



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-NEUVIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

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

Le jeudi 26 mars 2009 — Vol. 41 N° 3

Consultations particulières sur le projet de loi n° 25 — Loi
modifiant la Loi sur l'équité salariale (2)

**Président de l'Assemblée nationale:
M. Yvon Vallières**

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)	30,00 \$

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

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente de l'économie et du travail

Le jeudi 26 mars 2009 — Vol. 41 N° 3

Table des matières

Auditions (suite)	1
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	1
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	10
Conseil québécois du commerce de détail (CQCD)	18
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)	28
Conseil du statut de la femme (CSF)	37
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et Fédération des femmes du Québec (FFQ)	44

Intervenants

M. François Ouimet, président
M. Claude Bachand, président suppléant

M. David Whissell
Mme Maryse Gaudreault
Mme Carole Poirier
Mme Monique Richard
M. André Drolet
M. François Rebello
M. Daniel Bernard

* M. René Roy, FTQ
* Mme Carole Gingras, idem
* M. Serge Perreault, idem
* M. Claude Faucher, CSD
* Mme Francine Richer, idem
* M. Gaston Lafleur, CQCD
* Mme Manon Beaudoin, idem
* Mme Annick Desjardins, SCFP
* Mme Johanne Martel, idem
* Mme Dominique Delorme, idem
* Mme Christiane Pelchat, CSF
* Mme Ruth Rose, CIAFT et FFQ
* Mme Nathalie Goulet, CIAFT

* Témoins interrogés par les membres de la commission

Le jeudi 26 mars 2009 — Vol. 41 N° 3

**Consultations particulières sur le projet de loi n° 25 — Loi
modifiant la Loi sur l'équité salariale (2)**

(Neuf heures trente-cinq minutes)

Le Président (M. Ouimet): Alors, à l'ordre, s'il vous plaît! Bon matin à tous et à toutes. Je constate que nous avons quorum et je déclare donc la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte. Je demande à toutes les personnes dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs téléphones cellulaires.

Le mandat de la commission est de procéder à des consultations particulières et de tenir des audiences publiques à l'égard du projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale.

Mme la secrétaire, avons-nous des remplacements?

La Secrétaire: Oui, M. le Président. M. Trottier (Roberval) est remplacé par Mme Poirier (Hochelaga-Maisonneuve).

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, ce matin, nous entendrons la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec; par la suite, à 10 h 30, la Centrale des syndicats démocratiques et, à 11 h 30, le Conseil québécois du commerce de détail.

Auditions (suite)

Je constate que les représentants de la FTQ ont déjà pris place à la table des témoins. M. Roy, vous êtes le secrétaire général de la FTQ. Bon matin à vous. Et auriez-vous la gentillesse de nous présenter les gens qui vous accompagnent.

**Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec (FTQ)**

M. Roy (René): Bonjour. Merci, M. le Président. Oui, à ma gauche, Mme Danielle Casara, elle est vice-présidente à la FTQ; Carole Gingras, elle est conseillère à la condition féminine à la FTQ; et, à ma droite, Serge Perreault, qui est un ancien conseiller. Maintenant consultant, il fait un peu plus d'argent. C'est un consultant qui supporte l'équité salariale chez les syndiqués de la FTQ.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, on vous a expliqué, je pense: à peu près une dizaine de minutes pour votre présentation et 50 minutes d'échange avec les parlementaires.

M. Roy (René): Et on est prêts.

Le Président (M. Ouimet): Voilà. Alors, commençons. À vous la parole.

M. Roy (René): La FTQ alors se réjouit de pouvoir réagir à ce nouveau projet de loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, malgré les courts délais. Alors,

en encourageant les trop nombreuses entreprises qui n'ont toujours pas terminé ou même commencé leurs exercices d'équité salariale à s'exécuter, il démontre que le gouvernement se préoccupe de l'avenir de cette loi de même que du droit fondamental des travailleuses du Québec à une juste rémunération pour le travail qu'elles effectuent.

