la Commission a rendu ses décisions sur le chapitre IX. Écoutez, là, donner une bénédiction sur à peu près n'importe quoi à un pourcentage extrêmement élevé des grands employeurs au Québec, qu'est-ce que ça donnait comme message? On peut faire n'importe quoi. Ça incitait l'ensemble des employeurs à un très grand laxisme.

Je viens maintenant davantage au volet Solutions mises de l'avant par la Commission. On doit constater que la Commission est davantage proactive. Nous saluons ces initiatives-là et nous faisons nôtres un certain nombre des mesures qu'elle met de l'avant. Je pense, entre autres, à l'appui à donner particulièrement en milieu non syndiqué. Je pense à l'insistance à mettre sur des travaux de portée sectorielle et sous-sectorielle, à l'intensification de la formation, de l'information, et, en cela, elle peut compter sur l'entier appui de la CSN et sa collaboration. Nous ajoutons, à cet égard-là, une recommandation nouvelle, c'est celle d'envisager la mise en place d'une veille sur l'équité salariale, d'un observatoire. Il nous semble que ce serait là un milieu pour poursuivre des vérifications, compléter des recherches, compléter des enquêtes, réfléchir davantage sur des outils qui sont aidants quant à l'application de la loi.

Dernier bloc, les modifications suggérées par la Commission, modifications législatives, j'y vais de deux remarques de portée générale. La première, c'est que

nous ne croyons pas opportun, à l'occasion de ce premier état de situation de la loi, d'opérer des modifications législatives. Il y a un autre rendez-vous, c'est 2006. On regardera où est-ce qu'on en est en 2006. Pourquoi ne pas procéder à des modifications législatives maintenant? Parce qu'il nous semble qu'on est confrontés à des problèmes actuels qui commandent de mettre les priorités ailleurs. Et, pour nous, les priorités sont de deux ordres: démarrer, là où ce n'est pas démarré, et outiller tout le monde dans le champ pour bien comprendre et bien définir le concept de maintien de l'équité salariale.

Je repasse rapidement en revue les recommandations de modifications législatives qui nous sont faites. On parle du processus de conciliation, on dit: C'est là, bravo, ça marche bien. On ne pense pas qu'il faille modifier la loi. Allez-y et prenez-le sur la foi des pouvoirs dont vous disposez maintenant. On parle d'un certain nombre d'accommodements, par exemple: toute la question du registre des salariés. On pense, encore là, que la Commission a suffisamment de pouvoirs, suffisamment de latitude, là. Si les registres ne sont pas là, il me semble qu'il faut trouver un accommodement. Il y a lieu de revenir à d'autres données qui peuvent être consignées dans des ministères, au ministère du Revenu. Bref, ce n'est pas parce que tu as perdu les registres que tu es soustrait de l'application de la loi. Alors, on ne voit pas pourquoi s'enfermer dans une modification législative alors qu'il y a urgence d'agir.

La question du comité d'équité salariale, on a été surpris de retrouver cette recommandation-là maintenant, parce que ce qui est sous étude, c'est les 10-49 et les 10-49 sont précisément ceux qui ne sont pas tenus d'avoir des comités d'équité salariale. Je pense que, encore une fois, il faut faire preuve de pragmatisme. Et, si j'ai un souhait à exprimer, c'est un changement d'attitude de la Commission dans un certain nombre de dossiers. Je pense qu'on les retrouve à la page 9 de notre mémoire où la CSN s'est fait contester un certain nombre de comités. Parce que le comité n'aurait pas respecté toutes les règles édictées à la loi, il y avait même un refus de soutien de la part de la Commission de l'équité. Alors, je pense que le plus important, c'est de changer d'attitude dans ces dossiers-là.

Les comparateurs masculins, on est heureux que la Commission veuille agir, il y a longtemps qu'on le réclame, on ne comprend pas les explications qui sont fournies par la Commission, pourquoi il faudrait aller d'une modification législative. Les entreprises qui ne comptaient pas 10 salariés et en comptent plus de 10 maintenant, on souhaite savoir ça vise combien d'entreprises au Québec, et surtout, encore là, on pense qu'il faut faire la promotion du mécanisme de plaintes, et, par le biais des plaintes, par le biais d'un appel aux employeurs, on pense qu'on peut éviter à ce moment-ci la modification législative et gagner tout autant en efficacité.

Les questions d'affichage, bon, c'est sympathique, on veut bien que les affichages contiennent le plus d'information, que ce soit par exemple sur le type de démarche, sur le contrôle des biais sexistes, mais on sait qu'on peut recourir à la Commission pour demander des informations. Alors, on lui demande d'être proactive, de le faire, et on ne voit pas pourquoi encore

une fois il faille insister sur une modification législative. Je dirais d'autant plus que les questions d'affichage, pour afficher il faut avoir commencé, et la priorité, c'est de commencer, c'est là-dessus qu'il faut mettre les énergies.

Quant aux questions de balises à se donner pour limiter le nombre de programmes distincts, on va être d'accord que les programmes distincts ne sont pas un environnement qui favorise la plus grande équité pour les femmes. À la CSN, on a recommandé à nos syndicats de ne pas procéder par programmes distincts.

Nos syndicats sont autonomes, on n'est pas parfait, il y en a qui ont procédé par des programmes distincts, mais disons que je trouve un peu lourde l'accusation qui est faite dans le rapport à l'effet que tout ça c'est la responsabilité de syndicats qui veulent un peu se débarrasser de la responsabilité. Posons-nous correctement le problème, là: Qui peut bénéficier de l'existence de plusieurs programmes dans une entreprise si ce n'est l'employeur qui sera amené à verser des correctifs moins importants? Alors, en ce sens-là, on n'a pas un intérêt particulier.

Et, encore là, je vous réfère à un bout d'expérience sur les programmes distincts qu'on a à la CSN et qu'on voudrait voir corriger avec la contribution de la Commission. On pense qu'elle fait une interprétation un peu restrictive. Je cite le cas d'un milieu de travail où il y a cinq unités, et on réclame un seul et unique programme, et ça nous est refusé. Alors, je pense que c'est d'abord à ces situations-là qu'il faut s'attaquer plutôt que de rechercher un amendement législatif.

Le maintien, la Commission dit: Ce serait intéressant d'avoir une périodicité, ce serait intéressant d'avoir un affichage. C'est des sujets qui ont été débattus au Comité consultatif, on a plutôt bien accueilli ça. En même temps, on ne voudra pas nécessairement aller d'un amendement à la loi. Je vous dirais que l'urgence est à bien définir ce qu'est l'équité. Et de ce côté-là, on y va... à la page 11 de notre mémoire, à peu près au milieu de la page, on suggère à la Commission, pour aider à la définition du concept de maintien de l'équité, d'y aller d'indicateurs quantitatifs qui permettent de mesurer, par exemple, les écarts entre les emplois féminins et masculins, etc., c'est de ce genre d'outil pratique qu'on a besoin actuellement.

Et sur la question du maintien, je dirais qu'il y a des questions qui sont lourdes et urgentes à traiter. Exemple: Quels sont les droits et les obligations des associations accréditées si le syndicat n'a pas été associé à la démarche d'équité salariale? Se retrouver avec l'obligation de maintenir quelque chose qu'on n'a pas vu, c'est un peu difficile, un peu compliqué. Et, d'autre part, en tenir compte dans le processus de négociations, je veux bien, mais, si tout ça est encore lié à des causes pendantes devant la Commission ou si tout ça est en appel, c'est là-dessus qu'on a définitivement besoin de clarification.

Dernier élément, les plaintes de mauvaise foi. L'interprétation de la Commission, c'est que ça couvre la démarche, ça ne couvre pas les opérations de maintien. Ce n'est pas une interprétation juridique qu'on partage. Quoi qu'il en soit, je rappelle d'un point de vue pratique, la Commission a les pouvoirs d'agir quand il y a une plainte et de traiter aussi les allégations de mauvaise foi qui pourraient être faites.

Alors, je termine, en tout cas, en rappelant que des efforts énormes doivent être déployés pour assurer le démarrage là où ce n'est pas fait, pour clarifier les concepts de maintien, et nous trouvons inapproprié à ce moment-ci le recours aux modifications législatives. Alors, je m'arrête là.

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

● (15 h 10) ●

M. Rochon: Oui, merci. Merci beaucoup pour votre contribution, pas seulement aujourd'hui, je pense au cours des dernières années aussi dans l'application de cette loi. Vous êtes sûrement un des groupes qui a été un partenaire de la Commission pour aider à rejoindre les gens et à s'assurer qu'on accélère l'application de cette loi et qu'on le fasse le mieux possible. Il y a des commentaires qu'on va sûrement retenir et qui sont des pistes, on convient, qu'il faut suivre.

Et à titre d'exemple, vers la fin de votre mémoire, quand vous avez parlé des indicateurs pour bien suivre le maintien, je pense que la Commission est tout à fait en accord avec ce type de recommandation et qu'elle y travaille. Il faut reconnaître que... Je comprends que ce n'est pas simple, c'est complexe. C'est toujours complexe, le domaine des indicateurs et de l'évaluation — dans un terrain complètement nouveau, ça l'est encore plus — mais on est d'accord qu'il faut y travailler, et le partenariat que vous avez assuré pourra permettre aussi des collaborations qui vont nous aider à cet égard-là.

Une première question. Puis je ne voudrais pas lancer une bataille de chiffres puis de statistiques, mais plus pour bien comprendre ce qu'il peut y avoir derrière l'interprétation des différentes données. Quand vous dites, au début de votre présentation, plus précisément à la page 5 de votre mémoire sur le thème des ajustements salariaux, l'impact sur la masse salariale que représente l'équité, bon, selon les données de la Commission, il y a un tableau qui donne l'éventail complet — à la page 22, le tableau 11 du rapport de la Commission — ça donne à peu près, en moyenne, 1,5 %. Vous dites que, si je comprends bien — puis là c'est une première chose que je veux vérifier — d'autres informations, d'autres expériences, entre autres, dans d'autres provinces, je dirais que ça devrait plutôt aller de 3 à 5 %. Je comprends bien que vous laissez entendre que ça veut dire qu'on n'a pas vraiment fait de façon complète ou qu'on n'a pas vraiment rejoint l'équité quantitativement, puis qualitativement ça coûte moins cher que ça coûte ailleurs en termes d'impact sur la masse salariale. Bon, est-ce que c'est ça que vous suggérez, là, qu'il faudrait refaire nos devoirs parce qu'on n'est pas allé en chercher assez de ce côté-là?

Mais, par contre — et, encore là, je ne veux pas lancer un débat mais plus aller dans les idées derrière les statistiques et les objectifs qu'on vise vraiment — vous avez dit que la différence, c'est peut-être celle de la participation des salariés: si les salariés étaient plus impliqués, peut-être bien qu'on aurait eu des résultats différents et que le pourcentage serait plus grand.

Moi, les informations que j'ai, c'est que notre province voisine, pour comparer à d'autres provinces, l'Ontario, aurait dit, elle, qu'elle a un impact de 1,4 %

sur sa masse salariée, et là-bas, en Ontario, les salariés participent dans toutes les entreprises, y compris celles qui sont en bas de 50.

Alors, est-ce que c'est vraiment, pour vous, un point bien important ou est-ce que ce n'est pas possible qu'avec un impact de 1,5 sur la masse salariale que... pour le moins, ce n'est pas un mauvais indicateur qu'on va dans le bon sens?

Le Président (M. Rioux): Mme Carboneau.

Mme Carboneau (Claudette): Écoutez, c'est toujours délicat de comparer les résultats d'un milieu de travail à l'autre, hein. Chacun a son histoire. Il peut y avoir eu toutes sortes de correctifs avant une démarche d'équité salariale qui vont influencer sur la hauteur des résultats.

Mais, néanmoins, quand on a des statistiques de portée générale, constater qu'ailleurs il y ait eu des résultats plus probants, ça nous amène à nous questionner et, je dirais, surtout pour 2006, sur les dispositions de la législation québécoise. Et là je réfère particulièrement à deux choses. On est pris, avec les petites entreprises, à une obligation de résultat. Il n'y a pas d'encadrement, il n'y a pas de référence à un programme. Or, est-ce que c'est ça qui tire vers le bas la hauteur des correctifs? Je trouve que c'est une question qu'il faut se poser.

Et la question de la participation, quant à nous, elle demeure majeure dans le sens où on a quand même pu vérifier un certain nombre de choses à partir de notre propre expérience, on a des syndicats de toutes les tailles. Alors, les obligations de participation du syndicat, dans des milieux, il n'y avait aucune obligation de participation des syndicats et, je vous dirais, même dans la petite entreprise, il y a quelques rares cas où on a réussi à pouvoir avoir de l'input, un peu, sur les résultats; bien, les résultats ont été meilleurs et je pense que c'est un peu normal de ne pas laisser un seul groupe d'intérêt conduire le processus. Il y a une certaine logique à penser que, quand les gens sont impliqués et qu'il y a d'autres groupes d'intérêts que strictement l'employeur, bien, ça a un effet positif sur les résultats.

