



---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

---

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-SEPTIÈME LÉGISLATURE

## **Journal des débats**

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

**Le mercredi 24 novembre 2004 — Vol. 38 N° 35**

Étude du projet de règlement sur l'équité salariale  
dans les entreprises où il n'existe pas de catégories  
d'emplois à prédominance masculine

**Président de l'Assemblée nationale:  
M. Michel Bissonnet**

---

**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  
1020, rue des Parlementaires, bureau RC.85  
Québec, Qc  
G1A 1A3

Téléphone: (418) 643-2754  
Télécopieur: (418) 643-8826

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

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec  
ISSN 0823-0102

## Commission permanente de l'économie et du travail

Le mercredi 24 novembre 2004 — Vol. 38 N° 35

### Table des matières

Document déposé	1
Remarques préliminaires	
M. Michel Després	1
M. Marjolain Dufour	4
Mme Jocelyne Caron	4
Mme Danielle Doyer	5
Amendements déposés	6
Étude détaillée	
Identification des catégories d'emplois types	7
Rémunération des catégories d'emplois types	8
Attribution des taux horaires de rémunération	9
Estimation des écarts	10
Réalisation de l'exercice de l'équité salariale	10
Amendements	11
Entrée en vigueur	12
Remarques finales	12
M. Marjolain Dufour	12
M. Michel Després	13

### Autres intervenants

M. Normand Jutras, président  
M. Claude Bachand, vice-président

- \* Mme Rosette Côté, Commission de l'équité salariale
- \* Témoin interrogé par les membres de la commission

Le mercredi 24 novembre 2004 — Vol. 38 N° 35

**Étude du projet de règlement sur l'équité salariale dans les entreprises  
où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine**

(Neuf heures quarante-sept minutes)

**Le Président (M. Jutras):** ...de part et d'autre, nous allons commencer.

Alors, bonjour à vous tous. Étant donné que nous avons quorum, nous allons donc commencer nos travaux. Alors, je déclare donc la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte. Je rappelle le mandat de la commission: le mandat de la commission est de procéder à l'étude du projet de règlement intitulé Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, et ce, conformément à l'article 114 de la Loi sur l'équité salariale.

Alors, je demanderais à Mme la secrétaire d'annoncer des remplacements, s'il y en a.

**La Secrétaire:** Il y a un remplacement, M. le Président. Mme Caron (Terrebonne) remplace M. Boucher (Johnson).

**Le Président (M. Jutras):** Alors, s'il y en a qui ont des téléphones cellulaires, nous vous demandons de bien vouloir les fermer dès maintenant.

Alors, je pense qu'il convient, à ce stade-ci, d'établir la façon de fonctionner. Comme je l'ai dit, notre mandat est d'étudier un règlement, ce qui est assez exceptionnel. C'est un mandat que nous avons en vertu de la loi. Nous avons fait une revue de la jurisprudence parlementaire. C'est arrivé une fois, en 1998, et en fait ce qui a été décidé, à ce moment-là — et je pense qu'il y aurait lieu de procéder de la même façon — c'est d'utiliser la façon de procéder quand nous étudions un projet de loi article par article. Alors, je pense que la logique va de soi. Et ce qui avait été retenu comme façon de procéder à ce moment-là, c'est que, lorsque l'étude d'un article est terminée, c'est de dire... plutôt, que l'article est adopté, c'est de dire: L'étude en est complétée. Parce qu'en fait c'est au...

**Une voix: ...**

**Le Président (M. Jutras):** C'est ça, c'est ça. Parce que ça revient au gouvernement, à la dernière phase, là, d'adopter le projet de règlement. Alors, on commencerait donc par des remarques préliminaires de la part du ministre du Travail et du porte-parole de l'opposition officielle en matière de travail. Le projet de règlement, je vous le rappelle, comprend six articles et deux annexes. Alors, comme je vous le disais, on les considérerait un à un, et chaque article peut donc être étudié, là, comme dans le cas d'un projet de loi, paragraphe par paragraphe ou alinéa par alinéa. Et effectivement, ça va de soi, les amendements sont étudiés de la même façon.

Alors, le temps de parole sera donc de 20 minutes, là, pour chaque article, alinéa ou paragraphe et amendement. Puis, je l'ai déclaré, les articles n'ont pas à être déclarés adoptés, ils sont déclarés comme étant... l'étude complétée. Et il y aura des remarques finales à la toute fin.

Alors, nous procéderons donc aux remarques préliminaires. Il y a un temps de 20 minutes, là, qui est alloué à chacun, chacune des parlementaires qui voudrait intervenir au stade des remarques préliminaires. Alors, j'invite donc le ministre du Travail à nous faire part de ses remarques préliminaires.

● (9 h 50) ●

**M. Després:** Merci beaucoup, M. le Président. Peut-être avant de passer aux remarques préliminaires, tout simplement demander l'autorisation aux membres de déposer copie des mémoires qui ont été prépubliés, des commentaires qu'on a reçus dans la *Gazette officielle*, suite à la prépublication et suite à la consultation publique qui a eu lieu les 2, 3, 4 novembre par la Commission de l'équité salariale sur le dossier du règlement — je sais que mon cabinet a fait parvenir les documents — mais pour qu'ils soient officiellement déposés à la commission et remis publiquement à toute personne qui pourra en demander.

**Document déposé**

**Le Président (M. Jutras):** Alors, est-ce qu'il y a consentement?

**Une voix: ...**

**Remarques préliminaires**

**M. Michel Després**

**M. Després:** M. le Président, je vais d'abord saluer tous les membres de la commission parlementaire, les députés ministériels et de l'opposition à cette Commission parlementaire de l'économie et du travail, des gens du ministère du Travail qui sont ici, de mon cabinet, et la présidente qui m'accompagne à la table de la Commission de l'équité salariale, Mme Côté.

La Loi sur l'équité salariale, M. le Président, a été adoptée à l'unanimité, en 1996, dans le but d'éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois féminins. Cette loi repose sur la présomption que la discrimination salariale est systémique — je pense à la députée de Terrebonne qui m'a rappelé hier, en Chambre, le mot «système»; je l'ai ajouté dans mon discours — est généralisée en raison de la sous-évaluation historique des emplois traditionnellement occupés par des femmes. Ainsi, fait rare, cette loi proactive ne place pas le fardeau de la preuve sur les épaules des plaignants. Elle oblige plutôt l'employeur à démontrer que la discrimination salariale est absente de son entreprise ou, dans le cas contraire, à corriger les écarts salariaux. Pour atteindre son objectif, la Loi sur l'équité salariale exige des employeurs dont l'entreprise compte 10 salariés ou plus qu'ils réalisent un exercice d'équité salariale. Bien sûr, les modalités varient selon la taille de l'entreprise. Cet exercice consiste essentiellement à comparer, dans une même entreprise, les rémunérations versées aux emplois féminins avec celles versées aux emplois masculins de même valeur.

La première étape d'un exercice type d'équité salariale est l'identification des catégories d'emplois et de leur prédominance. Il s'agit de dresser la liste des catégories d'emplois présentes dans l'entreprise. Par exemple, dans une entreprise, on peut retrouver une catégorie d'emplois de «secrétaire», une catégorie d'emplois de «commiss-comptable», une catégorie d'emplois de «vendeur», une autre de mécanicien, etc. La prédominance de chacune de ces catégories d'emplois est établie par la suite, en tenant compte de certains critères prévus à la loi, comme par exemple le pourcentage de personnes de même sexe dans la catégorie. Si, à ce stade, on constate qu'il n'y a aucune catégorie d'emplois masculins au sein de l'entreprise, la démarche d'équité salariale doit être suspendue jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement de la Commission de l'équité salariale.

La Commission de l'équité salariale estime à environ 2 000 le nombre d'entreprises québécoises assujetties à la Loi sur l'équité salariale qui n'ont pas de catégories d'emplois masculins. C'est donc pour les 30 000 à 40 000 travailleuses et travailleurs de ces entreprises que nous devons agir. Les entreprises sans catégories d'emplois masculins se retrouvent principalement chez les entreprises de petite taille, celles qui comptent de 10 à 49 salariés. Environ 1 000 de ces entreprises oeuvrent dans le secteur des services de garde à l'enfance; environ 850, dans les centres de la petite enfance; 150 garderies; de plus 150 des organismes sociaux comme des maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence, de services d'aide à domicile, etc. Les 850 autres sont des entreprises oeuvrant dans différents secteurs d'activité fortement féminisés comme l'éducation, les écoles privées de filles, le secteur du textile ainsi que la vente et les services. On peut ainsi penser à la restauration, à l'hébergement, les services professionnels et même certaines caisses du Mouvement Desjardins.

Donc, ces entreprises sans catégories d'emplois masculins ne peuvent effectuer d'exercice de comparaison requis par la loi et ont dû suspendre leur démarche jusqu'à l'adoption du règlement. L'absence de règlement a donc pour effet d'empêcher certains employeurs de réaliser leur exercice d'équité salariale en plus de priver, je le répète, entre 30 000 et 40 000 personnes salariées de la possibilité d'obtenir des ajustements salariaux auxquels elles auraient droit. Cette situation est inéquitable pour ces travailleuses mais aussi pour certaines entreprises. En effet, des entreprises comparables vivent des situations différentes, puisque la loi exige la réalisation d'un exercice d'équité salariale à celles qui ont une catégorie d'emplois masculins, ce qu'elles ont fait ou sont en train de faire, alors que les entreprises concurrentes sans comparateur en sont carrément dispensées.

Le législateur a donc établi, dès l'adoption de la Loi sur l'équité salariale, que l'absence de catégories d'emplois masculins au sein d'une entreprise ne devait pas empêcher la réalisation de l'équité salariale, et c'est pourquoi il a accordé un pouvoir réglementaire à la Commission de l'équité salariale. Ce pouvoir réglementaire inscrit à l'article 114 de la Loi sur l'équité salariale prévoit essentiellement trois éléments.