Malgré les inévitables compromis, le projet de loi a tout de même du mérite, il reflète en grande partie nos échanges intérieurs et présente plusieurs pistes intéressantes. Nous saluons l'introduction de plusieurs aspects positifs: un, davantage d'entreprises couvertes; des clarifications sur les données; des affichages plus étoffés; le maintien des pouvoirs et fonctions de la CES et la confirmation de son pouvoir d'intervention devant la CRT; la possible mise sur pied d'un comité consultatif des partenaires; des balises intéressantes sur le maintien de l'équité salariale, etc. Par contre, certaines propositions soulèvent de sérieuses inquiétudes de notre part, alors: des délais d'exécution allongés pour les retardataires; la possibilité d'un nouveau mode d'estimation des écarts salariaux; des affichages limités; l'absence d'obligation de faire le travail de maintien en comité; des incongruités concernant le maintien.

Malgré tout, ce projet de loi n° 25 est une avancée importante pour les travailleuses du Québec. Nous nous réjouissons que le gouvernement veuille faire en sorte que le plus grand nombre possible d'employeurs respectent le droit fondamental des femmes à l'équité salariale, et ce, de façon plus rigoureuse. La FTQ réitère son appui aux dispositions concernant l'assujettissement d'entreprises dépassant le seuil des 10 personnes salariées, la possibilité de regrouper plusieurs associations accréditées dans un programme distinct, la Commission de l'équité salariale, le programme de conciliation, l'utilisation, en l'absence de données de 2001, des renseignements postérieurs les plus anciens qu'un employeur possède pour déterminer les modalités d'application qui lui incombent. La FTQ appuie également les nouvelles dispositions portant sur la nécessaire conservation des données pendant cinq ans. Toutefois, à cet égard, nous recommandons également d'incorporer une disposition permettant l'accès aux données pertinentes pour les personnes salariées et les associations accréditées, évidemment en respectant les règles normales de confidentialité.

On accueille favorablement les dispositions sur l'affichage, 10 à 49, mais réitère qu'elle doit aussi comprendre les moyens utilisés pour s'assurer que la démarche suivie est exempte de discrimination fondée sur le sexe, l'obligation pour l'employeur de fournir sur demande tous les renseignements nécessaires à la compréhension des résultats affichés, dans la mesure du possible, les résultats de l'évaluation des emplois pour chaque catégorie utilisée ainsi que la rémunération associée à chaque de ces catégories. On se réjouit de la volonté gouvernementale de favoriser le travail en comités sectoriels. Toutefois, nous recommandons le

maintien de l'obligation pour les employeurs du secteur visé de compléter leurs programmes conformément aux conditions prévues à la présente loi.

● (9 h 40) ●

La FTQ appuie également la mise sur pied d'un comité consultatif des partenaires, lequel sera mis à contribution pour tout règlement, avis, outil et autres questions que la CES ou le ministre peut soumettre. Nous réitérons quand même une composition politique des partenaires avec l'aide d'un sous-comité davantage technique, un fonctionnement clair, une période raisonnable pour se préparer en vue des réunions, le respect des consensus, l'élargissement des sujets de discussion aux difficultés d'application relevées par les partenaires.

Par ailleurs, la FTQ veut insister sur deux sujets de préoccupation majeurs, soit l'estimation des écarts salariés ou le maintien de l'équité salariale. Le projet de loi ajoute à la toute fin de l'article 61 qu'une autre méthode d'estimation des écarts salariés prévue par le règlement de la CES peut être utilisée ou autorisée par celle-ci, sur demande. La FTQ se trouve préoccupée par cet ajout. La nouvelle modification pourrait avoir un effet désastreux sur le droit des travailleuses. Nous sommes contre des méthodes de type courbe segmentée, qui pourraient ouvrir la porte à des résultats plus que hasardeux et conséquemment à des litiges interminables. Comme l'intention du gouvernement est d'assouplir les règles à suivre mais qu'il importe de coller le plus possible à l'esprit de la loi, nous proposons de la récrire de la façon suivante: «L'estimation des écarts salariaux entre une catégorie d'emploi à prédominance féminine et une catégorie d'emploi à prédominance masculine peut être effectuée sur une base globale ou individuelle ou, si ces deux méthodes déjà prescrites sont vraiment inapplicables, suivant toute autre méthode d'estimation des écarts salariaux déterminée par la commission et conforme à l'objectif de la LES.»

Par ailleurs, un employeur qui avait déjà commencé mais non complété ses travaux avant la présentation du présent projet de loi doit demeurer soumis aux conditions de l'actuel article 61.