M. Rochon: Bon, remarquez que je ne voulais surtout pas suggérer que j'argumentais contre cette idée de participation des salariés. Je pense que ça a son mérite d'être considéré sérieusement, indépendamment d'une relation de cause à effet avec l'impact sur la masse salariale. C'est plus la relation de cause à effet que l'impact sur la masse salariale sur laquelle je me questionnais, mais ce n'était pas pour remettre en question cette idée-là, je pense, qui mérite d'être poursuivie.

Mais, juste pour fin de discussion qui continuera, là, il faudra quand même voir comment ça va en Ontario, parce qu'on a un impact comparable sur la masse salariale entre l'Ontario puis le Québec, indépendamment qu'on fasse les choses un peu différemment. Alors, je veux juste souligner qu'il faudra faire attention à ça aussi.

Mme Carboneau (Claudette): Mais je voudrais être claire sur une chose, là. Y compris quand on s'est présenté en commission parlementaire sur la

législation elle-même, on n'est pas en train de dire que, y compris, la législation ontarienne est parfaite à tout égard et supérieure à la législation québécoise. Cependant, on est en matière de correction de droits fondamentaux pour les femmes. On constate un résultat, en tout cas, d'après les documents qu'on avait, qu'on pouvait présumer être différent. Alors, on se dit: Il y a lieu de se poser des questions. Et c'est dans ce cadre-là qu'on le soulève.

M. Rochon: Une autre petite...

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

M. Rochon: Une autre petite question d'un autre ordre, plus vers la fin de votre mémoire. Puis là je mets de côté, là... on entend très bien toutes les raisons pour lesquelles vous nous dites que vous ne souhaitez pas qu'on fasse des amendements à la loi présentement. Ce n'est pas dans ce débat-là que je veux aller, mais sur le fond de la question, peu importe que l'on fasse des changements tout de suite ou plus tard, quant au processus réglementaire.

Je pense que l'argumentation ou le constat de la Commission, qui a un processus réglementaire unique, je pense, par rapport au processus régulier, normal du gouvernement, c'est-à-dire qu'un règlement doit être débattu, un peu comme une loi, en commission parlementaire, plutôt qu'avoir le mécanisme général qui fait qu'un règlement est adopté... qu'il y a une consultation moins formelle, là, générale, une adoption par le Conseil des ministres et quand même une période qu'on appelle de prépublication dans le jargon, qui est un 45 jours où les gens peuvent réagir sur un règlement. En général, ce n'est pas une phase où on veut remettre en question la décision du gouvernement d'adopter le règlement, mais ça permet en général beaucoup de précisions qu'on apporte pour mieux rejoindre les objectifs.

Et comme la réglementation, c'était le complément de la loi et que ça va être plus souple, plus facile, plus rapide d'application, est-ce qu'on ne perd pas là — puis je me questionne moi-même là-dessus, là — un avantage de faire des adaptations par un processus réglementaire quand même qui est ouvert, qui est transparent, un processus général, par rapport à un processus où on a voulu être encore plus transparent ou plus contrôlé mais qui risque d'alourdir le processus réglementaire, à ce moment-là, et de nous enlever une efficacité sur les ajustements qu'on voudrait faire sans être obligé de remonter jusqu'à la loi? Vous voyez un peu le dilemme, là, que...

Le Président (M. Rioux): Mme Carboneau.

Mme Carboneau (Claudette): Oui, moi, je vais vous dire, il y a deux façons de voir cette chose-là. Il y a évidemment... un peu comme vous le faites, on peut faire le constat: Pourquoi il n'y a pas d'uniformité dans le design organisationnel autour des pouvoirs réglementaires? C'est une chose. Mais, d'autre part — moi, je le place sur le terrain pratico-pratique — celui qu'on a, là, il nous désavantage-tu tant que ça? Notre première impression, à nous, c'est qu'il permet d'entendre

différents partenaires impliqués et il permet aux différents partenaires d'entendre différents points de vue et de s'ouvrir, de s'éveiller à des descriptions d'expérience. En ce sens-là, on ne trouve pas, même si c'est différent de ce qu'on connaît autour d'autres commissions, qu'on y perde. On pense qu'au contraire on y gagne probablement à ce moment-ci. Alors, c'est en ce sens-là qu'on ne voyait pas l'opportunité de réouvrir la loi.

Je ne vous le cacherai pas, on a argumenté chacune des modifications, mais je dirais qu'au-delà de ça, dans l'économie générale... On se souvient, là, de ce qu'a soulevé le débat de l'application de la loi. Alors, moi, je pense qu'on a besoin d'avancer plutôt que de provoquer un psychodrame. Et des psychodrames, il peut y en avoir de tout ordre. Alors, je ne tiens pas à ce qu'on s'en suscite. Il me semble que, si on était en 2006, si on avait un grand bout de chemin de fait, je réagisrais probablement de façon fort différente.

M. Rochon: Parfait.

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

● (15 h 20) ●

M. Tranchemontagne: Oui, merci, M. le Président. Merci, Mme Carboneau, d'être ici. Merci aussi pour votre mémoire qui est excellent.

J'ai quelques questions à vous poser. La première concerne la page 5 de votre mémoire — puis vous n'êtes pas obligée de le lire, je vais y venir — où vous dites que vous avez fait une enquête en décembre 2001 auprès des syndicats CSN, et c'est seulement parmi les petites entreprises — vous en avez consulté 189 — et que vous avez obtenu que le processus est terminé dans 80 d'entre elles, soit 42 %. J'ai de la misère à concilier ça avec... Peut-être que je vous ai mal comprise, mais j'ai compris que vous mettiez en doute un peu le 39 % que la Commission soulève dans son rapport, où elle dit que 39 % des entreprises ont complété leur... Ça vous semble fort, en tout cas. J'ai cru comprendre ça. J'ai de la misère à aller concilier votre commentaire que vous avez fait sur le 39 % et le résultat que vous avez eu, vous autres mêmes, il y a un an, disons un an, tu sais, un an et demi à peu près, parce que l'enquête a eu lieu avant décembre.

Mme Carboneau (Claudette): Je vous explique, là, la nature de mon commentaire. Les résultats à l'intérieur de la CSN, c'est quand même des résultats en milieux syndiqués. Toute la littérature démontre — et je pense que la Commission est d'accord avec ça — généralement que tu arrives à une meilleure application de la loi quand tu es structuré dans un milieu de travail pour la faire appliquer. Alors, qu'il y ait déjà un écart de 3 %, si la statistique de la Commission s'avère être le portrait de la réalité, ça s'explique toujours.

Mais, d'autre part, quand on regarde les commentaires autour du sondage, puis, quand on y va de notre propre expérience, on s'aperçoit qu'il y a une énorme confusion sur ce qu'est l'équité salariale, sur l'objet de la loi, etc. Donc, à partir de ça, c'est très facile. Et ça, on pourrait vous présenter des centaines de personnes qui vont prétendre que la loi, elle trouve parfaitement son application chez elles, parce que les

femmes et les hommes qui travaillent dans une même classification reçoivent le même salaire, ne serait-ce que cela. Donc, à partir de ça, on peut questionner... Tu sais, je n'en fais pas un débat pour dire: Vraiment, c'est erroné, ce que met de l'avant la Commission, mais je dis: Déjà, à 39 %, on peut se poser des questions, se dire: Oh, il y a de la job à faire!

Et, je dis, le portrait est peut-être encore plus noir compte tenu de cette confusion-là, parce que le 39 %, il a fallu l'établir à travers des méthodes de sondage. C'est comme ça que vous devez interpréter notre commentaire, pas plus pas moins. On n'est pas dans une querelle de chiffres, mais on se dit, déjà s'il y a un voyant lumineux qui s'allume à 39 %, la réalité est peut-être pire. Alors, il y a peut-être encore plus urgence d'agir et d'être pertinent dans nos actions.

M. Tranchemontagne: O.K. Alors, si je vous comprends bien, vous ne questionnez pas nécessairement le 39 %, mais vous questionnez celui qui a répondu. Ceux qui ont répondu dans le 39 %, est-ce qu'ils ont bien compris la question?

Mme Carboneau (Claudette): Oui. Voilà.

M. Tranchemontagne: Donc, vous revenez au problème de compréhension de la loi, de qu'est-ce que ça veut dire exactement, l'équité salariale, finalement. O.K. Ça va. Moi, ça m'éclaire.

Deuxième commentaire qui m'a surpris. Quand on regarde le rapport de la Commission comme tel, à la page 21 — vous n'avez pas besoin de le lire non plus — la Commission se donne le crédit d'avoir fait des ajustements ou créé des ajustements dans le domaine des CPE, où on parle d'une augmentation de 25,4 % des salaires. Vous, dans vos commentaires, vous semblez avoir dit que... J'ai compris que ce n'est pas commencé seulement ou, enfin, c'est peut-être un peu commencé, mais c'est loin d'être terminé. Alors, comment la Commission peut se donner le crédit de quelque chose qui n'est pas terminé?

Le Président (M. Rioux): Mme Carboneau.

Mme Carboneau (Claudette): Bien, alors ça, effectivement, je souhaitais que les choses soient corrigées. Parce que, en 1999, ce qui s'est passé, ça a été une négociation conduite par la CSN, les représentants des CPE, le gouvernement du Québec qui a permis un rattrapage substantiel surtout pour les personnels éducatrices, et c'est une convention collective qui va jusqu'en 2002. Or, en signant cette convention collective là — bien, on le sait, c'est nous qui l'avons signée — en signant cette convention collective là, il y avait deux annexes, une demandant de se mettre au travail pour la mise en place d'un régime de retraite et une deuxième demandant de mettre en place un processus d'équité salariale. On est l'organisation syndicale majoritaire à cette table-là, et je peux vous confirmer que le processus d'équité salariale, il est encore en voie de réalisation. Donc, au fond, les correctifs salariaux qu'on a pu observer en 2002 sont ceux qui découlent de l'entente, une négociation régulière qui n'a rien à voir avec un processus d'équité salariale.

M. Tranchemontagne: Alors, ça n'a rien à voir avec l'équité?

Mme Carboneau (Claudette): Ça n'a rien à voir.

M. Tranchemontagne: O.K. Pourtant, la Commission en fait état ici, à la page 21.

Une autre question qui n'est pas directement sur votre...

Mme Leblanc (Raymonde): Juste une seconde.

M. Tranchemontagne: Oui, allez-y.

Mme Leblanc (Raymonde): Je pense que ça... D'abord, c'est un sondage, ce n'est pas la Commission... Elle est allée chercher des correctifs là, d'une part, mais je pense que c'est pour illustrer qu'il ait pu y avoir confusion entre... qu'entendons-nous par «ajustement de salaire», «équité salariale», «augmentation de salaire», «correctifs dus à des négociations». Donc, ça illustre un peu ce que Claudette soulevait tout à l'heure sur, un peu, la petite lumière rouge, là. Sans s'obstiner sur les chiffres, ça illustre justement que la compréhension de ce que veut dire véritablement l'équité salariale n'est peut-être pas très élevée dans beaucoup de milieux de travail, en fait.

Le Président (M. Rioux): Merci.

M. Tranchemontagne: Oui, je comprends, mais... Je comprends que peut-être la personne a répondu — là je vais me faire l'avocat du diable — que le CPE peut avoir répondu que, oui, vous avez l'équité salariale, c'est parce qu'il a mal compris ou, enfin, il interprète ça différemment, sauf que la Commission en prend quand même le crédit dans son rapport, et eux autres auraient dû dire: Bien, là, non, c'est le résultat de négociations, si je vous ai bien compris, c'est tout simplement le résultat d'une négociation. Alors, il n'y aura pas lieu d'imprimer ça, ce que je vais vous dire, en tout cas.

Troisième question. J'ai trouvé intéressant l'échange, tantôt, sur l'implication des employés, des travailleurs dans les PME. Hier, la Fédération des femmes est venue nous voir puis elle nous a dit, entre autres, que ce projet de loi là n'avait pas vraiment été pensé pour des petites entreprises, il a été pensé pour des grandes. La difficulté, c'est une lourdeur, etc. On nous a beaucoup parlé de la lourdeur, puis de la difficulté, puis les associations patronales, puis... Bon.

Et puis, croyez-moi, là, je n'ai rien contre l'implication des travailleurs, mais il me semble que ce n'est pas non plus pour aider au niveau de la lourdeur parce que, si le boss ne comprend pas déjà, le travailleur, il va avoir aussi autant de misère, en tout cas, tout au moins. Tu sais, je ne sais pas s'ils mettent deux personnes qui ne connaissent pas la loi puis qui ne comprennent pas la loi ensemble, si ça va aider vraiment la solution.

Puis, encore une fois, je tiens à le répéter puis à le souligner, je ne suis pas contre, là. Je veux juste dire que c'est bien compliqué, ça a l'air, hein.

Le Président (M. Rioux): Mme Carboneau.

Mme Carboneau (Claudette): Moi, je vais...

M. Tranchemontagne: Vous avez vu... Étiez-vous ici quand le consultant est passé avant?

Mme Carboneau (Claudette): Oui, on a attrapé une partie, là...

M. Tranchemontagne: Un peu? En tout cas, assez pour comprendre que ça n'a pas l'air d'être facile d'application, là, puis, lui, c'est un consultant, un spécialiste de cette affaire-là, tu sais.