L'établissement de catégories d'emplois types. Ces catégories d'emplois sont établies à partir de catégories d'emplois qu'on retrouve dans les entreprises ayant réalisé l'équité salariale. Le règlement doit prévoir des normes ou des facteurs de pondération permettant de tenir compte des

caractéristiques propres aux entreprises qui devront avoir recours au règlement. Le règlement proposé par la Commission de l'équité salariale, qui a fait l'objet d'une pré-publication du 24 septembre au 8 novembre en plus d'être soumis à une consultation publique par la Commission de l'équité salariale les 2, 3 et 4 novembre derniers, fournit deux catégories d'emplois types à prédominance masculine aux entreprises qui n'en ont pas afin qu'elles soient en mesure de compléter leur exercice d'équité salariale. Ces deux catégories types sont: préposé à la maintenance et contremaître. Pourquoi ces deux catégories d'emplois? Parce que la Commission de l'équité salariale a cherché quels étaient les emplois masculins qu'on retrouvait le plus souvent, à chacune des extrémités de la structure salariale, dans les entreprises de petite taille. Il est important que les catégories masculines se retrouvent aux extrémités de la structure salariale, puisqu'ainsi la majorité des catégories d'emplois féminins se retrouve entre les deux masculines, ce qui facilite la comparaison.

Je tiens à préciser que l'objectif du règlement n'est pas de fournir des comparateurs équivalents à chacune des catégories d'emplois féminins dans les entreprises visées par le règlement. L'objectif est de permettre une comparaison entre des emplois masculins prévus au règlement et les emplois féminins dans l'entreprise. Le règlement suit la même logique que celle imposée aux entreprises par le régime général de la loi. Dans le régime général, il n'est pas nécessaire d'avoir des emplois masculins équivalant aux emplois féminins pour estimer les écarts salariaux.

Je vous donne deux exemples. Dans certaines entreprises, on a pu prendre, comme base de comparaison pour la secrétaire, un directeur des ventes parce qu'il n'y avait pas d'autre catégorie d'emplois masculins. Ailleurs, on a pu prendre, comme base de comparaison pour la conseillère en ressources humaines, un manoeuvre bien sûr sans qu'il soit équivalent. On ne cherche donc pas des équivalents, on cherche des comparateurs. Pour trouver ces comparateurs, la Commission de l'équité salariale a donc fait réaliser un sondage entre le 28 janvier et 10 février 2004, auprès de 542 entreprises de 10 à 49 salariés et ayant complété leur exercice d'équité salariale. Ce sondage révélait qu'une forte proportion des entreprises sondées comptaient au moins un poste de préposé à la maintenance, et la très grande majorité d'entre elles comptaient au moins un poste répondant à la description de fonctions de contremaître. Ces deux catégories d'emplois masculins sont aussi bien connues tant des employeurs que des travailleuses et des travailleurs, ce qui facilitera leur évaluation lors de l'exercice d'équité salariale.

Il va de soi que le titre de ces catégories d'emplois peut varier d'un secteur d'activité à l'autre. Le titre de préposé à la maintenance est toutefois celui qui est attribué par le plus grand nombre de répondants, suivi d'homme à tout faire, de concierge, de journalier. Le titre de contremaître est également celui qui est le plus souvent utilisé par les entreprises, mais les appellations de gérant, de superviseur, de chef d'équipe sont aussi utilisées par les entreprises selon les secteurs d'activité.

La description de fonctions des deux catégories d'emplois types se retrouve en annexe au règlement. Ces descriptions sont à la fois assez générales pour permettre aux entreprises de tous les secteurs d'activité de les intégrer à leur réalité tout en étant assez spécifiques pour fournir tous les éléments nécessaires à la poursuite de l'exercice de

l'équité salariale. Le règlement prévoit qu'à partir des descriptions de fonctions l'employeur ou le comité d'équité salariale dans les entreprises de plus grande taille doit déterminer les taux horaires de rémunération qui seraient vraisemblablement accordés à ces deux catégories d'emplois si elles étaient présentes dans l'entreprise. Les employeurs sont habitués d'établir les taux de rémunération en positionnant leur entreprise par rapport aux entreprises comparables. Habituellement, ils identifient les entreprises comparables en tenant compte de facteurs comme le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et la région où elle oeuvre. Ces trois facteurs sont reconnus comme ayant une incidence sur la rémunération des salariés.

● (10 heures) ●

Le recours à ces trois facteurs usuels dans la détermination des salaires permet de tenir compte des caractéristiques propres aux entreprises qui devront appliquer le règlement. Elles pourront déterminer les salaires des deux catégories d'emplois masculins en fonction de leur réalité et surtout de leurs pratiques organisationnelles.

Au-delà de la prise en compte des caractéristiques des entreprises, il importe de baliser la détermination des taux de rémunération. Tous et toutes conviendront facilement de la pertinence de la première balise prévue au règlement à l'effet que les taux de rémunération attribués ne peuvent être inférieurs naturellement au salaire minimum en vertu de la Loi sur les normes du travail. Le règlement prévoit aussi une deuxième balise: que le taux horaire de préposé à la maintenance doit correspondre à 60 % de celui du contremaître. Pourquoi 60 %? Eh bien, l'observation, depuis plus de 10 ans, dans la position de la rémunération de préposé à la maintenance par rapport à celle de contremaître, au Québec, démontre une relativité constante. En effet, la position relative constatée au Québec, depuis 1991, entre ces deux catégories d'emplois est de 60 %. Selon les données de Statistique Canada tirées des recensements sur la population active, la relativité entre le revenu annuel de la catégorie d'emplois «préposé à la maintenance» et les catégories d'emplois à prédominance masculine assimilée à celle de contremaître était, pour les années 1991, 1996 et 2001, respectivement de 60 %, de 61 % et de 59 %. Après pondération par le nombre d'effectifs, cette position relative était de 62 % pour les mêmes années et de 60 % en utilisant le taux horaire moyen.

De plus, le sondage effectué en février 2004 pour la Commission de l'équité salariale a également révélé une relativité de 61 % entre ces deux mêmes catégories d'emplois dans les entreprises de petite taille. À titre indicatif, la relativité entre ces deux catégories d'emplois, au sein de la fonction publique québécoise, est estimée à 59 % par la Commission de l'équité salariale. De plus, au cours de la consultation publique que la Commission de l'équité salariale a menée les 2, 3 et 4 novembre derniers, à Montréal et à Québec, où plus d'une vingtaine d'intervenants patronaux, syndicaux, du Mouvement des femmes et experts se sont exprimés, plusieurs d'entre eux ont confirmé cette relativité de 60 % entre la rémunération de préposé à la maintenance et celle de contremaître. L'imposition de cette relativité fixe de 60 % entre la catégorie «préposé à la maintenance» et celle de contremaître permettra de baliser la marge de manoeuvre de l'employeur ou du comité d'équité salariale en ancrant leur taux de rémunération dans une réalité statistiquement démontrée. Une fois le taux horaire de rémunération attribué aux

catégories d'emplois types «préposé à la maintenance» et de «contremaître», l'employeur ou le comité d'équité salariale a dès lors tous les éléments pour reprendre son exercice d'équité salariale où il l'avait laissé. Le règlement prévoit que l'exercice d'équité salariale doit être complètement... conformément aux dispositions de la loi.

L'exercice est donc repris après l'étape de l'identification des catégories et de leur prédominance, ainsi toujours en respectant les obligations prévues à la loi. On peut s'attendre à ce que l'employeur complète son exercice en évaluant l'ensemble des catégories d'emplois, en comptant les catégories d'emplois féminins aux catégories d'emplois masculins, en estimant les écarts salariaux et en versant les ajustements salariaux. Il doit compléter cet exercice d'équité salariale au cours des deux années suivant l'entrée en vigueur du règlement, conformément aux dispositions prévues à la loi. Ce règlement très attendu a été qualifié de novateur, raisonnable et simple surtout d'application par de nombreux intervenants. La majorité des suggestions et des commentaires reçus lors de la consultation publique inspireront la Commission de l'équité salariale dans la production d'outils d'accompagnement qu'elle rendra disponibles dès l'entrée en vigueur du règlement.

Je veux rappeler également que, dès l'adoption de la Loi sur l'équité salariale, le législateur a reconnu que l'absence de catégories d'emplois à prédominance masculine souvent constatée dans les entreprises de secteurs d'activité où les femmes sont concentrées ne signifie pas l'absence de discrimination salariale. Il a donc accordé un pouvoir réglementaire à la Commission de l'équité salariale afin que l'absence de comparateurs internes ne fasse pas obstacle à l'atteinte de l'équité salariale pour les travailleuses des entreprises où la main-d'oeuvre est essentiellement féminine.

Le projet de règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine présente une approche n'imposant pas de fardeau administratif ou financier supplémentaire pour les entreprises qui y sont assujetties. Le projet de règlement proposé se limite à identifier des catégories d'emplois devant servir de comparateurs masculins aux entreprises qui en sont dépourvues. Il en est ainsi en lien direct avec les dispositions du régime général prévu à la Loi sur l'équité salariale. En permettant la réalisation d'un exercice d'équité salariale, le règlement fera non seulement en sorte que des milliers de femmes pourraient recevoir les ajustements salariaux auxquels elles ont droit, mais permettra également de maintenir une saine concurrence, puisque dorénavant les entreprises sans catégories d'emplois masculins seront aussi en mesure de réaliser les obligations que la Loi sur l'équité salariale leur impose.