Sur le maintien de l'équité salariale, nous nous réjouissons de l'ajout proposé de ce nouveau chapitre dans la loi, qui se veut davantage proactif que ce qui existe actuellement. Il comprend plusieurs points positifs, entre autres l'introduction de l'aspect proactif du maintien dans la LES d'une périodicité, la possibilité d'instituer un comité conjoint de maintien à l'affichage détaillé, la conservation des données sur le maintien et le contenu de l'affichage. Toutefois, plusieurs inquiétudes ou questionnements persistent.

Premièrement, à l'article 76.11, nous posons le problème: la loi doit demeurer proactive et doit prévoir une obligation de redressement salarial rétroactif à la date où des changements surviennent aux emplois et non apporter des corrections salariales seulement une fois tous les cinq ans.

Deuxièmement, la participation obligatoire des personnes salariées et des associations accréditées en matière de maintien de l'équité salariale doit être prévue à 76.2, surtout dans le cas où ces dernières auraient à participer à l'implantation de l'équité. Il serait illogique qu'elles aient été partie prenante de cette phase mais qu'elles soient exclues de celle du maintien.

Troisièmement, l'employeur doit rendre ces données disponibles aux associations accréditées sur demande, et l'affichage, 76.3, dans le cadre du maintien doit indiquer l'évaluation des résultats des catégories d'emploi ainsi que la rémunération associée à chacune des catégories visées par des changements. Ceci permettrait véritablement de juger des résultats, et les personnes salariées auront la confirmation que l'employeur s'est bien acquitté de son obligation et qu'aucun écart salarial n'a été recréé.

Quatrièmement, nous aimerions que soit clarifié davantage l'article 76.9, l'interdiction à l'association accréditée de compromettre le maintien de l'équité salariale lors de la négociation du renouvellement d'une convention collective.

Cinquièmement, plusieurs employeurs retardataires avaient débuté mais non complété leurs travaux avant l'introduction du présent projet de loi. Or, selon les nouvelles dispositions, ils bénéficieraient d'un sursis jusqu'au 31 décembre 2010 pour terminer leurs travaux. Dans ces cas, le maintien de l'équité salariale ne débiterait qu'en 2015, quatre ans après l'implantation de l'équité salariale. Nous nous questionnons à cet égard. Est-ce à dire que, si des écarts salariaux étaient entretemps recréés dans leurs entreprises, ces employeurs jouiraient d'une immunité de neuf ans, de 2001 à 2010? Nous avons besoin de précisions à cet égard, car, si tel est le cas, ce serait inacceptable. Par ailleurs, dans le cas où un employeur qui s'est traîné les pieds avait déjà débuté ses travaux avant l'introduction du présent projet, la loi, et ce, sur la base des données de 2001 et que ceux-ci étaient passablement avancés mais non terminés lors de la présentation dudit projet de loi, nous recommandons pour cet employeur une obligation de maintien dès 2001.

La FTQ, en conclusion, salue les efforts du gouvernement pour bonifier la Loi sur l'équité salariale, supporter la Commission de l'équité salariale et inciter les employeurs récalcitrants à se confirmer à la loi. Le projet de loi n° 25 modifiant la Loi sur l'équité salariale est positif sur plusieurs aspects, et nous en sommes très heureux. Toutefois, nous sommes conscients qu'il s'agit encore une fois d'une loi de compromis et que les travailleuses continueront d'en faire les frais, d'où plusieurs inquiétudes de notre part, dont les plus sérieuses visent les dispositions concernant l'estimation des écarts salariaux et celles portant sur le maintien de l'équité salariale. La FTQ a tenté d'apporter des solutions viables tout en tenant compte de l'esprit de l'équité salariale et de la loi.

Fidèles à notre habitude, nous offrons au gouvernement notre participation pour une application optimale de l'équité salariale et la progression de la situation des femmes au Québec. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Ouimet): Merci à vous, M. Roy, pour la présentation de ce mémoire. Même si les délais étaient courts, c'est un mémoire fort étoffé, donc fidèle à la tradition des présentations de la FTQ. Alors, merci à vous.

Nous allons ouvrir la période d'échange maintenant en débutant avec M. le ministre du Travail. M. le ministre.