Mme Carboneau (Claudette): Bien, l'expérience qu'on en a, c'est en milieu syndiqué et c'est peut-être beaucoup lié aux efforts que la CSN a mis en termes d'information, de formation, de la part... pour tous les salariés qui sont en négociation, qui desservent au quotidien les syndicats, pour les militantes et les militants dans les syndicats. Mais je vous dirais que particulièrement dans un milieu de travail où tout est confus, là, heureusement, des fois, que le syndicat s'en mêlait; je pense que ce n'était pas nuisible, c'était même aidant pour faire comprendre l'ABC d'une démarche d'équité salariale ou les principes de fond. Or, en ce sens-là, je pense qu'on ne peut pas non plus tout interpréter, que la participation est facteur de lourdeur.

C'est évident qu'en milieu non syndiqué, même le concept de participation, qu'on le veuille ou pas, là, tu sais, on a beau prétendre que c'est la symétrie par rapport à un milieu syndiqué, ce n'est pas vrai, c'est une vue de l'esprit, ça, et... Non pas que je sois contre, moi non plus, qu'on ait invité les personnes non syndiquées à s'impliquer dans les démarches d'équité salariale, mais reconnaissons que le cadre légal n'est pas le même, les protections prévues au Code ne sont pas les mêmes. Quand tu es même dans un petit milieu désigné par un syndicat, il y a des sources collectives où tu vas chercher tes mandats, il y a des moyens structurés de transmettre l'information, de faire des rapports, personne ne peut contester ta représentativité. Ce n'est absolument pas le cas quand tu es en milieu non syndiqué, là. C'est une toute autre réalité.

Le Président (M. Rioux): Merci.

M. Tranchemontagne: J'ai-tu encore du temps? Il me reste combien de temps, là? Je veux rien que...

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

M. Tranchemontagne: Je peux en laisser aussi pour l'ADQ. Si l'ADQ a des questions, je vais laisser passer puis je reviendrai avec une demi-heure.

Le Président (M. Rioux): O.K. Oui, M. le député de Vimont.

M. Gaudreau: Oui. Bonjour, mesdames, aussi. On a parlé tantôt, avec le monsieur de la firme de

consultants, du nombre d'heures qu'on proposait pour arriver à faire l'évaluation de l'équité salariale.

Selon vos associations syndicales qui ont été impliquées, pouvez-vous nous dire ça prend combien temps à évaluer tout ça dans un organisme ou dans une entreprise qui a entre 10 et 49 employés? Avez-vous une idée? Avez-vous une notion?

Le Président (M. Rioux): Oui, madame.

● (15 h 30) ●

Mme Leblanc (Raymonde): Bien, d'abord, environ 49 salariés, peut-être préciser que les syndicats n'ont pas été invités à participer au processus.

M. Gaudreau: Non, non, mais...

Mme Leblanc (Raymonde): Non, mais ce que je veux dire par là, c'est qu'on peut donc avoir de la difficulté à dire: Ça a pris tant d'heures. O.K.? Peut-être que les employeurs le savent plus.

Pour ce qui est des plus grandes entreprises où il y a eu effectivement participation, incluant des syndiqués, c'est extrêmement variable, extrêmement variable.

Je pense que la personne qui nous a précédés le mentionnait au niveau de coûts, là. C'est-à-dire que c'est la même chose: les très grandes entreprises peuvent peut-être se retrouver avec 250 salariés mais cinq emplois différents versus une entreprise de 150 salariés mais 35 emplois différents. Alors, on est actuellement après essayer de regarder un petit peu plus le nombre d'heures, là.

L'autre chose. Moi, je dirais que, où, en général, ça a pris moins de temps, c'est en général où il y avait de bonnes relations de travail, donc, c'est-à-dire où il y avait un processus de participation qui était déjà installé sur aussi d'autres questions, d'une part, et, donc, ça permettait que, de part et d'autre, on s'entende, pas sur tout nécessairement, mais qu'on s'entende relativement plus facilement.

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

Mme Caron: Merci, M. le Président. Alors, merci, Mme Carboneau, Mme Leblanc. Simplement pour un commentaire, préciser que vous avez souligné, à juste titre, qu'il y avait peut-être une certaine problématique concernant les éducatrices en garderie.

Si on regarde le tableau du rapport de la Commission, page 21, c'est très clair que, sous cette catégorie-là, éducatrices en garderie, éducatrices spécialisées, c'était un vocable qui regroupait, là, plusieurs catégories d'éducatrices, même des éducatrices en hébergement aussi. C'était un sondage. Puis, si on regarde le pourcentage, là, c'est 2 % de personnes qui avaient bénéficié d'un ajustement salarial. Et, quand on regarde le pourcentage, il est fort... ce qu'on croit, nous aussi, c'est fort possible qu'il y ait eu une équivoque entre les rattrapages salariaux qui avaient été versés antérieurement, vu que les personnes répondaient au niveau du sondage. Alors, votre précision là-dessus, elle est parfaitement juste.

Au niveau de votre recommandation à l'effet d'apporter un appui particulier au niveau des femmes

non syndiquées, quels seraient, selon votre expertise, les moyens les plus appropriés pour apporter un appui? Parce que je pense que c'est un élément majeur. Si on veut vraiment assurer une équité salariale, il faut un appui particulier aux femmes non syndiquées. Qu'est-ce que ce serait?

Le Président (M. Rioux): Mme Carboneau.

Mme Carboneau (Claudette): Bien, écoutez, je ne réinventerai pas la roue — peut-être que Raymonde pourra compléter — mais: information, formation, existence d'outils. Et, très souvent, on a vu que les efforts de la Commission... Puis là, ce n'est pas un reproche.

L'employeur a une responsabilité particulière de verser les correctifs. Mais j'ai l'impression qu'il y a eu davantage d'efforts de mis... pas assez, là, même pour les employeurs, mais davantage autour des employeurs. Et je pense qu'il ne faudrait pas se fermer à le faire avec les femmes. Par ailleurs, c'est une réalité difficile à rejoindre, les femmes non syndiquées.

Alors, je pense qu'on doit davantage mettre à contribution un certain nombre d'organismes avec lesquels ils travaillent plus régulièrement. Alors, qu'on pense Au Bas de l'échelle, qu'on pense au CEEF.

Mme Caron: ...des femmes.

Mme Carboneau (Claudette): Je pense que c'est dans cette voie-là qu'il faut chercher des choses.

Mme Caron: Merci.

Le Président (M. Rioux): Bien. Merci beaucoup, madame. Alors, M. le député de Mont-Royal ou Beauce-Nord?

M. Tranchemontagne: Mont-Royal.

Le Président (M. Rioux): Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Je n'ai pas changé de comté encore.

Le Président (M. Rioux): Non, mais vous avez un voisin.

M. Tranchemontagne: Ha, ha, ha! Juste une dernière question.

M. Poulin: Je n'ai pas demandé la parole, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Je pensais que vous aviez demandé la parole. M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Juste une dernière question, puis ce n'est pas nécessairement relié à votre document, puis, peut-être, vous n'avez pas la réponse, puis ce n'est pas plus grave que ça si vous ne l'avez pas: Est-ce que vous avez eu des plaintes d'employés ou de syndicats, à la CSN, au niveau de l'équité salariale comme telle? En avez-vous, des plaintes?

Mme Carboneau (Claudette): Des plaintes?

M. Tranchemontagne: Des plaintes de gens qui se plaignent qu'ils n'ont pas l'équité salariale chez eux ou dans leur entreprise, ou des choses comme ça.

Mme Carboneau (Claudette): Oui, et on a beaucoup de nos syndicats qui ont déposé des plaintes à la Commission, parce que c'est ça, le mécanisme de recours. Oui, oui, oui. Moi... Oui, il y a beaucoup de nos membres qui considèrent, à juste titre, que l'équité n'est pas atteinte dans l'entreprise où ils sont. Alors, il y a des plaintes qui sont à la Commission.

Il y a à peu près tous nos groupes qui sont visés par le chapitre IX où les syndicats qui représentent les membres nous ont demandé de poser des actions en justice pour contester des décisions qui avaient été rendues par la Commission dans ce cas-là.

Alors, oui, il y a plein de monde qui se plaignent de la non-application ou d'une mauvaise application de la loi; ça, c'est certain. Et je pense que ça témoigne effectivement de l'importance et de l'utilité de cette loi-là et de l'attachement qu'ont les personnes, dans les milieux de travail, aux objectifs d'équité salariale; ça, c'est clair.

M. Tranchemontagne: Est-ce qu'il y a eu des jugements puis des amendes puis des choses comme ça? Y a-tu quelque chose qui se passe?

Mme Carboneau (Claudette): En conciliation, ça a permis de débloquer un certain nombre de dossiers. Ceux qui ont dû se rendre à des plaintes et surtout ce qui est devant les tribunaux pour le chapitre IX, les procès vont reprendre, là, quelque part dans les prochaines semaines. Mais, non, on est très loin de décisions encore, là, à cet égard-là.

Le Président (M. Rioux): Mme la présidente de la CSN, comme d'autres organisations syndicales, vous ne voyez pas la pertinence d'amendements à la loi. Mais vous formulez à l'endroit de la Commission, quand même, des critiques extrêmement sévères, qu'ils ne font pas correctement, ils n'accomplissent pas correctement leur mission. Vous leur dites exactement ceci: Qu'ils ont une attitude et une approche trop rigides, timorées, paralysantes. C'est des gros mots. Ça veut donc dire que vous n'êtes pas satisfaite du travail de la Commission.

Mme Carboneau (Claudette): Bon. On va se dire deux choses, par rapport à la Commission. Il y a eu une histoire noire, beaucoup trop longue, dans une période névralgique, au moment de la mise en place de la Commission. La CSN ne s'est jamais cachée, y compris publiquement, de ses commentaires très durs. Je constate que c'est une ère qui est révolue, que la Commission a retrouvé plus de dynamisme.

Par ailleurs, je me demande jusqu'où il ne reste pas une interprétation un peu pesante du carcan législatif qui ne leur permette pas, là, de se sentir à l'aise puis les coudées franches, puis dire: Go! On y va, là. Mais il y a eu un changement d'attitude à la Commission, et ça n'a pas de commune mesure avec ce que c'était dans les premières années, là. Ça, c'est

très clair. Ça me fait plaisir de le dire publiquement; j'ai eu l'occasion à d'autres moments de le dire publiquement.

Cependant, à voir la Commission pousser sur des amendements législatifs cette fois-ci alors que c'est un débat qui avait été fait en comité consultatif aussi, où étaient présents les employeurs, les organisations patronales, il y avait unanimité en disant: L'heure n'est pas à ça... Et notre philosophie, derrière ça, c'est: il ne faut pas que le mieux soit l'ennemi du bien, hein? Ça, je pense que c'est la première chose.

On peut avoir peur, là, tu sais, de se faire taper sur les doigts devant les tribunaux parce que est-ce que, par exemple, en permettant tel aménagement, on ne sera pas susceptible de se faire traîner devant les tribunaux. Moi, je me dis, là: Arrêtons d'avoir peur puis, go! allons-y.

Le Président (M. Rioux): Merci, Mme Carboneau. Merci, Mme Leblanc.

● (15 h 40) ●

Alors, je vais demander aux centres de la petite enfance de prendre place.

(Changement d'organisme)

Le Président (M. Rioux): Avant que je commence nos travaux, je voudrais dire à la Fédération des centres de la petite enfance du Québec: Il a été à quelques reprises question de vous autres hier. Alors, maintenant que vous êtes là et puis que les micros ne sont pas allumés, on va pouvoir se faire parler, comme on dit en français, «from the horse's mouth». On va avoir votre propre voix, et ça, on avait bien hâte de vous rencontrer, très, très hâte de vous rencontrer. Alors, on va laisser revenir M. Rochon et, après ça, on va commencer.

Alors, on va commencer. Le ministre va se joindre à nous dans quelques secondes. Alors, on accueille maintenant la Fédération des centres de la petite enfance du Québec, conjointement avec Concertation inter-régionale des centres de la petite enfance du Québec.

Quand il y a «10M» au bout, ce n'est pas 10 millions, ça, là.

**Fédération des centres
de la petite enfance du Québec (FCPEQ) et
Concertation inter-régionale des centres
de la petite enfance du Québec (CIRCPEQ)**

Mme Pitre-Robin (Claudette): C'est une... certainement?

Le Président (M. Rioux): Ha, ha, ha!

Mme Pitre-Robin (Claudette): C'est votre numéro. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): C'est le... Ha, ha, ha!

Mme Pitre-Robin (Claudette): Bien, on espère qu'on a plus d'argent que ça; 10 millions, ce n'est pas assez. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, Mme Lessard. Mme Lessard, vous allez nous présenter vos collègues, qui vous accompagnent.

Mme Lessard (Francine): Oui. Alors, bonjour. Je suis accompagnée par Claude Gendron, qui est consultant avec nous sur le dossier qui porte sur l'équité salariale, et Mme Pitre-Robin — Claudette Pitre-Robin — vice-présidente de Concertaction inter-régionale des centres de la petite enfance du Québec.