Enfin, je veux réitérer l'appui inconditionnel du gouvernement afin que se réalise l'équité salariale dans les plus brefs délais où ce n'est pas déjà fait. Nous croyons fermement au principe de l'équité salariale et à son application. Il s'agit d'un principe auquel nous avons toujours cru et que nous avons toujours défendu. Merci beaucoup, M. le Président.

**Le Président (M. Jutras):** Alors, merci, M. le ministre. J'inviterais le porte-parole de l'opposition officielle en matière de travail, le député de René-Lévesque, à nous faire part de ses remarques préliminaires.

### M. Marjolain Dufour

**M. Dufour:** Merci, M. le Président. Alors, je tiens à vous saluer comme nouveau président de la Commission économie et travail. Il me semble que ça fait longtemps qu'on n'a pas siégé à cette commission. Puis je tiens à saluer le ministre, bien entendu. C'est la première fois qu'on a l'occasion de travailler ensemble pour un projet de loi mais ici, un projet de règlement. Saluer les collègues du côté ministériel et le personnel du ministère, mes collègues, bien entendu.

Dans mes remarques préliminaires, l'équité salariale est un projet de société voté à l'unanimité par l'Assemblée nationale. Elle a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique — ce que ma collègue a dit hier, au salon bleu — fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans la catégorie d'emplois à prédominance féminine. La Loi sur l'équité salariale allait plus loin que dire: À travail égal, salaire égal, mais disait: À travail équivalent, salaire égal. Il s'agit d'un grand chantier pour le Québec mis de l'avant par le gouvernement du Parti québécois.

Il existe des entreprises où il n'y a que des emplois à prédominance féminine. Est-ce à dire qu'il n'y a pas de discrimination au sein de ces entreprises et que la Loi sur l'équité salariale ne devrait pas s'y appliquer? Je ne crois pas. Toutes les travailleuses du Québec ont droit à l'équité salariale. Selon la Commission de l'équité salariale, il existe 2 000 entreprises comptant plus de 30 000 employés qui n'ont pas de comparateur masculin. Notons qu'il s'agit principalement d'entreprises de moins de 50 employés. Près de la moitié de ces entreprises, dont 950, sont dans les centres de la petite enfance. Plusieurs entreprises qui ne comportent que des emplois à prédominance féminine ne pouvaient procéder à la démarche de l'équité salariale, faute de comparateurs masculins. Ce projet de règlement vise à combler cette lacune.

Plusieurs déplorent le délai trop long avant la publication de ce projet de règlement. J'ouvre ici une fenêtre: apparemment que ça s'est déjà tenté avant, des projets de règlement, là, mais là il y en a un à mon avis qui est une méthode originale, là, pour compléter le processus de projet de règlement de l'équité salariale. Nous comprenons cependant les difficultés quant à sa préparation. D'ailleurs, à la lecture des mémoires, on comprend qu'il sera très difficile de plaire à tous. On sait qu'on a eu beaucoup de mémoires. Je vous dirais qu'il y a de l'opposé autant d'un côté comme de l'autre, autant au niveau du Conseil du patronat que certains syndicats, et même des chercheurs, parce qu'on a des mémoires où est-ce qu'on a des chercheurs.

Le projet propose une méthode originale pour compléter la démarche d'équité salariale. C'est en ce sens que mon collègue des Îles-de-la-Madeleine affirmait qu'il s'agissait d'un bon projet, mais tout bon projet mérite tout de même des améliorations, un devoir de clarté. Le projet de règlement se doit d'être plus clair. Alors, ici, M. le Président, je disais au ministre du Travail le désir, de ce côté-ci, c'est de faire avancer ce dossier-là. J'aurais une demande à formuler au ministre pour faire avancer plus rondement la commission sur le projet de règlement. Ma demande serait celle-ci au ministre: il pourrait formuler son cahier d'amendements que, nous, on s'appliquerait à regarder dans le courant de l'avant-midi, et nous pourrions

reprendre cet après-midi, avec le cahier d'amendements, pour faire avancer, comme je le disais auparavant, le dossier de projet de règlement de l'équité le plus rapidement possible.

• (10 h 10) •

Alors, ça n'empêchera pas, bien entendu, une adoption rapide afin que l'équité salariale puisse être une réalité pour toutes les femmes du Québec qui à mon sens ont déjà passablement attendu. Merci beaucoup, M. le Président.

**Le Président (M. Jutras):** Alors, merci, M. le député. Alors, M. le ministre, il y a une demande qui vous a été faite. Quelle est votre réponse?

**M. Després:** Est-ce qu'il y a — je peux y répondre, M. le Président — est-ce qu'il y a d'autres remarques préliminaires de la part de la formation?

**Le Président (M. Jutras):** Oui. De l'autre côté, si on y va en alternance, est-ce qu'il y a des remarques du côté ministériel?

**M. Després:** Non, il n'y a pas d'autres remarques du côté ministériel.

**Le Président (M. Jutras):** Non, alors on va terminer les remarques préliminaires.

**M. Després:** On terminerait les remarques préliminaires puis on pourrait revenir, M. le député de René-Lévesque, là-dessus par la suite.

**Le Président (M. Jutras):** D'accord. Alors, Mme la députée de Terrebonne.

### Mme Jocelyne Caron

**Mme Caron:** Merci, M. le Président. Alors, oui, M. le Président, quelques remarques préliminaires seront brèves, mais je pense que c'est important de les faire parce que ce projet de règlement là, il est extrêmement important. Le ministre l'a dit, mon collègue le porte-parole aussi. Et d'ailleurs, lorsque nous avons fait une évaluation avec l'ex-ministre du Travail, au moment où nous étions au gouvernement, M. Jean Rochon, sur le bilan, l'évolution, où on était rendus, c'est un élément qui revenait extrêmement souvent, le fait que plusieurs entreprises ne pouvaient pas faire leur exercice d'équité salariale parce qu'il n'y avait pas de comparateur masculin.

Quand on pose la question à l'effet de savoir: «Est-ce que, parce qu'il n'y a pas de comparateur masculin, les femmes et hommes qui travaillent dans ces entreprises-là sont moins pénalisés?», bien je pense que, juste la poser, on y répond. Au contraire, la plupart du temps, effectivement, dans ces milieux d'entreprises où il n'y a pas de catégories d'emplois de comparaison, de comparateur pour la prédominance masculine, c'est évident que ce sont traditionnellement des milieux où les salaires ont toujours été considérés plutôt à la baisse, et on n'a jamais accordé la véritable valeur d'emploi à ces femmes qui exerçaient des métiers, des professions qui étaient importants et qui étaient souvent au niveau du service, au niveau de l'éducation, au niveau du service à la personne.

D'ailleurs, je me souviens très bien, lorsque j'ai commencé comme députée en 1989, au niveau des services de garde, on revenait constamment sur ces exemples-là, qu'une éducatrice qui était dans une garderie avait un salaire trois fois plus faible que — l'exemple qu'on utilisait dans le temps — qu'un gardien de zoo. Et c'est réel. Les services de garde, ça a été très long, ça a pris des années avant qu'on puisse offrir des salaires qui étaient justes. Le salaire, là, là, ce n'était pas énorme, mais ça venait un peu compenser. Donc, il faut le poursuivre, l'exercice, parce que c'est évident que, dans ces catégories-là, on n'a pas encore atteint l'équité salariale. C'est très clair pour moi. Donc, quand on se parle de 30 000 à 40 000 personnes, de 2 000 entreprises, c'est extrêmement important.

Donc, oui, le règlement est important, oui, nous souhaiterions prendre le temps d'examiner les amendements pour nous assurer qu'il est bien fait, pour ne pas retarder. Il faut aussi s'assurer que, les entreprises qui sont en attente, on va leur faire un souhait, un vœu de régler rapidement parce que ces femmes et les hommes qui travaillent dans ces entreprises-là ont attendu suffisamment longtemps. Donc, c'est important qu'on puisse leur faire des versements rapidement, dès que l'exercice aura été complété.

Une remarque sur le projet de règlement lui-même, qui nous troublait profondément — je cherchais mes mots...

**Mme Doyer:** ...troubler et irriter.

**Mme Caron:** ...oui, qui nous irritait, oui, profondément; ma collègue la députée de Matapédia me souffle ça à l'oreille, et c'est réel: dans l'annexe, au niveau des descriptions de fonctions, on retrouvait, dans les qualifications et conditions liées à l'emploi, une petite phrase qui dit: «L'appréciation de ces facteurs doit refléter la culture et les façons de faire de l'entreprise.» Bien, ça vient, pour nous, carrément à l'encontre du principe de l'équité salariale parce que justement l'équité salariale, c'est un peu de mettre fin à la culture des entreprises qui était à l'effet de dire que les emplois à prédominance féminine, c'étaient des emplois où on pouvait se permettre de payer pas mal moins parce que ça faisait partie de nos talents naturels et de nos vocations, d'offrir ces services-là.

Alors, le travail doit être reconnu, qu'on soit une femme ou un homme, à sa juste valeur, et il ne doit pas y avoir de discrimination systémique. Alors, ça complète mes remarques, M. le Président. Donc, nous souhaitons pouvoir étudier les amendements pour accélérer la démarche, effectivement permettre à toutes ces personnes de bénéficier rapidement d'un droit, celui de l'équité salariale.

**Le Président (M. Jutras):** Oui. Alors, Mme la députée de Matapédia.

**Mme Danielle Doyer**

**Mme Doyer:** Alors, merci, M. le Président. Alors, je tiens à saluer toutes et tous les collègues et le ministre aussi, puis à saluer le geste qu'il a posé. Moi, ça fait 10 ans que je suis parlementaire ici, et jamais on n'est allé en travail sur un projet de règlement. Et j'avoue que j'aimerais bien le faire par rapport au projet de règlement que votre collègue ministre délégué aux Forêts a déposé hier, en Chambre... dernièrement, c'est-à-dire. Et il va en consultations là-dessus.