M. Whissell: Alors, bonjour à M. Roy, Mme Gingras, Mme Mercier, M. Perreault, bienvenue parmi nous. On

début notre deuxième journée en commission, ici, pour l'étude des commentaires des différents partenaires. Tout d'abord, pour vous remercier, parce qu'on a travaillé ensemble au cours de la dernière année, puis, si on est ici aujourd'hui, c'est grâce à la collaboration de tous les groupes qui m'ont permis de rédiger le texte du projet de loi qui vous a été soumis, qui a été également déposé à l'Assemblée nationale. Et je comprends que les délais étaient courts, M. Roy, vous l'avez souligné, mais en même temps je me permets de vous dire que c'est donner et démontrer toute l'importance de cette loi pour le gouvernement du député de Sherbrooke.

Justement, on commence la session. C'est une session qui est somme toute assez chargée parce qu'il y a les crédits budgétaires, il y a le budget, mais sachez qu'on commence justement en commission avec ce projet de loi là parce qu'on veut l'adopter avant la fin de la session, la présente session parlementaire. Et je me permets de vous rappeler, comme je l'ai fait hier, que tout ça s'accompagne également de mesures financières à la Commission de l'équité salariale. Et, lorsque j'ai fait la présentation du projet de loi publiquement, j'ai clairement exprimé que, dès cette année, on augmenterait les budgets substantiellement puis que, l'an prochain, c'est 50 % d'augmentation budgétaire. C'est 2,5 millions qui seront rajoutés aux 5,4 millions actuellement accordés à la Commission de l'équité salariale. Pour faire quoi? Pour faire plus d'information, pour bien informer les femmes de leurs droits, de voir à l'application de la loi, de s'assurer également que, le nouveau mécanisme de reddition de comptes qui sera en vigueur à partir de 2011, c'est-à-dire la déclaration obligation annuelle des entreprises, que la commission puisse justement prendre ces données, voir les secteurs où il y a du travail à faire et également superviser, encadrer et à la limite enquêter, dans certains cas.

Vous avez dit que c'est une loi de compromis, M. Roy. Sur le premier exercice, il n'y en a pas, de compromis. Pour nous, tout le monde doit s'exercer et retourner en 2001, tel que la loi l'oblige actuellement. Mais, sur le maintien, je tiens à vous dire, puis je l'ai dit hier, il n'y a pas d'échappatoire non plus, tout le monde devra faire un exercice de maintien pour le 31 décembre 2010. Et, dans la loi, puis je prends acte, là, que vous le soulignez dans vos recommandations, je reviendrai éventuellement avec des correctifs pour m'assurer que, dans le cas des entreprises qui ont déjà amorcé une entreprise, il y aura également un exercice de maintien pour le 31 décembre 2010. Et, pour moi, là, ça, c'est très clair, je l'ai dit hier. Et il y a plusieurs groupes qui feront la même remarque que vous. Ce n'était pas volontaire, et on le clarifiera le moment venu.

Également, sur le maintien, parce que vous avez dit: Bon, nous, d'avoir une récurrence, on veut que le maintien soit permanent, on a fait le pari d'introduire un mécanisme très rigoureux sur le maintien. Puis je me permets de vous rappeler que, dans la loi actuelle, le maintien est plutôt mal défini, hein, je pense, vous l'avez dit tantôt. Et ce qu'on fait, c'est qu'on dit: On va avoir une récurrence, qui est un maximum, en passant, hein?

● (9 h 50) ●

Le cinq ans est un maximum. Les gens peuvent le faire avant, puis je pense que c'est souhaitable, parce qu'une entreprise qui a des bonnes pratiques salariales,

une entreprise qui fait son maintien, qui fait son équité salariale, c'est une entreprise qui se démarque, en passant. Puis, dans un contexte, là, où on veut aller chercher les meilleures personnes dans nos entreprises, dans le contexte où il y a des pénuries de main-d'oeuvre dans différents secteurs, malgré un ralentissement économique, on veut justement que les entreprises adhèrent pleinement au principe de l'équité salariale.