Le Président (M. Rioux): Alors, vous savez un petit peu comment ça fonctionne. Vous avez 15 minutes pour nous présenter votre document, et, ensuite, on pourra échanger ensemble lorsque vous aurez terminé votre exposé.

Mme Pitre-Robin (Claudette): D'accord. Alors...

Le Président (M. Rioux): Ça nous fait plaisir de vous entendre et de vous accueillir.

Mme Pitre-Robin (Claudette): Merci. Alors, merci à vous, merci, M. le ministre, M. le Président, l'ensemble des députés et ministres, de nous accueillir cet après-midi.

C'est sûr que cette question-là, les centres de la petite enfance sont appelés à plusieurs reprises à venir en commission parlementaire mais rarement dans une commission comme celle-ci, et c'est un dossier qui est particulier pour nous.

Également, à ce titre-là, notre mémoire, bien sûr, ne porte que sur le regard de la loi mais en fonction des centres de la petite enfance. On n'a pas la prétention finalement d'aller dans l'ensemble de la visée de la Loi sur l'équité salariale mais bien les liens que l'on peut faire avec le milieu dont on est issu. Et les démarches qu'on fait actuellement avec les centres de la petite enfance, c'est au nom des centres de la petite enfance. Donc, c'est quelque chose qui est quand même très ciblé comme démarche.

Je vais donc entreprendre la lecture de notre mémoire. On parle de secteurs des centres de la petite enfance et la Loi sur l'équité salariale.

Les centres de la petite enfance ont pour mission d'assurer, à prix modique, les services de garde éducatifs à des enfants d'âge préscolaire à la population québécoise. On compte présentement plus de 950 CPE, répartis sur l'ensemble du territoire québécois. Même s'ils sont principalement financés à même les fonds publics, tous les CPE demeurent, tant juridiquement qu'en vertu de la Loi sur l'équité salariale, des employeurs distincts et indépendants. La majorité des CPE est représentée par l'un ou l'autre des regroupements présentement reconnus par le ministère de la Famille et de l'Enfance, soit la Fédération et Concertaction, et c'est pour ça que nous sommes ici conjointement.

En ce qui concerne les ressources humaines et les relations de travail, les CPE présentent les caractéristiques suivantes: il y a plus de 15 000 employés, en très grande majorité des femmes; les deux tiers — on s'exuse, il y a un petit carreau, là, c'est une erreur — les deux tiers des travailleuses en CPE sont

des éducatrices, donc dans une seule catégorie d'emploi. Environ 25 % des CPE sont syndiqués, la majorité des syndicats est affiliée à l'une ou l'autre des centrales syndicales suivantes, soit la CSN, la CSQ ou la FTQ. Et la politique salariale est encadrée par des paramètres qui sont fournis par le ministère de la Famille et de l'Enfance.

Description de notre secteur. Alors, en 2002, la Commission de l'équité salariale a approuvé, conformément aux articles 44 à 49 de la loi, la mise sur pied du comité sectoriel d'équité salariale du secteur des centres de la petite enfance afin de faciliter l'application de la loi dans l'ensemble des entreprises du secteur. Le comité sectoriel actuel est composé de 16 membres: huit personnes représentant les employeurs et huit personnes représentant les employés.

La démarche d'équité salariale dans le secteur des centres de la petite enfance vise des catégories d'emplois se retrouvant au sein des cadres intermédiaires, des employés non-syndiqués et des employés syndiqués. Selon les informations présentement disponibles, toutes les catégories d'emplois sont à prédominance féminine, ce qui signifie que les CPE pourraient devoir réaliser leur démarche d'équité salariale sans pouvoir compter sur un ou des comparateurs masculins.

Une étude présentement en cours permettra au comité sectoriel de statuer d'ici à quelques semaines sur le nombre, la nature et la prédominance des catégories d'emplois présentes dans le secteur. Il est fort probable que l'ensemble du secteur soit constitué uniquement de catégories d'emplois à prédominance féminine, ce qui n'exclut pas qu'une minorité de CPE pourrait tout de même identifier une ou des catégories d'emplois à prédominance masculine dans leur organisation.

En effet, malgré la présence d'un comité sectoriel, chaque CPE demeure responsable de réaliser une démarche d'équité salariale propre à son organisation, les outils, les méthodes et constats du comité sectoriel ne demeurant que des guides ou des recommandations. Cette situation pourrait poser des problèmes d'équité dans l'ensemble du réseau, puisque l'application de la loi pourrait résulter en des méthodes d'estimation d'écarts salariaux différentes selon les CPE, que les CPE possèdent ou non des comparateurs masculins.

Or, les politiques de rémunération en vigueur dans les CPE doivent répondre à des impératifs d'uniformité, compte tenu que le financement repose sur les normes du ministère de la Famille et de l'Enfance.

● (15 h 50) ●

Malgré les difficultés reliées à la détermination de la prédominance des emplois du secteur et à l'absence de méthodes d'estimation des écarts salariaux en cas d'absence de comparateurs masculins, le comité sectoriel poursuit actuellement ses travaux en vue de déterminer des outils et méthodes permettant de procéder à l'analyse et à l'évaluation des catégories d'emplois. Des rencontres ponctuelles avec la Commission de l'équité salariale sont prévues au plan de travail du comité, dans le but de valider de manière progressive les travaux effectués.

Je vais donc vous faire des commentaires généraux sur le rapport du ministre du Travail. Le

premier commentaire, c'est que les CPE représentent environ 50 % des entreprises de 10 à 49 personnes salariées sans comparateurs masculins. En effet, la Commission de l'équité salariale estime à 2 000 le nombre total d'entreprises assujetties à la loi et qui ne possèdent pas de comparateurs masculins. Toujours selon les données dont dispose la Commission, ces entreprises se retrouvent majoritairement au sein de groupes comptant de 10 à 49 personnes salariées. Avec 950 employeurs dont la presque totalité se retrouve dans ce groupe, le secteur des CPE constitue un acteur important au moment de la mise en oeuvre des mesures permettant l'application de la Loi sur l'équité salariale en l'absence de comparateurs masculins. Les mesures législatives proposées par la Commission de l'équité salariale doivent prendre en considération la présence importante des CPE dans ce groupe d'entreprises.

Deuxièmement, nous tenons à souligner que la Commission de l'équité salariale, dans le cadre d'un processus de consultation qui a précédé les recommandations qu'elle a déposées au ministre du Travail, nous a fourni l'opportunité — et nous la remercions — de faire valoir les contraintes de notre secteur relativement à l'absence de comparateurs masculins ainsi que les orientations que nous proposons en regard des mesures à venir sur cette question. Les commentaires et observations que nous avons formulés à cette occasion sont repris dans le présent mémoire.

Troisièmement, nous sommes d'accord avec les orientations de la Commission de l'équité salariale en ce qui concerne la nécessité d'offrir un meilleur support aux petites organisations dans leur démarche d'équité salariale, notamment en ce qui a trait aux activités de formation et d'information ainsi qu'au développement d'outils. À cet égard, nous souhaitons cependant que la Commission de l'équité salariale privilégie la collaboration avec ses partenaires plutôt que de procéder seule ou de manière unilatérale.

Quant aux orientations des modifications législatives proposées, alors, premièrement: par rapport au processus de conciliation, nous sommes d'accord avec la position de la Commission de l'équité salariale sur cette question dans la mesure où l'intervention de la Commission pourra se faire à l'intérieur de courts délais.

Nous suggérons que le processus de conciliation prévu à la loi comprenne un délai auquel le conciliateur ou la conciliatrice serait soumis pour débiter l'intervention et pour soumettre, le cas échéant, un rapport à la présidente de la Commission, advenant l'échec de la conciliation et la nécessité pour la Commission de rendre une décision afin de trancher le litige.

De plus, nous croyons que les parties impliquées dans un processus de conciliation ne devraient pas être liées par les positions présentées devant le conciliateur ou la conciliatrice si le différend ne se règle pas à cette étape de procédure.

Deuxièmement, quant au pouvoir d'accommodement raisonnable, nous sommes d'accord avec le principe à l'effet de doter la Commission de l'équité salariale d'un pouvoir d'accommodement pour pouvoir identifier, proposer, et, le cas échéant, déterminer des solutions appropriées au contexte organisationnel.

Toutefois, les CPE, tout en étant des employeurs indépendants et distincts, sont soumis à des règles et à

des conditions similaires, notamment en ce qui concerne la rémunération et certaines conditions de travail. Le pouvoir d'accommodement raisonnable de la Commission devrait être encadré par des paramètres qui auraient pour effet de préserver l'équité entre les organisations structurées en réseau.

Troisièmement, la démarche applicable aux entreprises n'ayant pas de comparateurs masculins. Il s'agit, bien sûr, de la modification législative dont les effets risquent le plus de se faire sentir dans les CPE. Nos commentaires portent sur plusieurs aspects de cette problématique.

Les mesures de comparaison que la Commission de l'équité salariale entend mettre en place ne devront pas avoir pour conséquence d'imposer à un employeur la structure salariale provenant d'un autre employeur, puisque telle obligation n'existe pas pour les employeurs disposant de comparateurs masculins. Ces entreprises réalisent leur démarche d'équité salariale sans que les comparateurs ne puissent être effectués avec un autre employeur. Ainsi, un employeur qui, pour des raisons stratégiques ou autres, consent une rémunération avantageuse par rapport au marché, devrait ultimement le faire, autant pour les emplois à prédominance féminine que pour les emplois à prédominance masculine. À l'inverse, un employeur qui maintient une politique salariale restrictive, par obligation ou par choix, n'aura pas à modifier sa stratégie de rémunération en raison de l'application de la Loi sur l'équité salariale, puisque les comparaisons s'effectueront entre emplois féminins et masculins au sein de son entreprise.

La détermination du niveau des salaires par rapport au marché relève de la stratégie de l'entreprise et, là, où c'est applicable, de la négociation entre employeur et syndicat. L'application de la Loi sur l'équité salariale ne doit pas imposer à un employeur des obligations que d'autres employeurs n'ont pas parce qu'ils disposent de comparateurs masculins à l'interne.

À la section IV, le ministre du Travail fait état des facteurs expliquant l'état d'avancement des travaux et mentionne ceux reliés au travail de la Commission de l'équité salariale. Nous sommes conscients de l'énorme tâche qui incombe à la Commission. C'est pourquoi nous nous questionnons quant à la possibilité qu'elle doive réaliser une partie de la démarche d'équité salariale des entreprises sans comparateurs masculins. Nous croyons que la Commission pourrait être appelée à valider ou à autoriser la méthode d'estimation des écarts salariaux choisie par l'entreprise concernée. À tout le moins, l'intervention de la Commission de l'équité salariale ne devrait pas avoir pour conséquence de causer des délais additionnels dans la réalisation de la démarche d'équité salariale des employeurs visés.

Dans l'éventualité où la Commission se voyait confier le mandat de choisir l'entreprise ou les emplois de référence, les modifications législatives devraient prévoir un mécanisme de recours à l'encontre des décisions de la Commission de l'équité salariale advenant un désaccord avec le choix de l'entreprise de référence ou des comparateurs retenus.

Et: présentement, la Loi sur l'équité salariale rend le paiement des ajustements salariaux effectif à compter du 21 novembre 2001 pour l'ensemble des entreprises. Toutefois, l'article 38 de la loi, tel que

présentement rédigé, ferait en sorte que les entreprises sans comparateurs masculins ne seraient tenues de verser des ajustements salariaux que deux ans après l'entrée en vigueur du règlement. Si cette distinction est maintenue dans la législation modifiée, les obligations pourraient varier selon qu'un CPE possède ou non des comparateurs masculins. Cette situation pourrait entraîner des conséquences très lourdes pour le secteur des CPE en plus de créer de l'inéquité envers les groupes de travailleuses, ce qui, à notre avis, va à l'encontre des objectifs de la loi.

Quatrièmement, l'assujettissement de l'ensemble des entreprises de 10 personnes salariées ou plus qui est proposé. Nous sommes d'accord avec cette mesure parce qu'elle permettrait de soumettre toutes les entreprises aux mêmes règles.

Cinquièmement, des précisions sur le contenu de l'affichage. Nous sommes également d'accord avec cette mesure qui aura pour effet d'améliorer la transparence des démarches de l'équité au sein des entreprises de petite taille.

L'encadrement d'un programme d'équité distinct. Nous sommes d'accord avec cette mesure également et également avec les facilités de maintien de l'équité salariale. Toutefois, il faudrait que la Commission ait des ressources nécessaires pour que le suivi puisse se faire de manière équitable pour les employeurs.

Au niveau des plaintes de mauvaise foi, nous sommes également d'accord avec ce qui est proposé.

Au niveau de l'assouplissement du processus réglementaire de la Commission, nous sommes d'accord avec cette mesure si elle a pour effet de réduire les délais de mise en application des décisions ou changements proposés.

Nous tenons à souligner aux membres de la commission que les retards constatés dans l'application de la Loi sur l'équité salariale s'expliquent en partie par les délais administratifs de tous ordres. La Commission de l'équité salariale doit disposer des moyens les plus appropriés pour intervenir efficacement et avec diligence lorsqu'elle est requise de le faire, de sa propre initiative ou à la demande d'employeurs ou de personnes salariées. Une des avenues possibles consiste à la doter de pouvoirs et des ressources nécessaires à la réalisation de son mandat. Entre autres, ce qu'il ne faut pas négliger est d'éviter d'augmenter son fardeau de travail de manière trop importante.