Alors, c'est un geste intéressant, que les parlementaires puissent prendre du temps — pas trop — parce qu'effectivement ça presse pour les femmes qui sont touchées. C'est quand même — tantôt, on l'a souligné — 2 000 entreprises, 30 000 à 40 000 travailleuses, j'oserais dire bien sûr travailleuses.

Et moi la question aussi de la région, parce qu'il y a, dans l'article n° 2 du projet de règlement sur l'équité salariale dont il est question ici, il y a l'idée que le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit prendre en considération les facteurs suivants: la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et la région où elle oeuvre. Alors, moi, je tiens à dire, à souligner que, pour moi, comme étant une femme issue d'une région qu'on appelle éloignée, périphérique — et, hein, on n'aime pas beaucoup ces termes-là — mais, moi, ça ne m'intéresse pas, qu'à la grandeur du Québec les femmes qui travaillent aux mêmes fonctions dans les CPE aient un salaire qui n'est pas le même à quelque part, parce que la vie, le coût de la vie, il est un peu le même partout, hein?

Alors, les dames en CPE à Causapsal, à Montréal, à Québec, dans quelque quartier urbain que ce soit ou dans quelque petit village que ce soit, au Québec, il y a quand même des normes à préserver au niveau d'un travail: tu fais les mêmes fonctions, tu exerces les mêmes fonctions auprès des enfants. Alors, pour moi, c'est quelque chose qui m'inquiète et que je n'aime pas vraiment, à un moment donné, quand ça détermine les salaires. Et effectivement ma collègue a parlé de... Quel terme avez-vous utilisé, ma collègue de Terrebonne...

**Une voix:** ...

**Mme Doyer:** ...tantôt? Moi, ça m'irritait, l'appréciation de ces facteurs doit refléter la culture et les façons de faire de l'entreprise. Alors, l'exercice que nous allons faire tantôt, c'est de regarder les amendements déposés par le ministre qui vont nous rassurer par rapport à un certain nombre de choses. Et ensuite on va pouvoir, comment je dirais ça, exercer notre bonne foi pour... pas adopter, mais étudier et reconnaître article par article de cette réglementation qui nous est proposée et que, oui, on va y aller de l'avant parce que notre intérêt, mes collègues et moi, c'est que les femmes dans le fond — l'échéancier, c'était novembre 2001, pour l'application de la Loi sur l'équité salariale... Et, moi, je n'ai pas le goût qu'un certain nombre de femmes au Québec attendent encore plus qu'elles attendent déjà. Alors, c'est l'exercice qu'on va faire aujourd'hui. Voilà ce que j'avais à dire, M. le Président.

**Le Président (M. Jutras):** Alors, merci, Mme la députée de Matapédia. Et je comprends que ça termine les remarques préliminaires de part et d'autre? C'est le cas. Alors, M. le ministre, je vous invite donc, à ce stade-ci, à répondre à la demande qui a été formulée, là, par le député de René-Lévesque.

**M. Després:** M. le Président, peut-être quelques commentaires pour répondre ou faire une parenthèse pour répondre au député de René-Lévesque. Effectivement, le député m'avait parlé juste avant d'entrer en commission parlementaire et il m'a dit qu'il était très, très ouvert à étudier effectivement le règlement, ce qui est de toute façon peu commun, comme l'a souligné le député, d'autant plus qu'habituellement le gouvernement fait des règlements,

va en prépublication, a des commentaires, après ça le règlement devient en application, alors que, là, on a une consultation de la part de la Commission de l'équité salariale — entendre tous les intervenants qui pouvaient être impliqués — et on a la chance ici, en commission parlementaire, d'étudier le règlement.

J'ai laissé sous-entendre au député qu'il y avait quelques amendements qui sont très, très, très, très simples, qui ne changent pas du tout le sens du règlement, le fond, absolument pas. Je ne veux pas qu'il y ait de surprise parce que je veux mentionner en même temps qu'il y avait des balises, hein, en fonction de l'article 114 de la loi, il y a des balises dans lesquelles le règlement doit être adopté.

● (10 h 20) ●

Il y a son pouvoir réglementaire aussi qui fait qu'il y a eu des propositions qui ont été déposées, qui étaient des bonnes propositions mais qui ne pouvaient pas cadrer à cause du pouvoir réglementaire, celle entre autres d'avoir une formule qui est la même pour tout le monde, pas une formule qui se fait d'entreprise en entreprise.

Donc, au-delà des commentaires que nous avons eus, il y a des choses qu'on ne pouvait pas tenir compte en fonction de ce que la loi nous dicte, en fonction de l'article 114 et du pouvoir réglementaire, alors que bien souvent on essayait de trouver une approche, entre autres, qui était une approche sectorielle par type d'entreprise ou d'activité. Entre autres, quand la députée de Terrebonne mentionnait, tout à l'heure, l'exemple dans le secteur des garderies, au fond, dans le règlement que nous soumettons à l'étude aujourd'hui est tout sauf de comparer des emplois, mais bien de les situer, hein, de les situer entre eux, entre deux points sur une échelle. Et ceux qui ont été choisis ont été ceux, comme je vous disais, qui pouvaient le plus facilement se retrouver ou se redéfinir par un autre corps d'emploi, titre d'emploi dans la majorité des entreprises, alors que d'y ajouter, comme, par exemple, certains auraient voulu, un troisième comparateur, quand on analyse l'ensemble du marché, celui qui se rapprochait le plus était, entre autres, par exemple, celui de technicien en informatique.

Donc, si vous le situez dans une boutique de vêtements, pas évident, puis, tout dépendant de la concurrence dans ce secteur-là avec les taux de salaire qui sont excessivement différents, il était très difficile d'identifier même la relativité de cet emploi-là, entre autres.

Donc, M. le Président, je vais déposer pour répondre à la demande du député de René-Lévesque et dans l'objectif de faciliter. Je pense que j'ai bien compris de la part des parlementaires, c'est que tout le monde est conscient qu'il faut faire avancer ce dossier-là, un dossier qui a été voté à l'unanimité, depuis effectivement 1996, et pour lequel, de bonne foi, très sincèrement, autant l'ancien gouvernement que le gouvernement qui est en place ont essayé de tout mettre en place pour favoriser et de faire avancer. Et c'est pour ça que le gouvernement, je le répète, n'est pas allé en contestation sur le jugement de la Cour supérieure, qui a été déposé, sur le chapitre IX où le gouvernement a déposé — on est intervenu en Chambre, hier — ou on va étudier — je crois, je pense, c'est cette semaine — l'étude du projet de loi n° 79 justement pour permettre encore là la réalisation d'un dossier d'équité salariale le plus rapidement possible. Et je suis heureux de voir que l'objectif des députés de l'opposition est, lorsque nous reviendrons cet après-midi, de pouvoir effectivement que je puisse retourner, comme ministre, le plus rapidement

possible, de retourner en comité ministériel et au Conseil des ministres pour que le règlement puisse être mis en application le plus rapidement possible pour les femmes qui attendent, M. le Président.

Donc, je vous dépose copie des amendements qui concernent l'article 2, l'annexe I et l'annexe II.

**Le Président (M. Jutras):** Alors, est-ce qu'il y en a des copies pour tout le monde ou il faut qu'on les fasse faire...

**M. Després:** Je pense qu'il y en a plusieurs copies, M. le Président. Il doit y avoir moyen d'en donner immédiatement.

### Amendements déposés

**Le Président (M. Jutras):** Alors, je reçois donc, là, la série d'amendements déposés par le ministre, et, oui, on va remettre à chacun des parlementaires ces amendements. Oui, M. le député de René-Lévesque.

**M. Dufour:** Alors, je tiens à remercier le ministre pour avoir accédé à notre demande. J'ai pris bonne note de ça, ce que vous venez de dire. Bon. À la lecture des dépôts de mémoire, vous avez dit qu'il y avait effectivement de bonnes propositions mais que ça ne cadrerait pas dans la loi n° 114. Alors, effectivement je l'ai pris en note. Alors, il y a des vérifications qu'on va faire nous aussi. Mais c'est apprécié, le fait que vous ayez répondu à la demande.

**M. Després:** ...au pouvoir réglementaire, là.

**M. Dufour:** O.K. Pouvoir réglementaire. Et, bien entendu, on se revoit. On étudie et on se revoit cet après-midi.

**Le Président (M. Jutras):** Alors, nous convenons donc que nous suspendons nos travaux et que nous allons reprendre après les affaires du jour?

**Une voix:** Après les affaires courantes.

**Le Président (M. Jutras):** Après les affaires courantes.

(Suspension de la séance à 10 h 24)

(Reprise à 15 h 28)

**Le Président (M. Bachand):** À l'ordre, s'il vous plaît, messieurs mesdames! Donc, je vous rappelle le mandat de la commission. Donc, le mandat de la commission est de procéder à l'étude du projet de règlement intitulé Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, conformément à l'article 114 de la Loi sur l'équité salariale.

Donc, j'ai compris, ce matin et à la décharge de mon président, qu'on allait procéder article par article, et c'est ce qu'on va faire. Donc, moi, je vais prioriser — M. le ministre, si vous êtes d'accord — moi, j'ai compris que, sur le côté de l'opposition, il y avait un accord là-dessus, à

procéder article par article et l'amendement qui accompagne cet article-là, et les questions viendront de la part de l'opposition. Donc M. le ministre.