Et une entreprise pourrait très bien faire le maintien bien plus souvent qu'aux cinq ans puis elle peut le faire, si elle le veut, dans ses pratiques de tous les jours, mais en même temps, puis vous l'avez dit, c'est une loi de compromis, puis le compromis, c'est qu'on dit aux entreprises: On va vous donner beaucoup de rigueur, on va vous demander une reddition de comptes à chaque année, on va vouloir savoir vers où vous vous en allez, à quand vous allez faire votre exercice de maintien. Et en même temps on leur dit: Sur l'affichage, on vient renforcer les règles parce que l'affichage est l'outil pour informer les travailleuses et les travailleurs de l'exercice qui est en cours, des correctifs qui sont apportés, des éléments qui ont entraîné les correctifs ou non. Et, lorsque la Commission de l'équité salariale aura à faire des vérifications dans une entreprise, la première chose qu'elle demandera à l'entreprise, c'est: Démontrez-nous que vous avez fait un affichage. Et dans la loi il y a des éléments qui doivent être inclus sur l'affichage, mais en même temps je me permets de vous dire que je me suis donné les pouvoirs, c'est-à-dire le ministre du Travail aura le pouvoir de faire des règlements pour clarifier davantage l'affichage, s'il y a lieu. Et ce règlement, si on en vient à juger que l'affichage ne va pas assez loin, tel qu'écrit dans la loi, bien entendu, ça... avec le comité des partenaires qu'on introduit à la commission.

Hier, il y a deux groupes qui sont venus ici, en commission parlementaire. Les deux ont été unanimes à dire: Pour nous, le comité paritaire, c'est pleine adhésion, c'est-à-dire on accueille très favorablement qu'on puisse maintenant avoir droit... et de se rapprocher de la Commission de l'équité salariale pour être un partenaire dans l'objectif qui est visé. Je constate que, vous aussi, vous saluez l'arrivée d'un nouveau comité consultatif ou comité de sages qui sera autour de la commission et autour du ministre du Travail également.

J'aimerais vous entendre, M. Roy. Dans l'annonce, comme je vous disais, j'ai annoncé qu'on augmenterait substantiellement les ressources financières. En grande partie, ce sera des campagnes de sensibilisation, ce sera plus d'enquêteurs, plus de responsables à l'information. Est-ce que vous pensez qu'avec 2,5 millions... c'est-à-dire qu'avec un budget annuel, là, de près de 8 millions de dollars par année la Commission de l'équité salariale sera bien outillée sur le plan financier pour faire le travail qu'on va lui demander de faire avec les nouvelles dispositions?

Le Président (M. Ouimet): Alors, M. Roy.

M. Roy (René): Merci, M. le ministre. Mme Mercier étant malade, elle est remplacée par Mme Casara. Alors, je voulais juste, pour les fins officielles de l'enregistrement, que ce soit noté.

Évidemment qu'on se réjouit énormément de cette position-là, M. le ministre, d'ajout de budgets pour

la CES. Dans nos consultations avec votre ministère, on a souvent insisté sur cette question-là. Et, pour nous, le Québec est un exemple là-dessus, avec une Commission de l'équité salariale, et on souhaitait qu'elle soit maintenue puis même qu'elle soit soutenue davantage pour faire ses travaux, et vous avez été dans cette direction-là, on en est fort heureux. Maintenant, à savoir si elle est mieux équipée... elle doit, elle doit être assez équipée. Et, je pense, vous avez une fois et demie son budget de plus, alors ça passe de 5 millions à 6 millions... à 7, 8 millions. Je pense que là-dedans on va constater, hein, au jour le jour, le travail de la commission, mais sûrement que là-dessus ça va dans la bonne direction.

M. Whissell: O.K. Je vais peut-être laisser une question à mes collègues, à ce moment-ci.

M. Roy (René): ...du comité paritaire, M. le ministre, que vous avez souligné, c'est vrai qu'on a toujours demandé ça, on a toujours demandé ce comité-là. Vous nous le proposez. Le seul mot qui nous dérange un peu, c'est que le ministre «peut». On aurait aimé voir «le ministre doit», dans la loi, le faire, le comité. Nous, on pense que ce comité-là doit être appuyé, ce doit être des gens en politique. Je ne sais pas s'ils sont plus sages que les autres, mais en tout cas ça doit être une direction politique qui siège là-dessus. Mais il doit être appuyé par un comité technique, comme en voit dans d'autres... la Commission des partenaires du marché du travail entre autres, à des soutiens des comités paritaires par des comités techniques. Je pense que c'est comme ça que ça devrait fonctionner.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, merci, M. le ministre. Nous allons du côté de Mme la députée de Hull.