Donc, c'est l'essence même des différentes positions que nous avons. Bien sûr, vous l'avez compris, c'est vraiment, directement, ce qui concerne les employés des centres de la petite enfance. Alors, je vous remercie.

Le Président (M. Rioux): Alors, Mme Lessard...

Mme Pitre-Robin (Claudette): Non. Mme Lessard, c'est elle.

Le Président (M. Rioux): Mme Lessard, c'est elle.

Mme Pitre-Robin (Claudette): Moi, c'est Mme Claudette Pitre-Robin. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Vous, c'est Mme Robin.

Mme Pitre-Robin (Claudette): Pitre-Robin.

Le Président (M. Rioux): Voilà. Merci beaucoup. Alors, M. le ministre, si vous en avez le goût les centres de la petite enfance sont à vous.

Une voix: ...de la misère à comprendre, moi.

● (16 heures) ●

M. Rochon: Oui, le goût et l'envie, M. le Président. Bon. Bien, merci beaucoup. Je pense que... Puis sentez-vous bien à l'aise, là, même si vous nous dites que vous avez ciblé votre intervention sur la situation des CPE de façon précise, c'est une contribution dont on avait besoin. Parce que vous êtes très importants, puis je ne dis pas ça juste pour être gentil, là. Parce que, de l'ensemble des entreprises qui sont dans une situation de ne pas avoir de comparateurs masculins, vous en formez, je pense, 50 % ou plus. Alors, quand on aura, tout le monde ensemble, la Commission et vous, trouvé une solution à ça, c'est plus que 50 % de la situation, là, qui est solutionné d'un coup. Alors, c'est très important. Et vous avez quand même une situation probablement particulière à plusieurs égards quant aux autres entreprises qui ont cette difficulté, là, de ne pas avoir de comparateurs masculins. Alors, ce que vous nous dites... Et le travail en collaboration avec vous que vous souhaitez, je peux vous dire que je sais directement de la présidente que la Commission souhaite aller aussi... ou continuer d'aller aussi dans ce sens-là.

Alors, je vais vous poser quelques questions, là, sur le commentaire que vous avez fait pour m'assurer de la compréhension de ce que vous dites et de comment on pourrait procéder. Bon, je comprends que, d'une part, vous insistez ou vous soulignez le fait que chaque CPE est un employeur, est une organisation et... celle-là qui a une certaine autonomie que chaque CPE veut garder. Bon. Par contre, l'ensemble des CPE forment quand même une catégorie d'organisation. Est-ce que je me trompe en disant qu'ils sont très semblables?

Mme Pitre-Robin (Claudette): Ils sont très semblables...

M. Rochon: J'aimerais aller au bout de mon affaire, puis vous ramasserez tout ça, là. Bon. Je reconnais qu'il y a des distances, mais, en regard de ce problème de trouver un bon comparateur masculin pour l'équité salariale, est-ce que d'un CPE à l'autre c'est différent à ce point que chaque CPE doit se trouver un comparateur masculin? Vous référez aussi à votre comité sectoriel, qui fait une approche sectorielle, ou si ce n'est pas une solution sectorielle qu'il faut trouver, puis là, évidemment, chaque CPE ferait son travail après, mais qu'on n'aura pas à recommencer 950 fois. Notre 950, là, les... Ou même par sous-catégorie, mais qu'on a besoin d'un comparateur pour l'ensemble des CPE, et on doit le développer avec vous. Est-ce que ça, c'est correct de dire ça, cette approche individuelle par rapport à l'approche sectorielle? Et, jusqu'à quel point, faisant ça, ça risque de faire quoi que ce soit, là, contre l'autonomie de chacun des CPE? Allez-y.

Mme Pitre-Robin (Claudette): Alors, je vais prendre une première partie, puis Claude pourra poursuivre au niveau de l'organisation. C'est sûr que les CPE, en soi, sont semblables les uns aux autres. Ce qu'on souligne particulièrement, c'est que bien sûr ils sont tous des entreprises autonomes, surtout des corporations autonomes, et, à ce titre-là, on ne peut pas les obliger. Nous sommes le représentant, mais ils ne sont pas liés. Et, d'ailleurs, la loi les considère comme des entreprises indépendantes une des autres. Donc, c'est pour ça qu'on a mis sur pied un comité sectoriel, pour tenter de faire l'ensemble des démarches pour l'ensemble des CPE. Et ce qu'on souhaite vraiment, c'est qu'on soit pris vraiment en considération comme un seul et unique secteur. O.K.? Et bien sûr que chacun des CPE devra adopter par la suite la démarche, mais on pense la faire avec suffisamment de rigueur pour qu'ils puissent finalement l'adopter sans difficulté.

Là, la particularité par rapport à certaines entreprises qui pourraient avoir des comparateurs, Claude, je te laisse argumenter.

Le Président (M. Rioux): M. Gendron.

M. Gendron (Claude): Alors, effectivement, ça ne dispense pas les employeurs de réaliser leur propre démarche d'équité salariale, le fait qu'il y ait création et effort, là, par un comité sectoriel conjoint. Donc, on pourrait se retrouver en situation également où un CPE en particulier... Écoutez, c'est sûr qu'on singularise beaucoup, mais un CPE en particulier pourrait avoir dans sa structure un emploi à prédominance masculine. Alors là ça nous amène des problématiques qu'on n'a pas encore... On n'est pas rendu à cette étape de notre travail, mais c'est des problématiques qui pourraient être rencontrées et avec lesquelles on aura à traiter, à composer et pour lesquelles on devra trouver des solutions.

Il est possible que, considéré sur une base de secteurs, l'emploi en question soit à ce moment-là établi comme étant un emploi à prédominance féminine, mais il y a du travail qui est en cours présentement, un travail d'analyse et d'enquête sur les titres d'emploi qui sont utilisés dans le secteur des CPE, et on sera en mesure d'avoir des précisions plus importantes sur toute cette question, là, dans les semaines qui viennent, parce que c'est en cours présentement. Mais on ne peut pas exclure à ce moment-ci la possibilité qu'il y ait des comparaisons ou une méthode d'estimation d'écarts salariaux, pour parler techniquement, qui pourrait varier d'un CPE à l'autre, s'il y avait constat d'une ou de catégories masculines dans un CPE en particulier.

Et un problème que ça pose, qui est une conséquence, en fait, de cette situation-là, c'est que la loi, qui a été écrite il y a déjà un petit moment, prévoit qu'il y ait une réglementation qui soit adoptée pour permettre aux employeurs qui n'ont pas de comparateurs masculins, bon, d'effectuer leur travail et de réaliser leur démarche d'équité salariale. Et les ajustements salariaux pour les personnes qui sont touchées par ces démarches d'équité salariale, donc assujetties à un règlement ou une modification législative — peu importe, mais, dans l'état actuel de la législation, c'est un règlement — les ajustements salariaux seraient versés ou versables, si vous me passez l'expression, deux ans après l'adoption de ce

règlement. Or, dans les CPE, si on se retrouve avec des CPE qui ont des comparateurs masculins et des CPE qui n'ont pas de comparateurs masculins, l'état actuel de la législation, c'est qu'il y a des CPE qui devraient... avec des comparateurs masculins, seront tenus de retourner au 21 novembre 2001, tel que le prévoit la loi pour n'importe quel employeur, alors que les CPE qui n'ont pas de comparateurs masculins auraient l'obligation... La seule obligation qu'ils auraient, c'est de procéder aux ajustements salariaux deux ans après l'adoption d'un règlement. Alors, vous comprendrez que, dans un secteur à réseau, ça pose un problème.

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

M. Rochon: Deux compléments de question, là. Merci de votre réponse. Puis là vous me pardonnerez si ma question est trop candide, là, parce que je n'ai pas une aussi bonne connaissance que vous du réseau des CPE, qui, de toute façon, n'existait pas quand la loi a été adoptée. Alors, on peut comprendre que la loi n'ait pas pu tenir compte de votre situation particulière. Mais, tout en acceptant qu'il peut y avoir des différences entre les CPE, quand vous parlez, par exemple, à la page 6 de votre mémoire, en disant que vous ne souhaitez pas et qu'il ne faudrait pas imposer la structure salariale, certains nous parlent même de la culture d'entreprise, d'où on prendrait le comparateur externe masculin, de transférer cette culture et cette structure à l'entreprise qui reçoit... On est entièrement d'accord là-dessus, mais est-ce que... Étant donné que vous me dites que, d'un CPE à l'autre, la structure salariale pourrait être différente à ce point que ça pourrait poser problème, puis, deuxièmement — c'est là que ma question est peut-être trop candide — s'il existe quelques-unes de ces perles rares de comparateurs masculins dans quelques CPE, pourquoi ils ne seraient pas valables pour l'ensemble du réseau des CPE, ces quelques... Si on en a qui sont peut-être externes à d'autres CPE, mais qui sont internes par rapport au réseau, à l'ensemble, pourquoi qu'on n'aurait pas trouvé la solution là, que ce serait bon pour certains CPE, mais pas bon pour d'autres?

Le Président (M. Rioux): Mme Robin.

Mme Pitre-Robin (Claudette): Bon. Actuellement, quand on dit: On ne connaît pas, c'est que... Je pense que vous êtes tous bien conscients de la vitesse où se développent actuellement les CPE à travers le Québec et de la nouvelle structure où... Quand on avait le modèle, si on veut, garderie, on savait tous, c'était clair, la garderie, c'était une installation, si on veut, alors qu'actuellement il y a plusieurs modèles qui se sont développés et il y a certains CPE qui peuvent comporter deux ou trois installations plus du milieu familial. Et on voit émerger actuellement — mais c'est encore empirique — de nouveaux postes. Par exemple, un qu'on nomme de temps en temps, c'est quelqu'un à la maintenance générale, O.K., qui fait les petites réparations. Parce que trois, quatre installations, il y a toujours une porte... Avec des enfants, avec 80 enfants dans la boîte, il y a toujours quelque chose à réparer en quelque part.

Ce qu'on ne sait pas encore, c'est: Est-ce que ces personnes-là sont à contrat ou salariées? O.K.? Si elles étaient salariées, comment les CPE les avaient-elles situées? Et, à notre connaissance, compte tenu des échelles salariales qui sont fournies par le ministère, ils auraient été sans doute situés avec les concierges, mettons. Mais on ne le sait pas. Et, actuellement, c'est ce qu'on est en train de faire. La démarche qu'on a terminée, mais qui est à la période d'analyse, c'est d'aller valider auprès de 300 CPE à travers la province l'ensemble des catégories d'emploi qu'ils ont puis une description de ces emplois-là. Suite à cette démarche-là — on devrait avoir des résultats d'ici quelques semaines — on sera déjà plus à même de voir... Ça se peut que tous ces gens-là soient à contrat, là, comme on avait vu la mode, il y a quelques années, que tous les employés d'entretien, par exemple, ménager étaient à contrat à cause du décret de l'entretien des édifices publics qui aurait fait en sorte que les gens d'entretien auraient gagné plus cher que l'ensemble du personnel. O.K.? Bon.

• (16 h 10) •

Donc, est-ce que c'est la même situation qui prévaut dans ce cas-là ou pas? Il reste que cette question-là... Et on ne sait pas du tout, par contre, si ce poste-là a été vraiment salarié à un titre juste ou si c'est tout simplement parce que c'était cette grille-là qu'il y avait, puis on l'a mis là sans tenir compte de l'ensemble. Ça fait qu'on est devant une inconnue, et c'est à cause du développement actuel où on voit de nouveaux postes apparaître, mais on ne sait pas dans quel nombre ils sont ni comment. Je ne sais pas si ça répond à votre question.

M. Rochon: Oui, merci.

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

M. Tranchemontagne: Oui, merci. Merci, monsieur, mesdames. Merci pour votre mémoire aussi. Je trouve rafraîchissant... Un peu comme je disais à M. Guénette, là, vous êtes des gens pratiques, vous avez un vécu très précis que nous, on n'a pas.

Justement, pour poursuivre quelques secondes dans la même discussion, je ne sais pas si vous étiez là quand M. Guénette est venu ce matin, mais justement il parlait de méthode de rangement, par exemple, parce qu'il donnait l'exemple où une place avait un concierge, par exemple, et puis une infirmière. Il prenait l'exemple d'une infirmière, mais on pourrait remplacer l'infirmière par quelqu'un féminin, une éducatrice, là. Et, à ce moment-là, il disait que ça n'avait pas de bon sens s'ils faisaient la règle de trois, etc., là, tu sais, sur la base du salaire du comparateur masculin qui était le balayeur, mettons. Alors donc, je pense que ça se rejoint, ça recoupe un peu ce que M. Guénette... Et je comprends la difficulté que vous pourriez vivre et aussi l'iniquité que ça peut créer entre deux CPE, un qui a un comparatif puis l'autre qui n'en a pas de comparateurs.