### Étude détaillée

#### Identification des catégories d'emplois types

**M. Després:** Oui. Merci beaucoup, M. le Président. Au fond, l'article 1 du règlement nous dit, et je vais le lire: «En l'absence de catégories d'emplois à prédominance masculine au sein d'une entreprise assujettie à la loi, le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, pour toute la durée de cette absence, retenir aux fins de l'identification des catégories d'emplois à prédominance masculine de l'entreprise, les catégories d'emplois types suivantes: catégories d'emplois types: contremaître, description de fonctions à l'annexe I; préposé à la maintenance, description de fonctions à l'annexe II.»

● (15 h 30) ●

Peut-être quelques commentaires, M. le Président, pour dire que cet article au fond indique aux entreprises, comme on avait dit, qui n'ont pas d'emplois masculins, hein, dans l'entreprise quels sont les deux emplois qui vont être, je dirais, les deux postes créés effectivement dans l'entreprise pour être capables de s'arrimer avec la loi, pour appliquer la Loi de l'équité salariale. Pourquoi on a choisi ces deux corps d'emplois là? Parce que, suite à un sondage que la Commission de l'équité salariale a fait... confirme l'existence de ces deux catégories d'emplois là qu'on retrouve le plus souvent dans les entreprises, parmi 542 qui avaient déjà fait l'exercice de la Loi sur l'équité salariale. Ce sont des corps d'emplois qui sont connus, qui sont facilement identifiables dans une entreprise. Et naturellement, juste pour ramener ça, de dire que l'exercice que nous faisons là va s'appliquer pour environ 2 000 entreprises au Québec, que ce soient les centres de la petite enfance, que ce soient les centres des services professionnels, que ce soient des entreprises d'organismes sociaux, que ce soient des écoles privées, que ce soit dans le secteur de la restauration ou de l'hébergement, et ça touche effectivement environ 30 000 personnes.

À ce moment-ci, je m'arrêteraï, M. le Président. Peut-être permettre aux députés qui ont des questions supplémentaires par rapport à l'identification, je dirais, des deux corps d'emplois qui vont servir à permettre de faire l'exercice.

**Le Président (M. Bachand):** M. le député de René-Lévesque.

**M. Dufour:** Je vous remercie, M. le Président. Alors, suite aux commentaires que vous venez de faire, juste pour bien comprendre, là, bon, vous dites que c'est un sondage qui fait en sorte que les emplois de contremaître et de préposé à la maintenance se retrouvent un peu partout. C'est un peu le sondage qui a été fait.

Prenons l'exemple des CPE. C'est ce qu'on appelle à ma connaissance des coordonnatrices. La coordonnatrice se retrouve, elle, à être une employée-cadre, c'est ce que je comprends dans la loi. Et, même si c'est un sondage, le sondage faisait-il en sorte qu'il pouvait y avoir d'autres postes d'emplois qui auraient pu être des catégories d'emplois types, selon le sondage qui a été donné? Peut-être

qu'il y en a deux qui ont arrivé en tête, là, qui sont contremaître et préposé à la maintenance. Juste pour avoir une idée, là.

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

**M. Després:** Oui, M. le Président. Effectivement, il y en a d'autres. Il y a eu, entre autres, celui — le troisième qu'on retrouvait le plus souvent — c'est celui de poste de technicien en information... en informatique, excusez-moi — pas en information, en informatique.

**Le Président (M. Bachand):** M. le député de René-Lévesque.

**M. Dufour:** Et je comprends que la coordonnatrice dans les centres de la petite enfance, c'est effectivement la personne-cadre qui serait reconnue dans l'entreprise dont le comparatif se ferait avec le préposé à la maintenance, là. C'est ce que je comprends aussi.

**Une voix:** ...

**M. Dufour:** Non?

**M. Després:** Si vous n'avez pas d'objection, M. le député, je demanderais à la présidente de la Commission de l'équité salariale. Il faut bien le dire, ceux qui ont préparé le règlement sur l'équité salariale, c'est la Commission de l'équité salariale.

**M. Dufour:** Oui, d'accord.

**M. Després:** Si vous n'avez pas d'objection, je permettrais; vous allez avoir toutes les réponses d'ordre autant informationnel que technique.

**Des voix:** Consentement.

**Mme Côté (Rosette):** Bon. Le poste de contremaître, c'est un poste masculin. Donc, lorsque l'employeur — prenons un CPE — l'employeur dit: Je n'ai pas, moi, de poste masculin, je n'ai pas de contremaître, je n'ai pas de chef d'équipe, je l'importe, je l'amène dans mon entreprise, alors — quand je regarde la description de fonctions que nous analyserons tout à l'heure — il regarde la description de fonctions puis il dit: Moi, cette personne-là, je la paierais combien? Et le poste de contremaître, là, c'est le dernier poste avant le poste de cadre. C'est le dernier poste avant le poste de cadre. Si on est dans un gros CPE, il pourrait arriver qu'au-dessus du poste de contremaître il y ait d'autres postes de cadre, beaucoup de postes de cadre.

Prenons l'exemple, là, d'une boutique de lingerie; probablement qu'il n'y aura pas de poste de cadre, il va y avoir le contremaître, puis après ça ça va être le propriétaire qui, lui, va être un cadre supérieur, puis il va être exclu de la loi. Dépendamment de la réalité de l'entreprise, le poste de contremaître va être situé à différents endroits, mais on sait qu'il va y avoir plusieurs postes de cadre au-dessus de lui. Alors là, supposons qu'on est un CPE et qu'il y avait un CPE où l'employeur — disons un grand CPE — identifierait que le contremaître, tel que décrit dans le règlement, est fait par une femme. Il dirait: Bien, voyons, moi, là, mon contremaître, là, j'ai quelqu'un chez nous qui fait

à peu près la même chose. Qu'est-ce qu'il pourrait faire? Ça, c'est une question qui peut vous être posée... Qu'est-ce qu'il fait? Alors, il dit: Moi, j'en ai peut-être, une contremaîtresse, chez moi, qui est une fille. Première question qu'il se pose, il va voir quelle est la prédominance: Est-ce que ma contremaîtresse qui est dans mon usine, c'est une fille ou un gars? Pour savoir quelle prédominance il a, il regarde les facteurs de la loi: Est-ce que ça répond à 60 %? Est-ce que c'est occupationnel? Bon.

Supposons que, oui, il dit: Oui, ça répond, c'est vraiment une masculine, alors, à ce moment-là, il met sa contremaîtresse masculine, il fait son exercice sans le règlement. S'il dit: Non, je ne l'ai pas, c'est une féminine, là, ce qu'il faut qu'il regarde, c'est quelles sont les tâches qui sont occupées chez eux, quelles sont les tâches qui sont proposées et à quelle place il place son contremaître gars fictif qu'il importe? Il le place-tu au-dessus de sa contremaîtresse, s'il en a une, en dessous ou pareil? Puis là il agit. Alors, dépendamment du CPE, le contremaître, il va toujours être avant le cadre, et c'est les cadres qui vont être au-dessus d'elle. On s'entend?

**Le Président (M. Bachand):** M. le député de René-Lévesque, d'autres questions? Mme la députée de Terrebonne.

**Mme Caron:** Merci, M. le Président. J'ai une question. Il y avait eu une demande qui avait été présentée dans le mémoire du CIAFT, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, le mémoire conjoint du CIAFT et de la Fédération des femmes du Québec. En page 4 de leur mémoire, ils recommandaient que la commission permette une démarche dans l'équité salariale, où l'entreprise détermine elle-même les comparateurs masculins naturels types dans son secteur. Pourquoi ça n'a pas été retenu, cette proposition-là?

**Le Président (M. Bachand):** Madame, pour fins de transcription, c'est possible de vous présenter?

**Mme Côté (Rosette):** Oui, oui. Rosette Côté, présidente de la Commission de l'équité salariale. Ça n'a pas été retenu parce qu'il est impossible d'avoir une approche sectorielle de par la loi, de par le règlement. Le règlement, il est extrêmement strict. Ce que nous devons proposer dans le règlement ne doit pas être interprété, il doit être appliqué. Les employeurs n'ont pas de marge de manoeuvre pour changer le règlement, et la commission n'a pas de marge de manoeuvre pour interpréter le règlement. S'il fallait faire ce que le CIAFT demande, il faudrait changer la loi et donner à la commission le pouvoir d'identifier des comparateurs par secteurs d'activité ou par groupe d'employeurs qui le demanderait.

Donc, l'approche sectorielle nous a été recommandée par la CSN, elle nous a été recommandée par le CIAFT. Peu important ceux qui l'ont recommandée, on a deux balises qui sont extrêmement importantes: la loi ne le permet pas, et le règlement ne le permet pas non plus.

**Le Président (M. Bachand):** Mme la députée, d'autres interventions? M. le ministre.

**M. Després:** C'est pour ça, M. le Président, que, ce matin, en terminant la commission, j'ai fait appel au fond

à l'article 114 de la loi et le pouvoir réglementaire qui fait que plusieurs propositions qui ont été faites n'ont pas pu être tenues en compte parce qu'elles pouvaient, au sens de la loi, s'appliquer. Donc, automatiquement, ça les éliminait.

**Le Président (M. Bachand):** Ça va? Donc, dois-je comprendre que l'étude de l'article 1 est complétée?

**Des voix:** Complété.

#### Rémunération des catégories d'emplois types

**Le Président (M. Bachand):** Complété. Et article 2, M. le ministre.

**M. Després:** Oui, M. le Président. L'article 2 concerne la rémunération des catégories d'emplois types.

«Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit déterminer, à partir des descriptions de fonctions prévues aux annexes I et II, le taux horaire de rémunération qu'il attribuerait à chacune des catégories d'emplois identifiées en application de l'article 1 si elles étaient présentes dans son entreprise. À cette fin, le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit prendre en considération les facteurs suivants: la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et la région où elle oeuvre.»