Mme Gaudreault: Merci, M. le Président. Alors, bienvenue à vous devant cette commission. Dans votre communiqué du 12 mars dernier et dans votre mémoire, vous saluez évidemment la volonté du gouvernement de faciliter et poursuivre le travail en matière d'équité salariale, et je vous remercie aussi de votre implication, qui a mené à l'élaboration du projet de loi qui est devant nous aujourd'hui. Mais, d'après vous, M. Roy, quelles sont les mesures qui vont vraiment donner un coup de barre pour la relance de l'équité salariale au Québec? J'aimerais vous entendre un peu plus. Quelles sont les mesures dans le présent projet de loi?

M. Roy (René): Je vais demander à Mme Gingras, là, pour ne pas faire tout le travail tout seul.

Le Président (M. Ouimet): Alors, Mme Gingras.

Mme Gingras (Carole): Merci beaucoup. Il y a plusieurs mesures, mais il y a la loi, il y a ce qui accompagne la loi. Je pense que, déjà là, on s'entend de dire que l'un ne va pas sans l'autre.

Puisque le ministre du Travail parlait du rôle de la commission et de ses budgets, peut-être qu'on pourrait échanger là-dessus dans un premier temps et se dire que, le rôle de la commission à la fois auprès des entreprises qui n'ont pas fait leurs devoirs et auprès des

travailleuses qui n'ont pas l'équité salariale, déjà là, dans le budget qui est accordé, budget supplémentaire, je pense qu'il devrait y avoir un plan d'action qui cible particulièrement le travail qui est à faire. Donc, pour améliorer l'application de la loi, il faut qu'elle soit connue, il faut savoir de quoi on parle. C'est plate de dire ça, parce que quand même, depuis 1997 que la loi s'applique, ça fait déjà quand même, quoi, 12 ans, c'est beaucoup. C'est peu, mais c'est beaucoup en même temps. Et à l'époque, quand on disait: Quatre ans pour faire l'équité salariale, quatre ans pour payer les ajustements, ça donnait huit ans, moi, je me rappelle, on trouvait ça tellement, c'était énorme. Mais là ça fait 12 ans. Donc, il y a quelque chose qui cloche en quelque part. Et les données, tant le rapport ministériel qui a fait le bilan de la loi et les chiffres que, nous, on a à la FTQ, indiquent qu'il y a un travail à faire terrain à la fois pas juste au niveau des petites entreprises, la moyenne aussi. Ce n'est pas vrai que, dans le 50-99, tout est fait. Dans la grande, il y a encore un gros travail à faire.

Alors, de cibler donc et de voir comment on atteint les objectifs qu'on se fixe. Et, en passant, on prend pour acquis que la notion «pour un travail de valeur égale on a un salaire égal», c'est connu de tout le monde. Bien, je vous dirais, je vous annonce que ce n'est pas le cas. Alors, il y a encore un travail à faire de ce côté-là et, quand on parle de respecter la loi, qu'il n'y ait pas de biais discriminatoire dans le processus de comparaison, etc., d'identification des catégories, il faut qu'il y ait un support de la commission, vraiment qu'elle soit proactive. Et, dans ce sens-là, donc son rôle est majeur. Bien sûr, au niveau des modifications législatives qui sont proposées à la fois au niveau... bon, on le disait au début, il y a plusieurs éléments qu'on salue, là, à la fois... Les affichages, c'est important. Quand on est dans une petite entreprise et que la loi actuelle dit: Dans le cas des 10-49, il y a une obligation de résultat, et on affiche, on affiche un résultat, il faut que, les travailleuses qui regardent l'affichage, que ça leur dise quelque chose, qu'on sache qu'est-ce qui a été fait et les résultats par rapport à la méthode qu'on a utilisée pour qu'on puisse juger des résultats.