Ceci étant dit, j'aimerais revenir à votre document. Puis, j'ai vraiment juste une question à part de celle qu'on vient de discuter, c'est: Au début de votre document, vous dites des choses qui, moi, me renversent. Vous dites à la page 3... Vous dites qu'en 2002 la Commission de l'équité salariale a approuvé la

mise sur pied du comité sectoriel d'équité salariale du secteur des centres de la petite enfance. Vous voulez dire que ça a pris jusqu'en 2002 avant que la Commission approuve, si je comprends bien, si je lis bien les mots, là, la mise sur pied du comité sectoriel? «No wonder» qu'il n'y a rien qui s'est passé. Aïe! La loi a été approuvée en 1996. Qu'est-ce qui a fait... De grâce, éclairez-moi, qu'est-ce qui a fait que, entre 1996 puis 2002, il ne s'est rien passé?

Mme Pitre-Robin (Claudette): Bien, il y a eu des travaux, et Francine pourra...

M. Tranchemontagne: Oui, mais vous avez votre comité depuis 2002 seulement.

Mme Pitre-Robin (Claudette): Oui, c'est ça. C'est parce que, avant ça, au tout début, lors du redressement salarial, après 1999, il avait été entendu également qu'il y aurait des démarches sur l'équité salariale. Il y a eu un premier comité qu'on appelait le comité conjoint, si on veut, qui a travaillé avec le ministère Famille et Enfance et avec les syndicats et les représentants de la Fédération et de concertation, et ça a été vraiment à ce moment-là... La compréhension qu'on avait, avec le ministère de la Famille et de l'Enfance, ça a été plus d'analyser les catégories d'emploi, et on a remis un rapport tout simplement à la Commission sur les catégories d'emploi qu'on connaissait en 2000. O.K.? Et c'est à la suite, finalement, d'attente plus de la... Parce que, une fois qu'on a défini puis qu'on était à prédominance féminine, la loi disait: Il faut attendre le règlement pour faire des démarches. Donc, tout ce temps-là, on a attendu, oui, malheureusement, en disant: Bien, on peut aller où s'il faut attendre, dans le fond, l'adoption d'un règlement qui devait arriver plus vite que ce qu'il est arrivé maintenant? Il devait arriver en cours de route et non pas à la fin finalement, après même le délai. Donc, on attendait compte tenu que c'était vraiment... Et ce qu'on avait mesuré en 2000, c'est vraiment que tout le réseau était à prédominance féminine. Donc, on était gelé, si on veut, entre guillemets, par toute autre démarche.

Le Président (M. Rioux): Mme Lessard, voulez-vous ajouter quelque chose à ce qu'a dit votre vice-présidente, là?

Mme Lessard (Francine): Non, effectivement, c'est une démarche qu'on avait amorcée en 1999 qui s'était terminée en 2000. Et, comme Mme Pitre-Robin le souligne d'ailleurs, bien oui, il y avait tout ce qui touchait la réglementation du comparable masculin. Et, comme on vous l'indique, bien on est à peu près sûr qu'on est à prédominance féminine. Donc, il est certain qu'on pouvait peut-être envisager la démarche avec plus de difficulté tant et aussi longtemps qu'on n'avait pas une écriture claire du comparateur masculin.

M. Tranchemontagne: Mais là êtes-vous en train de me dire que, depuis 2002, vous en avez une lecture claire du comparateur masculin?

Mme Lessard (Francine): On n'en a pas plus une.

M. Tranchemontagne: Bon, c'est ça. Alors, pourquoi attendre dans ce cas-là? Si vous n'en avez pas plus aujourd'hui, pourquoi que ça a pris deux ans? Je ne comprends pas. Peut-être que ce n'est pas à vous que je devrais poser la question, dans le fond, hein?

Mme Pitre-Robin (Claudette): Bien, je pense...

Le Président (M. Rioux): Mme Pitre.

Mme Pitre-Robin (Claudette): ...qu'il y a une raison précise, c'est que vous savez très bien que les CPE sont financés au-delà de 80 % directement par le gouvernement. Donc, on ne pouvait pas prendre de décision sans s'assurer qu'il y avait l'aval également de l'ensemble. On est autonome, mais pas à ce point-là. Tu sais, c'est comme... Il y a entre les deux, là...

Le Président (M. Rioux): ...semi-autonomes.

M. Tranchemontagne: ...vous êtes autonomes.

Mme Pitre-Robin (Claudette): Bien, donc on a... Et, de concert avec les syndicats, une fois qu'on a complété les démarches du redressement salarial, ensuite on a travaillé sur le régime de retraite, puis ensuite, on s'est dit: Bien, là il est plus que temps qu'on commence. La réglementation, là elle n'arrive pas, il faut être quand même être capable d'avoir fait nos devoirs. Donc, c'est de concert avec les syndicats puis... Nous avons développé, là, un comité sectoriel d'équité salariale pour entreprendre l'ensemble des démarches, à tout le moins la première partie qui était de revoir... Puis les modifications, depuis 1999, dans le réseau, nous appelaient à revoir l'ensemble des catégories d'emploi et l'ensemble des descripteurs, ce qu'on ne croyait pas devoir faire en 2000, O.K., parce que le réseau a explosé actuellement et a amené des modifications qui font en sorte qu'on dit: Maintenant, il faut aller vérifier est-ce qu'il y a eu des changements par rapport à 1999.

Le Président (M. Rioux): ...les CPE. Oui. Avec les CPE non-syndiqués, quelle est votre méthode de travail? Avec les syndicats, ça se comprend, là, mais quand il n'y a pas de syndicat?

M. Gendron (Claude): O.K. Alors, le comité sectoriel est composé de huit représentants d'employeurs et huit représentants des employés. De ces huit représentants, il y a quatre personnes qui représentent les employés syndiqués. Ce sont quatre personnes qui sont désignées par les syndicats. Ce sont des permanentes, parce que ce sont des femmes, les permanentes syndicales. Et il y a deux personnes qui représentent les cadres intermédiaires désignées par les cadres intermédiaires du réseau et deux personnes qui représentent les employés non-syndiqués du réseau. Alors, toutes les catégories... Tous les groupes d'employés, je devrais plutôt dire, dans le réseau sont représentés au comité sectoriel, parce que la démarche du comité sectoriel ne vise pas que des emplois syndiqués.

Le Président (M. Rioux): À votre avis, est-ce que ça marche? Est-ce que ça travaille bien?

M. Gendron (Claude): Le comité sectoriel?

Le Président (M. Rioux): Oui, oui.

M. Gendron (Claude): Ah oui, ça fonctionne.

M. Tranchemontagne: Mais ça commence seulement.

M. Gendron (Claude): Pardon?

M. Tranchemontagne: Ça commence seulement.

M. Gendron (Claude): Les travaux ont débuté à peu près à l'été dernier. Mais, de toute façon, comme l'a dit Mme Pitre-Robin tantôt, même s'ils avaient débuté auparavant, à ce moment-ci, ça ferait longtemps qu'on serait arrêté, en attente de directives pour travailler, sans comparateur masculin. On ne pourrait pas réaliser l'équité salariale actuellement avec l'information dont on dispose et avec l'état...

Le Président (M. Rioux): Attendre les directives de la Commission?

Une voix: Oui.

Le Président (M. Rioux): O.K.

M. Gendron (Claude): Puis on est... Bien, la loi prévoit déjà qu'il doit y avoir un règlement qui s'adopte à cet effet-là. Il n'a pas été adopté à ce moment-ci, alors... Mais on a eu l'occasion d'exposer à la présidente de la Commission et à ses collaboratrices, il y a plusieurs mois déjà, nos positions quant à ce que devraient contenir soit un règlement soit des modifications législatives pour éviter effectivement que l'application de la Loi sur l'équité salariale en milieu où il n'y a pas de comparateur masculin impose des obligations que ces employeurs-là... en fait, qui distingueraient ces employeurs-là des autres employeurs québécois.

Mais, à ce moment-ci, pour répondre à votre question spécifiquement, c'est... Quand même ça aurait débuté en 1996 ou, disons, en 1997, au moment où la loi a été mise en application, ça ferait longtemps que les travaux auraient été stoppés.

Le Président (M. Rioux): Arrêtés?

M. Gendron (Claude): Oui, auraient été arrêtés compte tenu...

M. Tranchemontagne: Toujours pour cette même raison là.

M. Gendron (Claude): Oui, oui. Dû au fait qu'il n'y aurait pas possibilité de faire une estimation d'écarts salariaux, parce que l'estimation des écarts salariaux doit se faire entre emplois à prédominance féminine et emplois à prédominance masculine.

M. Tranchemontagne: ...renversé.

Le Président (M. Rioux): Il y a une thrombose au système, quoi. Vous attendez des directives...

M. Gendron (Claude): Bien, comme 2 000 entreprises.

M. Tranchemontagne: Oui, mais, tu sais, ce n'est pas tout à fait la même chose que des entreprises conventionnelles, hein? Ce n'est pas la même chose, là, on parle de d'autres choses. Je suis renversé. Pas d'autre commentaire.

Le Président (M. Rioux): En lisant votre mémoire, on comprend que vous êtes favorables à des changements législatifs.

● (16 h 20) ●

Mme Pitre-Robin (Claudette): Oui, pourvu que ça ne retarde pas la démarche. Et vous avez... À plusieurs reprises, on dit: À condition qu'on... Ou bien on définit des délais prescrits précisément ou qu'on enclenche, finalement, rapidement... Lors d'une rencontre avec des gens de la Commission récemment, on nous disait: Bien, une fois que la loi sera modifiée ou les règlements, il faudra nous donner au moins six mois, etc., pour faire... Là, on a dit: Ça veut dire qu'on va se retrouver en 2004 avant de commencer, puis là ça n'a plus de bon sens. Alors donc, c'est sûr qu'on attend des directives. On attend que la Commission ait finalement le pouvoir, mais le pouvoir d'agir et d'agir promptement. Ça, c'est important pour le réseau.

Le Président (M. Rioux): Et, si on essaie de décoder dans les propos de M. Gendron, vous, vous dites: Que ce soit législatif ou réglementaire, pourvu que les directives viennent.

Mme Pitre-Robin (Claudette): Tout à fait.

Le Président (M. Rioux): N'est-ce pas?

M. Gendron (Claude): Et on est prêt à collaborer avec la Commission dans la définition de ces mesures-là qui nous touchent de façon très importante.

Le Président (M. Rioux): C'est agréable à entendre. Alors, on vous remercie mille fois d'être venus, parce qu'on ne voulait pas que d'autres parlent à votre place.

Mme Pitre-Robin (Claudette): On préfère toujours nous-mêmes venir s'exprimer.

Le Président (M. Rioux): Merci infiniment.

Mme Pitre-Robin (Claudette): Merci bien.

Remarques finales

Le Président (M. Rioux): Alors, nous allons avoir des remarques finales.

Alors, mesdames, messieurs, nous allons maintenant procéder aux remarques finales, et je vais donner la parole au député de Vimont pour six minutes.

M. François Gaudreau

M. Gaudreau: Merci, M. le Président. J'aimerais que vous me donniez vraiment la parole, parce qu'elle me manque présentement. Alors, je vais faire du mieux que je peux.

Alors, M. le Président, il fallait s'attendre à beaucoup d'imprévus et de difficultés en instaurant une loi comme la Loi sur l'équité salariale, qui touche à la culture même de l'entreprise et de la société. C'est ce que nous permet de constater le rapport de M. le ministre. Alors, ne soyons pas surpris des résultats, qui sont décevants pour certains et compréhensibles pour d'autres.

Après avoir écouté les divers intervenants du milieu syndical et patronal, je constate un consensus sur certains points: la loi est complexe et méconnue évidemment, on l'a senti d'à peu près tous les intervenants; la mise en application difficile, on a remarqué ce point-là aussi; incompréhension de la part de l'entrepreneur; manque d'outils; et des problèmes de diffusion. Alors, c'est tous des problèmes qui nous ont été rapportés.

De plus, selon certains, la Commission a eu de la difficulté à se mettre en marche. Alors, encore la CSN, cet après-midi, nous disait que les premières années avaient été très difficiles et que, depuis certains changements à la Commission, tout s'était mis en branle.

Il y a certains points positifs tels que les ajustements salariaux versés relativement à l'application de la loi et les impacts positifs de l'équité salariale sur près des deux tiers des employeurs qui ont appliqué la loi, selon le sondage de la Commission évidemment.

On peut constater tout de même que le travail est loin d'être terminé et que les embûches seront encore énormes. Et, selon la plupart des intervenants, il faudra que la Commission mette les bouchées doubles.

De plus, certains points sont inquiétants, tels que les démarches applicables aux entreprises n'ayant pas de comparateurs masculins et les modalités en vue de faciliter le maintien de l'équité salariale. C'est des points qui suscitent beaucoup d'interrogations.

Plusieurs proposent des solutions, et certaines utopiques, et d'autres très réalistes, mais M. le ministre devra faire preuve de sagesse, de sagesse comme certains syndicats d'ailleurs, et de ne pas se laisser influencer par certains lobbys si près d'une période électorale. On espère que les décisions prises iront dans le sens du bien commun autant des travailleurs et des entrepreneurs.