Au fond, M. le Président, l'article 2 indique qu'il y aura effectivement une modification à proposer dans l'article 2. Il s'agit tout simplement au fond où on dit: Le paragraphe de l'article 2 — vous devez avoir un papillon; le paragraphe de l'article 2 — de ce projet de règlement est modifié par — tout simplement — l'inversion, à la cinquième ligne et après «suivants:» — on inverse les mots pour dire — de «la taille de l'entreprise» et de «le secteur d'activité».

Donc, l'article doit se lire — maintenant, je ne recommencerais pas, M. le Président — tout simplement la dernière phrase: «...le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et la région où elle oeuvre.» Au fond, c'est tout simplement — je vais aller voir de l'autre côté — c'est l'inversion, la taille. On inverse tout simplement le mot. On met le secteur d'activité en premier au lieu de la taille de l'entreprise. Au fond, l'article 2, pour donner quelques explications, M. le Président, l'article 2 indique aux employeurs qu'ils doivent déterminer à partir de maintenant, à partir du moment qu'on a — ce qu'on a fait à l'article 1 — on a deux corps d'emplois fictifs qu'on crée dans l'entreprise, mais naturellement il faut fixer leurs conditions salariales. Donc, il s'agit de déterminer le taux horaire de la rémunération qui serait attribuée à ces deux catégories d'emplois comme si elles existaient dans l'entreprise. Au fond, il s'agit d'établir les salaires en observant. Qu'est-ce qu'on fait habituellement? Bien souvent, les entreprises regardent qu'est-ce qui se passe dans leur environnement.

● (15 h 40) ●

Donc, c'est pour ça qu'on parle de tenir compte au fond de la concurrence. Et les entreprises concurrentes, bien ça tient compte: quels sont les concurrents qui sont dans le même secteur d'activité; quelle est au fond la taille de l'entreprise, parce que ça ne veut pas dire que les postes sont rémunérés de la même façon si on est dans une grande entreprise ou dans une PME; et le troisième facteur: tout dépendamment de la région où on demeure, effectivement

les conditions salariales ne sont pas nécessairement les mêmes des fois dans le même secteur d'activité, mais, parce qu'on est dans deux régions différentes, il y a une réalité qui fait que les conditions peuvent être différentes.

Donc, c'est pour ça qu'on dit à l'employeur: En fonction de ta concurrence, de l'activité dans laquelle tu es, dans le secteur d'activité que tu es, la taille de ton entreprise et la région fixent des conditions pour pouvoir fixer les conditions salariales de ces deux corps d'emplois là.

**Le Président (M. Bachand):** Mme la députée de Matapédia.

**Mme Doyer:** Oui, M. le Président. Alors, ce matin, j'avais fait des remarques préliminaires. Dans les remarques préliminaires, j'avais parlé de la question de «la région où elle oeuvre». Et je trouve ça pertinent d'amener le secteur d'activité, puisque c'est le plus prépondérant — je vais le dire comme ça — ensuite la taille de l'entreprise. Et, ce matin, j'entendais, justement pendant que je déjeunais, un reportage sur Kanuk, puis on voyait les couturières puis on les voyait travailler. Puis on voyait qu'elles étaient dans un environnement de travail extrêmement intéressant puis avaient peut-être des salaires en tout cas plus intéressants qu'ailleurs dans d'autres ateliers de couture.

Alors, ma préoccupation, c'était par rapport à «la région où elle oeuvre». Et on sait que, parmi les 2 000 entreprises où le projet de réglementation va s'appliquer lorsque nous allons avoir fini de l'étudier, il y a 30 000 à 40 000 travailleuses, dont plusieurs en CPE, en couture et restauration, etc. Et, moi, j'aimerais ça que vous nous fassiez la pédagogie de ça. Mon inquiétude que j'avais — et j'avoue que, de façon informelle, on m'en a parlé davantage — ça ne veut pas dire que toutes les questions de négociation patronale-syndicale qui sont amenées dans la normalité des choses, avec une négociation, un taux horaire, etc., ce que ça amène, ça, ce qu'on est en train de faire en appliquant la Loi sur l'équité salariale pour ces travailleuses-là, ça fait en sorte qu'on va ramener, avec les deux comparateurs utilisés, on va ramener un équilibre.

Et, moi, ma préoccupation que j'avais, j'aimerais ça que vous me clarifiiez ça un petit peu davantage, même si je l'ai compris avec les explications qu'on m'a données de façon informelle. Ma préoccupation que j'avais: par exemple, que les CPE, partout au Québec, on doit à quelque part les payer de la même façon. Quand une dame entre au travail le matin et qu'elle garde, je ne sais pas — on ne peut pas dire «garder» — mais qu'elle prend soin d'enfants, elle est éducatrice, elle est en garderie, dans un CPE, qu'elle soit à Causapscal ou n'importe où au Québec, moi, je veux qu'elle soit payée de la même façon. Il y a le syndicat qui s'assure de ça avec le patron, dans une négociation, plus le réajustement qu'on amène avec ça par rapport à ce qu'on avait à faire en termes d'abolir la discrimination systémique qu'on avait.

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

**M. Després:** Il faut faire, M. le Président, une distinction entre la politique salariale et l'équité salariale. Ce que la députée nous parle au fond, c'est de la politique salariale. Au-delà des trois facteurs sur lesquels on leur permet de se fier pour déterminer les salaires de ces deux corps d'emplois là pour permettre l'exercice de l'équité

salariale, ça n'empêche pas, entre autres, les gens des garderies de négocier une politique salariale entre autres parce que le gouvernement est celui qui subventionne, entre autres, les garderies. Ça, c'est — il faut distinguer, là — ça, c'est l'exercice. Après ça, en matière d'équité salariale, c'est chaque garderie qui doit faire, au-delà qu'il y ait une politique, c'est chaque garderie qui doit faire l'application de la Loi sur l'équité salariale.

Ça n'empêche pas qu'il peut y avoir, au-delà de ça, quelques écarts, une fois que l'exercice de l'équité salariale est fait, d'une région à l'autre, mais ça n'empêche pas l'exercice de la politique salariale. Je ne sais pas si ça répond en partie.

**Le Président (M. Bachand):** Mme la députée...

**Mme Doyer:** ...de le préciser à ce moment-ci parce que ce facteur-là...

**Le Président (M. Bachand):** Mme la députée de Matapédia.

**Mme Doyer:** Oui, merci. Excusez-moi, M. le Président.

**Le Président (M. Bachand):** ...

**Mme Doyer:** Oui, merci, M. le Président, de me donner la parole. Mais c'était vraiment mon inquiétude ce matin, puis je pense que c'est aussi pédagogique pour ceux et celles qui s'intéressent à ça, que ce soient les employeurs ou les travailleuses qui nous écoutent. Je trouve ça important de clarifier ça. Puis, moi, ça m'inquiétait un peu, «la région où elle oeuvre», mais c'est évident — il ne faut pas se voiler le visage non plus — qu'effectivement il y a des conditions salariales qui sont différentes. Dépendamment d'où est-ce qu'on est, le marché n'est pas le même, la question de l'emploi disponible n'est pas la même dans des régions où les gens sont plus en demande que d'autres. Alors, les salaires peuvent être meilleurs effectivement.

Mais, parallèlement à cette question-là de politique salariale et de marché de l'emploi, il y a cet exercice qui se fait, qu'on doit regarder en soi. Voilà. Puis je vous remercie, ça fait...

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

**M. Després:** ...

**Le Président (M. Bachand):** Ça va? D'autres interventions? Ça va? Dois-je comprendre que l'étude de l'article 2 est complétée, ainsi que l'amendement qui l'accompagne? Complété? Complété? Article 3, M. le ministre.

#### Attribution des taux horaires de rémunération

**M. Després:** M. le Président, l'article 3 se lit ainsi:

«L'attribution des taux horaires de rémunération par le comité d'équité salariale ou, à défaut, par l'employeur doit respecter les normes suivantes:

«1° le taux horaire de rémunération attribué à chacune des catégories d'emplois identifiées en application de

l'article 1 ne peut être inférieur au taux horaire de salaire minimum fixé par règlement du gouvernement du Québec en vertu de l'article 40 de la Loi sur les normes du travail;

«2° le taux horaire de rémunération attribué à la catégorie d'emplois "préposé à la maintenance" doit correspondre à 60 % du taux horaire de rémunération attribué à la catégorie d'emplois "contremaître".»

Autrement dit, M. le Président, l'article 3 nous propose deux normes: la première norme, c'est que naturellement il est impossible de fixer des conditions salariales en bas de ce que la Loi des normes du travail fixe; et la deuxième norme, M. le Président, est de s'assurer que le préposé à la maintenance, l'écart de salaire, si on peut s'exprimer ainsi, entre le préposé à la maintenance et le poste de contremaître, il doit y avoir un écart de 60 %. Pourquoi un écart de 60 %? A cause de plusieurs raisons. Premièrement, parce que la relativité de 60 % entre ces deux catégories d'emplois là est constante depuis 10 ans, selon Statistique Canada. Je vous ai expliqué: en 1991, 1996 et 2001, on a joué, de mémoire, 60 %, 61 %, 62 %. Deuxièmement, selon le sondage auprès des 542 entreprises qui a été fait pour les entreprises de 10 à 49 salariés, ils sont venus confirmer aussi que, lorsqu'ils retrouvaient ces postes-là, l'écart était de 60 %. Si on prend, entre autres, dans le secteur de la fonction publique — puis là j'élargis au parapublic — si on prend, par exemple, les commissions scolaires qui ont des postes de concierge, ou d'ouvrier, ou de journalier, l'écart dans ces conventions collectives là est de 59 %.