Donc, c'est un exemple parmi tant d'autres, mais, chose certaine, c'est: il y a plusieurs moyens, je peux donner la parole à d'autres, mais c'est un tout, je dirais, il n'y a pas une solution magique, c'est un ensemble de mesures. On l'a dit, le projet de loi est dans la bonne direction, et on est contents d'être avec vous ce matin, parce qu'on veut que ça continue et on ne prend pas cet exercice-ci comme une fin en soi mais comme une évolution. Voilà.

Le Président (M. Ouimet): Bien. On aura l'occasion d'y revenir. Je reviendrai à vous, M. le député de Jean-Lesage. Allons du côté de l'opposition officielle et de la porte-parole en matière de condition féminine, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

● (10 heures) ●

Mme Poirier: Merci, M. le Président. Bienvenue à vous tous. M. Roy, Mme Mercier, Mme Gingras et M. Perreault, merci d'être ici. Écoutez, moi, je reprends vos conclusions, et ça m'inquiète, je vais vous dire très, très sincèrement. Oui, on a vu que le projet de loi qui nous est déposé a fait l'objet de compromis, mais la

phrase qui suit, «et que les travailleuses continueront d'en faire les frais», m'inquiète tout à fait. Et je me dis que, si nous sommes ici 10 ans plus tard pour faire en sorte d'améliorer les choses, on ne devrait pas être dans une dynamique, parce que c'est une loi qui va, on le voit bien, qui va être révisée dans 10 ans... Donc, on va faire des compromis pour les 10 prochaines années sans nécessairement régler, en tant que tel, ou du moins améliorer le sort des travailleuses.

Alors, j'aimerais ça vous entendre là-dessus, parce que ça m'inquiète énormément de voir qu'on ne sera pas progressif en tant que tels, mais que la loi vient faire un compromis. Alors, est-ce qu'on s'en va vers l'avant ou on va faire du surplace, là, pendant les prochaines années?

M. Roy (René): En tout cas, on pense que, nous, on va aller de l'avant avec cette loi-là, là. Le maintien est une partie fort importante qu'on souhaitait, et on souhaitait aussi qu'on ait des étapes clairement, là, dans la loi, des étapes comme à tous les quatre ans, cinq ans, puis le projet de loi le reconnaît.

C'est plus du côté des employeurs qu'on est inquiets, parce que l'application d'une loi semblable, on le sait, qu'est-ce que c'est qu'est la difficulté qu'on a dans le champ de faire appliquer ça. Nos statistiques actuellement nous démontrent... Vous savez, dans la grande entreprise, 65 % seulement l'ont fait, 100 et plus; De 50 à 99, c'est à peu près 79 %, 80 %, un bon résultat là; et, de 50 et moins, c'est plus ou moins 67 %. Ça, c'est la FTQ, à la FTQ. C'est des travailleurs syndiqués. On met énormément d'efforts pour former nos gens pour travailler là-dedans, et malgré tout ça, vous voyez, il y a une partie de l'entreprise où est-ce que ce n'est pas fait. C'est là qu'on fait allusion à payer les frais. C'est-à-dire qu'il y en a plusieurs, employeurs qu'on n'est pas capables de ramener à l'équité salariale. Alors là, on espère. Le projet de loi nous dit que les employeurs qui ne sont pas conformés devront s'y conformer; 10 et plus, ils devront faire l'exercice. Il y a un assouplissement pour leur permettre de le faire, donc on leur donne une chance de sauter dans le bateau puis de travailler à l'équité salariale.

Bien, on espère que, sur ce côté-là, ça va fonctionner mieux puis qu'on va aller de l'avant. On le souhaite, en tout cas. On pense que ce projet de loi va de l'avant. Quand on en a discuté avec nos consoeurs du Canada anglais, ils étaient vraiment un peu épatés par l'équité salariale au Québec, on peut vous dire ça.

Mme Poirier: Puis, dans le fond, c'est un peu aussi... ou bien que la Loi sur l'équité salariale est une loi proactive. Le malheur justement de vos confrères fait en sorte qu'ils ne sont pas soumis à cette loi-là, même ici au Québec, là, et ça, en tant que tel, c'est une discrimination pour les femmes québécoises en tant que telles.