De plus, il faudrait respecter l'engagement pris lors de la mise en application de la loi qui était de réviser la loi en 2006 après la tenue d'une commission parlementaire. Et, de plus, je cite la CSN — ça me fait plaisir d'ailleurs de la citer: «Avant d'apporter des modifications législatives, la commission devrait utiliser pleinement le mandat qui lui est dévolu.» Vous allez retrouver ça à la page 14 de leur mémoire. Ainsi que la FTQ qui fait remarquer, à la page 3, qu'il n'est pas opportun pour le moment de procéder à des changements à la Loi sur l'équité salariale.

Alors, en conclusion, M. le ministre devra s'assurer que la commission ait les ressources nécessaires à

la bonne réalisation de son mandat. Il y a moyen d'atteindre les objectifs sans être obligé de sortir le bâton. Le gouvernement, dans ce cas-ci, aurait dû prêcher par l'exemple dans le dossier de la Loi sur l'équité salariale. Ce n'est pas tout à fait le cas. Alors, on demande à M. le ministre de bien analyser tous les rapports qui ont été apportés et, avec Mme la présidente de la Commission, de prendre les bonnes décisions à ce moment-là. Merci.

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

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Douze minutes.

M. André Tranchemontagne

M. Tranchemontagne: O.K. D'abord, je pense que la première chose que je veux dire, c'est qu'on a eu, je pense, une bonne commission. On a passé un bon deux jours... Moi, j'ai appris beaucoup de choses. Particulièrement quand on a des gens qui viennent qui sont des gens qui sont des opérateurs, si je peux dire, comme le consultant puis les CPE qui sont venus nous voir en dernier, en tout cas, ça nous aide à comprendre.

Ça ne m'a pas permis de changer d'idée, par contre. Je pense toujours que c'est un fiasco, l'implication de la loi à date, l'introduction de cette loi-là. Le résultat qu'on en a quand on parle de 39 % seulement des entreprises qui disent avoir complété l'exercice de l'équité salariale, on parle donc de 21 000 entreprises qui n'ont pas encore fait l'équité salariale au sein de leur entreprise. Donc, c'est énorme. Ces entreprises-là ont eu cinq ans pour se préparer. Et c'est ça que je déplore surtout, parce que, contrairement à ce que le ministre disait, moi, je pense qu'on n'attend pas à la cinquième année avant de voir... Le jour où ça devait s'appliquer, c'était le 21 novembre 2001. Et, à ce moment-là, je pense que, tout en faisant confiance aux gens... Je pense, c'est important de demander des résultats, et on aurait dû demander des résultats à la Commission de l'équité salariale bien avant. Mais je comprends qu'on ne le demande pas.

Quand je lis, par exemple, qu'en 2001 la députée de Terrebonne, qui est assise en face de moi, qui est secrétaire à la Condition féminine, qui disait: Ça ne m'inquiète pas, moi, outre mesure, des retards dans l'application de la loi sur l'équité salariale... Selon elle — puis je lis — quatre entreprises soumises à cette loi sur cinq, 80 %, ont déposé leur plan. 80 %, disait-elle, des entreprises en 2001... que les entreprises ont déposé leur plan sur l'équité salariale. Je ne sais pas où est-ce qu'elle prenait ses chiffres, M. le Président, mais on est loin du 80 %. S'ils ne l'ont pas fait, ils n'ont sûrement pas déposé de plan, là, en 2001.

Mme Caron: ...chambre de commerce.

M. Tranchemontagne: Alors donc, ce que je veux vous dire, moi, M. le Président, c'est que je pense que c'est un fiasco. Mais, je l'ai dit, on va fermer la

porte, on va regarder en avant maintenant. Mais je pense qu'il n'est jamais trop tard pour bien faire et puis je pense que si la commission veut bien faire, veut faire son travail... Parce qu'elle a énormément de travail. Tantôt, mon collègue parlait des consensus, bien, s'il y a un consensus, je pense, des deux côtés, que ce soit des représentants syndicaux qui sont venus nous parler ou des représentants patronaux, c'est qu'il y a encore énormément de travail à faire.

Et il y a un autre consensus que je voudrais souligner. Je voudrais profiter de l'occasion qui m'est offerte pour souligner... C'est qu'on nous a dit qu'à la Commission il y a eu un changement dans les derniers mois pour le mieux. C'est-à-dire qu'on semble réaliser qu'on a des problèmes, là, puis qu'il faut travailler vraiment. Alors donc, ça, c'est tout à l'honneur de peut-être la nouvelle présidente, et je l'en félicite, puis ça m'encourage pour regarder vers l'avenir.

● (16 h 30) ●

Mais il faut se mettre au boulot dès maintenant, comme je l'ai dit, puis il ne faut surtout pas partir du principe que les gens sont de mauvaise foi là-dedans. Je pense que ce serait mauvais. Il y a plusieurs associations d'employeurs qui nous en ont parlé, puis je suis d'accord avec eux qu'il ne faut pas partir avec des principes de mauvaise foi. C'est beaucoup plus de l'ignorance, je pense, qui existe, une mauvaise compréhension, etc., de la confusion entre l'équité puis l'égalité salariale. Vous-même, vous en avez parlé dans certaines de vos questions, M. le Président. Alors donc, je pense, c'est important de partir de là.

C'est important aussi de travailler en partenariat, je pense. Et on a eu, je pense, deux groupes, que je veux souligner ici, le Conseil québécois de commerce de détail qui vous a offert... D'abord, il a travaillé déjà avec la Commission, et qui a offert ses services d'une façon... Puis la raison pour laquelle je souligne lui puis un autre, là, c'est qu'ils contiennent dans leur sein un grand nombre d'entreprises qui se qualifient dans le groupe des 10 à 49 employés. C'est pour ça que je souligne eux par rapport à d'autres, là. Alors donc, le Conseil québécois, M. Lafleur s'est montré très, très ouvert, de même que M. Lavoie qui, lui... Le Conseil québécois, je ne me souviens pas du nombre d'entreprises qu'il représente, mais je sais que la FCEI, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, représente, nous a-t-il dit, 23 000 employeurs, et ce ne sont que des PME.

Donc, si votre chiffre est juste, de 35 000 environ qui ont entre 10 et 49 employés qui sont visées par cette loi-là, bien, s'il y en a 23 000 chez eux, vous avez déjà une bonne quantité d'atteinte, plus celles du Conseil québécois — c'est ça, je dis bien — du commerce de détail. Alors donc, ces deux... Et puis vous allez toucher en même temps des non-syndiqués, parce qu'on sait que le problème est beaucoup plus grand... Puis votre 39 % est beaucoup moins élevé, dans le fond, si on regardait les non-syndiqués par rapport aux entreprises syndiquées. Si vous fonctionnez en partenariat avec ces deux associations-là, bien vous allez réussir, à travers ça, à rejoindre des entreprises qui, justement, ne sont pas syndiquées. Je ne dis pas qu'elles sont tous pas syndiquées, mais il y en a sûrement une bonne proportion.

Il y a aussi d'autres associations qui vous ont offert des services, puis je vous conseillerais de travailler en partenariat avec eux. Par exemple, quand on a rencontré, hier, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail ainsi que là... — puis ils sont venus ensemble — ainsi que la Fédération des femmes du Québec, les deux vous ont offert leurs services. Pour eux, travailler auprès des travailleuses, c'est-à-dire de faire l'effort... Parce qu'il y a aussi... Il y a non seulement un manque de connaissance et de compréhension du côté des employeurs, mais il y en a un aussi du côté des travailleuses. Et, si les travailleuses ne savent pas quel est leur droit, bien, évidemment, elles ne peuvent pas revendiquer ou essayer de faire évoluer le dossier. Alors, moi, j'ai trouvé, en tout cas, ces gens-là très ouverts et très prêts à aider la Commission et j'encourage la Commission, donc, à travailler étroitement avec ces gens-là qui veulent travailler avec vous en partenariat.

On a souligné aussi presque unanimement une approche nécessaire... nécessaire que l'approche de la Commission soit beaucoup plus proactive à l'avenir, plus dans le terrain, par exemple, qu'on a mentionné assez régulièrement. Le travail de la Commission est d'abord d'informer, je pense — puis là je reviens toujours au niveau du manque de connaissance et de compréhension — d'informer les employeurs et les travailleurs au niveau du but de la loi.

Et, aussi, le deuxième volet, ce serait de simplifier, de vulgariser, d'accompagner les entreprises qui sont dans cette catégorie de PME pour justement les aider. Ils ont besoin d'un coup de pouce, ils n'ont surtout pas besoin de pénalités. Puis peut-être que, M. le ministre, je considérerais la suggestion de la Chambre de commerce qui est peut-être de dire, là: Les pénalités, on va oublier ça. Dans le fond, dans le moment, il faut faire évoluer le dossier. C'est ça qui est le plus important compte tenu du fait qu'on sait qu'on est à 39 %.

Il me reste encore du temps. Finalement, au niveau des modifications de la loi, un dernier sujet ou un avant-dernier sujet que je veux toucher, je pense que c'est rare, à cette commission-ci, quand on reçoit des associations patronales et des associations d'ouvriers, les syndicats, communément appelées des syndicats, qu'on a un consensus aussi grand au niveau des modifications à la loi. Je pense qu'ils nous disent tous, peut-être pour des raisons différentes, mais que, pour le moment, il n'est pas question de vous suggérer de faire des changements à la loi. L'important, là, c'est de travailler avec la loi qu'on a et de faire évoluer ce 39 % là vers ultimement 100 %. Je pense que c'est ça. Puis la tâche est assez lourde à faire, ce qu'il y a à faire pour le moment, sans regarder à l'extérieur du carré de sable, comme j'ai déjà dit.

Alors, la loi... Puis, moi... Tantôt, mon collègue soulignait une phrase ou un commentaire de la CSN, je vais en faire un de la FTQ, moi. Alors, dans la loi... Il disait que dans la loi, M. René...

Une voix: ...

M. Tranchemontagne: Non, voyons!

Une voix: Roy.

M. Tranchemontagne: Roy. M. René Roy disait que, dans la loi, il y a beaucoup de pouvoirs déjà, dans la loi, qui ne sont pas encore exercés par la Commission. Ça, c'était sa motivation à lui. Alors, d'autres avaient d'autres motivations. Mais rarement avons-nous eu autant d'unanimité, M. le Président — vous serez à même de constater ça avec moi — entre le côté patronal et le côté syndical.

Finalement, c'est mon dernier point, le cas des entreprises n'ayant pas de comparateurs masculins, puis je fais exception des CPE qui viennent de parler, là. Moi, je suis contre totalement, parce que je pense que c'est une intervention qui s'approprie d'une intervention contre les lois du marché. Il faut laisser les lois du marché se mettre en oeuvre, et si quelqu'un ne paie pas dans son... qu'il n'a pas de comparateurs masculins puis qu'il ne paie pas les salaires justes dans son entreprise, il va se passer quelques affaires. Ça peut être une syndicalisation de cette entreprise-là. Ça peut être que l'entreprise perde ses parts de marché, ses revenus et qu'elle fasse faillite, qu'elle ferme, etc. Ça peut être que les employés partent et s'en aillent ailleurs. Les lois du marché vont opérer quand c'est des entreprises, des véritables PME, là. Les lois du marché, on ne devrait pas intervenir dans ces lois-là, et le marché va se corriger de lui-même, je crois.

Alors, ceci étant dit, je voudrais souhaiter bonne chance à la présidente de la Commission, parce que je pense qu'elle a pas mal de boulot devant elle. Je voudrais aussi profiter de l'occasion pour remercier mon collègue qui m'a accompagné, le député de Beauce-Sud...

Une voix: ...

M. Tranchemontagne: Nord. Je me suis toujours trompé. J'ai une chance sur deux de me tromper, puis je le réussis à chaque fois. Mon chercheur, merci beaucoup. Merci à la Commission aussi. Je pense qu'on doit aussi remercier les gens qui se sont donné la peine de venir nous voir, en particulier des gens comme le consultant de ce matin. Je pense que, moi, il m'a apporté un éclairage que je ne connaissais pas, que je ne comprenais pas. Et c'est pratico-pratique, à part de ça, puis ça nous permet d'évoluer dans ce dossier-là. Alors, merci à tous. Merci, M. le ministre. Merci pour votre bonne écoute.

Le Président (M. Rioux): Merci, M. le député de Mont-Royal. M. le ministre, c'est à vous la parole.

M. Jean Rochon

M. Rochon: Oui, M. le Président. Moi aussi, je pense que nous sommes très redevables des partenaires et des personnes qui sont venues nous rencontrer au cours de ces deux journées ou cette journée et demie de travail. On a beaucoup appris, et appris à partir de gens qui ont à la fois un intérêt très important quant à l'équité salariale et qui ont aussi développé une bonne connaissance, voire même une bonne expertise quant à l'application de la loi qu'on s'est donnée en 1996.