Et, lorsque confirmé, lors des résultats des consultations publiques, par trois organismes, il y a deux consultants et un syndicat qui sont venus confirmer que la donnée de 60 % était une donnée correcte pour être capables de bien s'assurer que ce qu'on mettait dans le règlement reflétait bien la réalité. Donc, c'est une norme qui est réelle, c'est une norme qui est vérifiable et c'est une norme qui est constante et valable depuis 1991.

**Le Président (M. Bachand):** Des interventions? M. le député de René-Lévesque.

**M. Dufour:** J'avais une question, mais je vais plutôt faire un commentaire parce que vous avez répondu au questionnaire que j'avais par rapport au 60 %. Il est clair que, dans toute la politique de l'équité salariale, c'est 60 % du taux horaire. Alors, c'est l'applicabilité puis c'est justement les commentaires que vous venez de faire, parce qu'il y a une importance au taux horaire, je pense, là, qui se retrouve dans la loi puis qui l'était dès le départ. Ça va.

**Le Président (M. Bachand):** Ça va. D'autres commentaires, d'autres interrogations? Donc, l'article 3 ainsi que les paragraphes 1 et 2 sont-ils complétés?

**Une voix:** Complété.

#### Estimation des écarts

**Le Président (M. Bachand):** Complété. Article 4, M. le ministre.

**M. Després:** Oui. L'article se lit ainsi:

«Aux fins de l'estimation des écarts salariaux, la rémunération flexible prévue à l'article 65 de la loi ou la

valeur d'un avantage à valeur pécuniaire prévu à l'article 66 de la loi doit être ajoutée au taux horaire de rémunération attribué conformément aux articles 2 et 3 dans les cas où, à la fois:

«1° la rémunération flexible ou l'avantage à valeur pécuniaire est déjà accessible dans l'entreprise;

«2° la catégorie d'emplois visée bénéficierait vraisemblablement de cette rémunération flexible ou de cet avantage à valeur pécuniaire si la catégorie d'emplois existait dans l'entreprise.»

M. le Président, lorsqu'on lit cet article-là, on a l'impression que c'est très complexe, mais au fond c'est fort simple. L'article 4, au fond il permet la concordance avec le régime général de la Loi sur l'équité salariale. Au fond, elle oblige, aux fins d'estimation des écarts salariaux, de considérer, dans la rémunération globale, les sommes qui sont versées aux emplois types si elles se trouvaient dans l'entreprise. Autrement dit, selon la loi, la rémunération globale n'est composée pas juste du salaire, elle est composée des commissions qu'on peut avoir, les commissions, les pourboires, les avantages à valeur pécuniaire, c'est-à-dire le régime de retraite, l'auto qui est fournie, les vêtements qui sont fournis, etc., ou autres avantages qui peuvent être consentis dans le poste qu'on occupe. Donc, autrement dit, il faut tenir compte de cet aspect-là dans le calcul de l'exercice de l'équité salariale, au-delà du salaire.

**Le Président (M. Bachand):** Une intervention, M. le député de René-Lévesque.

● (15 h 50) ●

**M. Dufour:** ...avais souligné. J'avais une question pour le ministre: La rémunération flexible ou l'avantage à valeur pécuniaire, alors c'est effectivement par rapport soit aux commissions, soit aux pourboires ou à des avantages s'y rattachant.

**Une voix:** C'est ça.

**M. Dufour:** O.K.

**M. Després:** ...assurances, assurances privées, régimes de retraite.

#### Réalisation de l'exercice de l'équité salariale

**Le Président (M. Bachand):** Ça va? Donc, l'étude de l'article 4 et les paragraphes 1 et 2 sont-ils complétés? Complété. Article 5, M. le ministre.

**M. Després:** Oui. Il se lit comme suit, M. le Président:

«Une fois le taux horaire de la rémunération de chacune des catégories d'emplois attribué conformément aux articles 2 et 3, le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit compléter l'exercice d'équité salariale conformément aux dispositions de la loi.»

Autrement dit, M. le Président, une fois que les taux de rémunération sont fixés, celui-ci doit reprendre au fond son exercice d'équité salariale. On a fixé les corps d'emplois, on a fixé sa rémunération, maintenant on retourne au principe de la loi; l'entreprise a tout ce qu'il faut pour faire l'exercice. Les obligations faites aux employeurs sont donc sur les mêmes que je disais, sur le régime

général. Et au fond, une fois que cette étape-là est franchie, bien il reste trois autres étapes: un, évaluer les catégories d'emplois féminins et masculins; après ça, faire la comparaison entre les catégories d'emplois, autrement dit les estimations des écarts; et, dernièrement, bien, faire le versement, si effectivement il y a écart, pour payer les ajustements salariaux.

**Le Président (M. Bachand):** M. le député de René-Lévesque.

**M. Dufour:** Ça va.

**Le Président (M. Bachand):** Ça va. Donc, l'étude de l'article 5 est-elle complétée?

**Des voix:** Complété.

**Le Président (M. Bachand):** Complété. Article 6, M. le ministre.

**M. Després:** Au fond, M. le Président, j'aurais le goût de vous dire: Est-ce qu'on passe aux annexes puis revenir à celui-là à la fin, hein?

**Des voix:** Oui.

**M. Després:** Oui, ce serait plus logique, je pense, d'aller voir les annexes. On reviendrait à l'article 6 par la suite.

**Le Président (M. Bachand):** Pas de problème, M. le ministre. S'il y a consentement, on va passer aux annexes. Allons-y.

#### Amendements

**M. Després:** O.K. Vous avez copie de l'annexe, au fond, I, M. le Président, où on retrouve, un, le titre qui est le titre de contremaître et on dit qu'il peut avoir des appellations connexes: gérant, chef d'équipe, superviseur, coordonnateur, parce qu'au fond le règlement prévoit qu'on n'est pas obligé, quand on fait l'exercice, de l'appeler au fond contremaître. L'entreprise peut décider, elle, de donner une fonction qui est connexe. Et le sommaire descriptif du poste qu'on identifie de contremaître, il y a une modification, M. le Président, de proposée, et au fond la même proposition sera bonne pour l'annexe I; non, pas dans ce cas-là, excusez-moi, pas dans ce cas-là, dans la prochaine modification.

Donc, on devrait lire, dans le sommaire descriptif, au lieu de la façon que vous avez et qui se lit ainsi: «Organise, coordonne et supervise les activités et le travail du personnel du service, de l'unité administrative, de travail, de production ou autres», la modification est la suivante, c'est-à-dire que: Le paragraphe de la section: Sommaire descriptif de l'annexe I de ce projet de règlement est modifié par l'insertion, au début du paragraphe, de «Sous l'autorité d'un cadre[...]» et du remplacement, après le mot «personnel» et après «service,» des mots «du» par les mots «d'une».

M. le Président, la description se lirait de cette façon: «Sous l'autorité d'un cadre, il organise, coordonne et supervise les activités et le travail du personnel d'un service, ou d'une unité administrative, de travail, de production ou autres.»

**Le Président (M. Bachand):** Des questions?

**M. Després:** Ça, ça répond à des précisions, M. le Président, qui ont été faites par la CSQ, par deux consultants, M. Larouche, Mme Esther Déom, Jacques Mercier, et l'APCCPEQ, qui est l'association des cadres dans les centres de la petite enfance, qui ont demandé que soient ajoutées, je vous dirais, ces précisions.

**Le Président (M. Bachand):** Ça va. Pas de questions? Allons-y, M. le ministre.

**M. Després:** Oui. Et cette modification-là au fond s'applique aux deux annexes. Donc, si vous n'avez pas d'objection, en tout cas, je dirai tout simplement que c'est en concordance par rapport à l'annexe II, mais pour que vous en soyez immédiatement avisés.

On était rendu, après le sommaire, dans l'étape de Fonctions et responsabilités caractéristiques. Attendez un petit peu; je vais lire plutôt, là, parce que je ne l'ai pas lu. Fonctions et caractéristiques. O.K. Au fond, ça se lit comme suit, selon l'annexe I: «Fonctions caractéristiques — c'est dit:

«1° organise, coordonne et supervise les activités du service. Assigne les tâches;

«2° établit les méthodes de travail pour respecter les échéanciers et coordonne des activités conjointes avec d'autres services;

«3° — toujours dans les fonctions — résout des problèmes reliés au travail et soumet des recommandations pour améliorer le rendement, la qualité ou autres mesures de performance;

«4° recommande des mesures de gestion du personnel telles embauches et promotions et assure la formation.»

Donc, on me dit qu'il n'y a pas d'amendement à cette étape-ci. Et par la suite, à l'étape Qualifications et conditions liées à l'emploi, on doit lire dans l'annexe présentement:

«Aux fins de l'attribution du taux horaire de rémunération et de l'évaluation de la catégorie d'emplois, ses fonctions caractéristiques doivent être appréciées en tenant compte des conditions dans lesquelles le travail serait effectué et des qualifications qui seraient requises pour occuper un tel emploi dans l'entreprise. L'appréciation de ces facteurs doit refléter la culture et les façons de faire dans l'entreprise.»

Et c'est à ce moment-ci qu'on a un amendement.

**Une voix:** ...

**M. Després:** Donc, je vous disais qu'il y a dans — je m'excuse, M. le Président — mais effectivement j'ai dit, tout à l'heure, dans la partie Fonctions et responsabilités, qu'il n'y avait pas, mais il y a effectivement des amendements. Donc, il y a deux propositions d'amendement. En ce qui concerne l'étape de Fonctions, l'amendement de l'annexe I:

1° Le titre Fonctions caractéristiques des annexes I et II de ce projet est modifié par l'insertion, après le mot «Fonctions» des mots «[...]responsabilités»;

2° Le titre de Qualifications et conditions liées à l'emploi des annexes I et II — c'est comme je vous disais, c'est pour les deux — du règlement est modifié par l'insertion, après «Qualifications» du mot «, efforts»;

3° Le paragraphe de la section Qualifications et conditions liées à l'emploi est modifié par l'insertion, à la deuxième ligne et après «fonctions» des mots «et responsabilités»;

4° Le paragraphe de la section Qualifications et conditions liées à l'emploi est modifié par l'insertion, à la troisième ligne et après «qualifications» des mots «et des efforts», M. le Président.