Bon, je ne peux pas prétendre, là, dans 12 minutes, de faire une synthèse exhaustive et surtout pas d'en être venu à des décisions finales quant aux

points qui ont été soulevés devant la commission, mais il y a un constat, je pense, qu'on partage tous, c'est sûrement celui que cette loi-là est globalement une bonne loi et que c'est une loi que personne ne remet en question quant à son fondement et même quant à sa structure et son contenu général, à tel point que les gens nous disent: Il ne faut pas y toucher, il faut s'assurer de l'appliquer le plus loin possible telle qu'elle est là avant de commencer à faire des modifications ou des ajustements qui seront probablement souhaitables éventuellement ou quand ce sera le temps. Parce que c'est normal qu'une loi qui fait du droit nouveau dans un tout nouveau secteur, qu'on réalise qu'on rencontre des situations qui n'étaient pas imaginables au moment où on a fait la loi et qu'on apprend beaucoup aussi, et là il ne faudrait pas se priver d'interventions ou d'ajustements de la loi qui, justement, en accéléreraient et en faciliteraient l'application. Mais on aura à décider, là, dans les prochains jours quand est le bon moment pour faire une intervention de ce genre-là.

Maintenant, cette loi-là fait partie de notre culture maintenant, et, en tant que ministre du Travail, je suis content de voir aussi qu'on nous dit, et de part et d'autre, autant le côté syndical que patronal, que l'application de la loi a forcé à pousser la réflexion plus loin quant à l'organisation du travail, quant aux conditions de travail et la gestion des ressources humaines dans une entreprise. Et, à ce moment-là, ça, ça rejoint ce qui sont les grandes préoccupations présentement avec les mutations importantes du monde du travail. Alors, en plus de répondre d'abord, son objectif premier, à une situation d'iniquité pour les femmes, on a là une loi qui est un outil de plus pour améliorer les conditions de travail de façon générale dans une entreprise. Il y a des retombées qui servent à tout le monde.

● (16 h 40) ●

Un deuxième point, je veux revenir un peu sur l'ampleur du fiasco, comme a dit mon collègue député de Mont-Royal. Évidemment, la façon de voir les choses peut montrer des côtés plus ou moins positifs, mais moi, je pense qu'on est loin d'un fiasco. On peut même parler d'un succès quand on regarde les conditions dans lesquelles on est. Et on est plus dans une situation, là, de s'assurer que ceux qui ne se sont pas joints à la procession, là, puissent embarquer. Parce que, si on considère les changements de valeurs importants dans notre société puis dans les entreprises qui accompagnent cette loi-là, si on considère la complexité qui est réelle de cette opération et si on considère qu'effectivement la situation des entreprises, surtout des plus petites des entreprises, et celles qui sont non syndiquées, donc où l'organisation du travail a moins progressé, qui rajoute à la complexité du sujet lui-même... Si on considère tout ça, qu'on en soit rendu où on en est maintenant, c'est loin d'être décevant.

Et là je ne vais pas me livrer à un exercice de statistiques trop compliqué, mais je voudrais quand même laisser, là, très clair, la bonne façon, à mon avis, de lire les statistiques actuellement. Bon, c'est vrai qu'il y en a 39 % qui ont terminé l'exercice. Maintenant, il faut dire qu'il faut rajouter à ce pourcentage-là 8 % ou un peu plus qui nous disent qu'ils n'ont pas de comparateur interne. Donc, ça, c'est des gens, ce n'est pas parce qu'ils n'ont pas voulu, ils n'ont pas pu, ils sont dans la partie la plus

complexe du processus. Et on en a parlé du comparateur, et j'en reparlerai tout à l'heure un petit peu. Il y a quand même 9 % aussi qui nous disent qu'il n'y a que des hommes dans l'entreprise. Donc, la question ne se pose pas d'équité salariale pour ces entreprises-là.

Alors, si on additionne ça, ceux qui sont vraiment en défaut présentement, c'est 43 % de l'ensemble des entreprises qui doivent le faire et qui ne l'ont pas fait. Et, de ça, il y en a quand même 8 % qui ont commencé. Toutes celles qui ont commencé ont dit qu'elles ont commencé puis qu'elles vont finir. Il semble qu'ils sont sur une bonne voie. Ils ne sont pas bloqués, ceux qui ont commencé. Alors, la réalité, c'est que c'est le tiers, à peu près, 35 % des entreprises qu'il faut embarquer, qui n'ont pas vraiment joint le mouvement actuellement. Alors, qu'on ait fait un bout de chemin aux deux tiers, compte tenu de la complexité, des difficultés particulières et du changement de valeurs, moi, je pense, sans vouloir mettre des lunettes roses et en admettant que ce serait pas mal plus intéressant si on était encore plus avancé... Ça, je le souhaiterais aussi, mais on ne peut pas parler qu'on est dans une situation, là, où c'est particulièrement difficile d'atteindre les objectifs qu'on s'est donnés. On a appris beaucoup puis on va être capable d'y aller.

Bon. Là, on nous dit beaucoup d'attendre en 2006 avant de toucher à la loi. J'ai bien écouté, j'ai bien compris, je pense, et on va discuter avec la présidente de la Commission et avec son équipe au cours des prochains jours, et je peux vous assurer, M. le Président, qu'on va essayer de prendre, comme me l'invite mon collègue de Vimont, la décision la plus sage dans les circonstances.

La question des comparateurs ou des entreprises qui n'ont pas de comparateurs a été prédominante, là, pendant toutes nos discussions. À ce chapitre-là, je voudrais quand même rappeler que, même en respectant les suggestions qui nous ont été faites, que les entreprises sans comparateurs masculins sont déjà couvertes par la loi. Et ça, je ne pense pas que, même si on décidait de faire des changements à la loi présentement, qu'on irait jusqu'à ne plus les couvrir dans la loi. Ça, ça fait partie du changement qu'on fait.

Bon, là il y a des opinions différentes quant à la valeur de l'article 114 et de ses différents paragraphes pour être capable d'édicter le règlement et de permettre au monde de bouger. C'est là-dessus qu'on va faire le point pour voir si... compte tenu de ce qu'on nous a dit, qu'est-ce qu'on peut faire avec l'article 114 tel qu'il est là, ou, s'il y a des changements à faire, quels seraient les changements qu'il faudrait vraiment faire.

Un deuxième point que je voudrais ramener dans ces remarques-là, on nous a souvent dit que la situation des entreprises qui n'étaient pas dans la catégorie des 10 à 49, qui avaient moins de 10, qui deviennent dans cette catégorie-là par leur évolution, ce n'est pas important de les inclure dans l'exercice d'équité salariale, parce qu'on aura fait ça un temps, puis ça va influencer l'ensemble du marché du travail, puis, de toute façon, il y a la Charte des droits où les gens peuvent retrouver leur chemin. Il y a une différence énorme, là, qu'il ne faut pas confondre. La Charte, elle existe, c'est bien vrai, mais elle permet un recours sur une base individuelle seulement, et le fardeau de la preuve est du côté de la personne qui fait la plainte, tandis que la Loi de l'équité salariale marque un départ

avec un postulat et un constat qu'il y a iniquité. Et le fardeau de la preuve est complètement renversé, et la démarche est collective et applicable collectivement. C'est deux univers complètement différents, puis on ne peut pas dire que l'application de la Charte est un remplacement, là, ou une autre façon de faire qui serait à peu près l'équivalent.

Un autre élément que je veux souligner pour notre analyse et pour les gestes qu'on aura à poser pour le travail dans les prochaines étapes de la Commission, c'est sûrement tout l'univers des salariés qui ne sont pas syndiqués où là il y a un effort particulier à faire. Je pense que ceux qui sont syndiqués... Puis il y aura peut-être une progression, là, dans certaines entreprises, du mouvement syndical. Il faut le reconnaître, à cet égard, le mouvement syndical est un partenaire qui aide à faire avancer les choses, qui organise beaucoup, mais il faut être réaliste que ce n'est pas... pour beaucoup des entreprises, on n'aura pas cette collaboration-là.

Bon, permettez-moi, avant de terminer, de dire un petit mot sur la Commission. On a cassé un peu de sucre, là, sur le dos de la Commission, puis je pense qu'autant le personnel de la Commission que moi, on comprend puis on accepte certaines des critiques, là, qui sont valables et qui vont nous permettre de mieux agir dans l'avenir, mais, quand même, il ne faudrait quand même pas exagérer. Une commission qui a eu le mandat d'appliquer une loi tout à fait nouvelle, qui, pendant les quatre premières années ou les cinq premières années, avait vraiment le mandat d'informer, puis de faire connaître, et de faire la promotion vis-à-vis un univers très insaisissable, parce que la loi ne donnait pas de moyens, si ma lecture est bonne, de prendre un portrait ou d'aller demander aux entreprises, pendant ces années-là, de faire un rapport à chaque année pour dire où elles en étaient rendues... C'était vraiment une période qui était donnée où on informait, on faisait la promotion, et le reste, puis c'est vers la fin de cette période-là qu'on est intervenu, aux limites de ce que permettait la loi, en respectant le rapport personnel entre les travailleurs et leur employeur, de commencer à prendre un portrait de la situation puis de se mettre en mouvement quand on a réalisé, là, qu'il y en a beaucoup qui avaient un peu remis leurs devoirs toujours à demain, à demain, à demain. Bon.

Alors, pendant cette période-là... Et puis, certains nous l'ont dit d'ailleurs ici, le vrai départ, là, pour récupérer et s'assurer qu'on embarque tout le monde, c'est novembre 2001, au moment où tout le monde devait être sur la ligne de départ. Le rôle de la Commission avant et après, c'est deux phases de son existence complètement différentes. Si la Commission était restée plus dans une attitude de juste informer et de ne pas s'être mise en situation d'aider de façon proactive, là, je pense qu'on pourrait reprocher à la Commission de ne pas avoir fait ses devoirs. Encore une fois, sachant aujourd'hui ce qu'on ne savait pas à l'époque, il y aurait peut-être des choses qui auraient pu être faites mieux, je veux bien comprendre ça, mais la Commission, quand même, a publié pendant cette période-là, là, à peu près un million de documents de différentes natures qui ont rejoint à peu près 10 000 personnes ou... En plus des documents, 10 000 personnes ont été rejointes dans différentes séances d'information. Je pense qu'il y en a eu plus que

500 qui ont été organisées, et il y a plus de 50 demandes de renseignements qui sont rentrées pendant cette période-là auxquelles la Commission a répondu.

Alors, il y a quand même un travail énorme, je pense, qu'il faut souligner pour rendre à César ce qui revient à César, et se rappeler que, présentement, la Commission a commencé à travailler beaucoup avec les partenaires, a développé plus d'outils, des outils plus simples, plus faciles à organiser, et on parle même maintenant, dans le rapport de la Commission, d'aller jusqu'au point de faire des vérifications ciblées sur le terrain. Alors, depuis un an ou un peu plus, il y a vraiment... La Commission respecte sa deuxième phase d'existence, je pense, et est passée dans une autre façon de travailler.

Maintenant, pour l'avenir — je termine là-dessus — on a parlé beaucoup de la carotte et du bâton. Je veux aussi rappeler que la Commission a quand même deux rôles différents. Son rôle n'est pas d'abord de sanctionner, mais elle a des pouvoirs de sanctionner qu'elle pourra être obligée d'utiliser. Il y a 2 % seulement des entreprises qui ont dit qu'elles ne voulaient pas appliquer la loi. Seulement 2 %, c'est plutôt bon, mais ce 2 % là, il va falloir qu'ils l'appliquent, la loi. Alors, à cet égard-là, la Commission devra, s'ils restent toujours avec l'idée de ne pas l'appliquer... devra sanctionner, mais c'est vrai de dire — et je sais que la Commission, la présidente et son équipe, pense et veut ça — son rôle est essentiellement de travailler avec les partenaires, d'être en mode d'aider, d'assister et de faire partie du grand réseau des entreprises québécoises pour que tout le monde travaille ensemble pour les travailleuses du Québec. Ça, c'est très, très clair.

Et je pense que d'être obligé de jouer ces deux rôles-là, ça rend peut-être la vie plus difficile à certains moments à la Commission, mais ce n'est pas vraiment incompatible, c'est faisable et on va le faire, et le ministère va appuyer et aider la Commission de tous les moyens. Il a commencé à le faire quand on a créé un bureau pour venir donner un coup de pouce à la Commission sur certaines choses qui étaient peut-être plus faciles à faire pour le ministère. On va respecter le mandat de la Commission, mais on a développé, je pense, un bon partenariat avec la Commission.

Alors, merci aussi à mes collègues. C'est vrai qu'on a bien travaillé, je pense, de façon très constructive. Un merci spécial à toute l'équipe de la Commission qui nous a préparé les documents, qui nous a assistés et, au premier titre, à sa présidente. Et on est toujours redevable au personnel du secrétariat, y compris ceux qui ont tenu sagement et patiemment des caméras pour capter, pour la postérité, nos débats. Alors, merci à tous. Et à la prochaine.

● (16 h 50) ●

Le Président (M. Rioux): Merci, M. le ministre. Moi, je voudrais souhaiter bonne chance à la Commission, à Mme Côté, ses deux vice-présidentes qui étaient là dès le départ, qui ont été celles qui ont contribué à la mise en place et au développement de la Commission, des femmes qui ont travaillé très dur et qui méritent, en tout cas, notre admiration et nos félicitations. Et merci à tout le monde. Alors, la commission ayant terminé son mandat, j'ajourne les travaux sine die.

(Fin de la séance à 16 h 51)