Autre proposition à l'amendement. Celui-là, c'est pour la section *Fonctions et responsabilités et dans les Qualifications et conditions liées à l'emploi*:

Le paragraphe de la section Qualifications et conditions liées à l'emploi est modifié par le remplacement, à la cinquième ligne et après «refléter» des mots «la culture» par les mots «les pratiques organisationnelles».

**Le Président (M. Bachand):** Y a-t-il des questions? Ça termine l'annexe. Oui, allez-y, M. le ministre.

**M. Després:** Et, peut-être en terminant, pour vous dire que ces modifications rendent explicites les quatre critères qui sont les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis, les conditions de travail prévus à l'article 57 de la Loi sur l'équité salariale. C'est des demandes qui conviendront à des demandes de la CSN, de la FTQ, de la CSQ, de l'APCCPEQ — de l'association des cadres des CPE — du CIAFT-FFQ et des représentants des salariés des centres de la petite enfance, M. le Président. Et, oui — j'avais fait le tour, excusez-moi — donc je peux, si vous voulez — mais si ça vous va — s'il y a des questions, mais je peux tout simplement relire au fond, une fois les modifications intégrées, M. le Président, qui vont se lire, c'est: «Fonctions et responsabilités caractéristiques», et «Qualifications, efforts et conditions liés à l'emploi».

«Aux fins de l'attribution du taux horaire de la rémunération et de l'évaluation de la catégorie d'emplois, ses fonctions et responsabilités — ajouter — caractéristiques doivent être appréciées en tenant compte des conditions dans lesquelles le travail serait effectué, des qualifications et des efforts qui seraient requis pour occuper un tel emploi dans l'entreprise. L'appréciation de ces facteurs doit refléter les pratiques organisationnelles et les façons de faire de l'entreprise», M. le Président.

**Le Président (M. Bachand):** Merci, M. le ministre. Mme la députée de Terrebonne.

• (16 heures) •

**Mme Caron:** Merci, M. le Président. Alors, simplement un commentaire, ce n'est pas une question. Vous avez donné les organismes qui ont demandé ces modifications, et puis je l'apprécie. Simplement pour vous dire que l'opposition aussi apprécie ces modifications, ces amendements parce qu'effectivement je pense que ça répond beaucoup plus à l'esprit de la Loi sur l'équité salariale. Particulièrement, si on pense que ça doit refléter la culture, là, qui restait dans le texte original, c'était vraiment à l'encontre de l'esprit de la Loi sur l'équité salariale. Donc, nous apprécions beaucoup les modifications et nous sommes très heureux de cet amendement.

**M. Després:** ...

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

**M. Després:** ...l'unanimité, j'aurai appris deux choses depuis hier, avec la députée de Terrebonne: le mot «systémique» et le mot «culture» qui doit être remplacé par «les pratiques organisationnelles».

**Le Président (M. Bachand):** Donc, dans cet élan de bonne entente, dois-je comprendre que l'annexe I est complétée avec aussi les propositions d'amendement? L'annexe I et II?

**M. Després:** M. le Président, pour les amendements, ce sont des amendements qui sont de la concordance. Mais est-ce que vous voulez qu'on...

**Le Président (M. Bachand):** Parfait.

**M. Després:** ...qu'on fasse lecture?

**Le Président (M. Bachand):** S'il n'y a pas de demande de l'opposition, est-ce que...

**M. Després:** Attendez un petit peu. On me dit, M. le Président, qu'il y a quelque chose. Oui. L'article 6. O.K.

**Le Président (M. Bachand):** Oui. Un dernier article. C'était juste de se convaincre, là, que l'annexe I, l'annexe II étaient complétées pour l'étude, là. Ma compréhension est à cet effet là. Donc, allons-y pour le dernier article, l'article 6, M. le ministre.

#### Entrée en vigueur

**M. Després:** M. le Président, le présent règlement entre en vigueur le 15<sup>e</sup> jour qui suit la date de sa publication à la Gazette officielle du Québec. Au fond, il s'agit du processus normal de l'entrée en vigueur de tout règlement.

**Le Président (M. Bachand):** Merci, M. le ministre. Est-ce qu'il y a des questions sur l'article 6? Ça va? Donc, l'étude de l'article 6 est-elle complétée?

**Une voix:** Complété.

#### Remarques finales

**Le Président (M. Bachand):** Complété. Donc, il y a les remarques finales. Mme la secrétaire, alimentez-moi, est-ce qu'il y a des remarques finales? Donc, je vais inviter, s'il le désire, oui, effectivement, si vous le désirez, M. le ministre, en remarques finales, je vais prioriser M. le député de René-Lévesque.

#### M. Marjolain Dufour

**M. Dufour:** Oui. Merci, M. le Président. Alors, pour ce qui est des remarques finales, alors il faut rappeler l'importance de ce projet de règlement. Mais on l'a dit quand on a fait l'adoption de principe: que ça touche 2 000 entreprises ainsi qu'entre 30 000 et 40 000 travailleuses et quelques travailleurs.

Les explications du ministre ont permis des éclaircissements qui permettent une meilleure compréhension du projet de règlement, et vous en avez donné quelques

exemples: bon, les raisons du 60 % et le choix des catégories d'emplois. Les quelques amendements ont, entre autres, permis de retirer la mention du concept «culture entreprise» qui ramenait un concept justement combattu par la Loi sur l'équité salariale. Il est très agréable de discuter d'un projet de règlement en commission parlementaire. C'est trop rare, surtout qu'on veut accroître le rôle des députés. En voici un exemple, un bel exemple. Puis je parlais avec le président de cette commission, ce matin. Bon. Je vous dirais que ça m'était inconnu, un projet de règlement, là. Ça s'était déjà vécu en 1998, mais on en apprend au fur et à mesure qu'on avance. Mais c'est une belle façon d'être capables de dialoguer.

Notre formation politique a hâte que soit complétée la démarche d'équité salariale et que soient apportés les correctifs afin que les femmes et quelques hommes, il faut le mentionner, ne subissent plus une discrimination basée sur le simple fait que la catégorie d'emplois soit à prédominance féminine. Je tiens à féliciter l'ensemble des intervenants et intervenantes qui ont contribué, de près et de loin, à ce projet de règlement d'équité. Et à ce titre il est à espérer que le gouvernement montre l'exemple et permette que soient réglés d'un coup les correctifs comme l'ont fait environ 80 % des entreprises qui ont terminé le processus de l'équité salariale. Merci, M. le Président.

**Le Président (M. Bachand):** Merci, M. le député de René-Lévesque. Merci beaucoup. M. le ministre, en remarques finales.

#### M. Michel Després

**M. Després:** Merci beaucoup, M. le Président. Moi aussi, à mon tour, je voudrais remercier les députés autant de la formation ministérielle que de la formation de l'opposition qui ont participé à cet exercice. Je suis convaincu; au fond, ce qui se reflète aujourd'hui, comme dans la loi que nous étudierons demain, en commission parlementaire, c'est l'unanimité qu'il y a de part et d'autre à s'assurer qu'au fond l'exercice de l'équité salariale soit fait dans toutes les entreprises au Québec, incluant le gouvernement du Québec. Et c'est pour cette raison d'ailleurs que j'avais très hâte, moi, comme ministre responsable de la Loi sur l'équité salariale, de pouvoir arriver. C'était un exercice, hein, il faut le dire, de la part de la commission qui a demandé à la présidente et les gens qui travaillent à la commission beaucoup de temps, beaucoup d'énergie à trouver au fond la formule qui ne pouvait pas faire totalement consensus ni de la partie patronale et ni de la partie syndicale, mais de trouver et d'être capables d'atterrir, en fonction, comme on disait, de l'article 114 et du pouvoir réglementaire, quelle était la formule la plus adaptée aux entreprises qui ne pouvaient commencer l'exercice d'équité salariale. Et je pense que c'est un pas dans cette direction-là.

Et, pour vous rassurer, M. le député, je pense que les pas que le gouvernement a fixés, je le rappelle, en janvier dernier de ne pas contester en cour, de modifier la loi, font que, oui, pour le gouvernement c'est un exercice qui n'est pas facile, hein — vous l'avez été, vous autres aussi, au gouvernement — c'est un exercice qui est complexe — 450 000 personnes — mais c'est un exercice pour lequel on veut démontrer effectivement aux travailleurs de tout le secteur de la fonction publique et parapublic, parce que la loi touche surtout eux, et c'est pour ça que le

consensus n'a pas été difficile à faire entre les centrales syndicales et le gouvernement, entre autres le Conseil du trésor qui a la responsabilité de négocier, pour justement aller de l'avant le plus rapidement possible, pour qu'enfin le principe qui a été adopté à l'unanimité, ici, à l'Assemblée nationale, en 1996, puisse trouver... qu'on puisse aboutir à l'application de la loi pour 100 % des travailleurs et des travailleuses au Québec.

Ça fait que, M. le Président, un gros merci à la Commission de l'équité salariale, aux gens du ministère du Travail, aux gens de mon cabinet et à tous les députés qui ont pu participer à cet exercice. Merci.

**Le Président (M. Bachand):** Donc, merci, M. le ministre. L'étude du projet de règlement intitulé Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine est-elle complétée?

**Des voix:** Complété.

**Le Président (M. Bachand):** Complété. La commission ayant accompli son mandat, j'ajourne les travaux sine die.

*(Fin de la séance à 16 h 6)*