M. Roy (René): Tout à fait. Puis il y a 120 000 personnes membres de la FTQ qui sont de juridiction fédérale, et beaucoup, beaucoup de femmes sont dans ces entreprises-là. Et effectivement c'est une bataille qu'on mène au niveau du gouvernement fédéral, et, comme vous le voyez, au lieu d'avancer, de ce côté-là, on recule. Alors, c'est pour ça qu'on est contents de voir qu'au Québec les choses vont plus vers l'avant.

Mme Poirier: J'aimerais aussi vous entendre. Hier, un autre groupe nous a parlé particulièrement des plaintes, du traitement des plaintes à la commission et le fait qu'il y avait du retard ou du moins des délais. On parlait de 757 jours de délai ou de 500 jours une autre année. Selon vous et selon l'expérience, là, que vous avez des dossiers en traitement devant la commission, quels sont les impacts réels de ces délais-là en tant que tels?

Une voix: M. Perreault.

M. Perreault (Serge): Alors, bonjour. Bon. Il faut dire que, la majorité des dossiers, nous autres, de plainte, on tente de les régler en vertu de la conciliation.

C'est une procédure que la commission a mise de l'avant pour essayer justement d'accélérer le déroulement des plaintes. Donc, c'est une chose dont on se sert, c'est une disposition dont on se sert au niveau de la loi pour tenter de les régler. Et, dans les dossiers dans lesquels on est impliqués, il y en a qui se rendent au niveau des plaintes, mais très souvent il y a entente entre les parties pour les renvoyer à la conciliation. Le nombre est plus grand chez les entreprises de 10 à 49, pour faire un petit peu ce que... relever ce que René disait. C'est qu'effectivement la notion de l'affichage, d'afficher strictement les résultats pour les 10 à 49 fait en sorte que les gens se questionnent beaucoup, et de là est engagé tout un processus de plainte, mais, encore là, on essaie de régler le plus rapidement... vis-à-vis de la conciliation.

Alors, c'est vrai qu'il y a des délais, c'est vrai qu'au début les délais étaient très longs et avant même que la conciliation prenne place, au début de la loi, et maintenant, bon, les délais, ça s'est amélioré. C'est évident que, s'il y avait moyen d'aller plus vite, ce serait mieux. Mais je ne suis pas en mesure de vous donner de statistiques en nombre de jours. En 600, 700 jours, il y a certains dossiers qui traînent, mais règle générale les plaintes se règlent plus rapidement en vertu de la conciliation, et je peux dire que ça se fait plus rapidement que 600, 700 jours à travers la conciliation. Ça, c'est clair.

Une voix: Excellent.

Le Président (M. Ouimet): Merci, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve. Mme la députée de Marguerite-D'Youville, à vous la parole.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): J'ai appris, hein?

Le Président (M. Ouimet): Oui, oui, oui, je vois ça. C'est bien.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Un petit peu plus de vitesse. Alors, je veux revenir... Alors, bienvenue à vous tous et vous toutes, ça me fait bien plaisir de vous revoir aussi.

Sur la question de l'affichage, en page 6 de votre mémoire, vous expliquez pourquoi vous voudriez qu'à ce chapitre-là les choses soient un petit peu resserrées de façon à ce que les salariés aient toute l'information requise. Vous faites une précision pour les entreprises de 10 à 49 employés. J'aimerais vous entendre un petit

peu plus sur pourquoi resserrer l'affichage et quelles retombées positives ça a pour le processus dans la suite des choses.

Une voix: Vas-y. C'est à vous, Mme Gingras.

Le Président (M. Ouimet): Alors, Mme Gingras.

Mme Gingras (Carole): Merci. Alors, tel qu'on le disait, actuellement, dans la loi, il y a obligation de résultat et il y a un affichage. Alors, vous allez regarder l'affichage et vous allez avoir un résultat, par exemple, dans telle catégorie d'emploi ou pour tel emploi, il y a tant d'argent... ou en pourcentage de redressement.

Quelqu'un qui n'est pas impliqué dans une démarche, et c'est le cas à la fois des entreprises syndiquées... Parce qu'il y a eu des exceptions, on a quand même eu des gains dans le 10-49, où on a pu mettre en place un comité, mais, dans la grande majorité, dans le 10-49, comme il n'y avait pas obligation de faire ça, alors c'est l'employeur qui seul faisait l'équité salariale... ou avec un consultant. Donc, on se retrouve avec un affichage et là on regarde un résultat. Alors, dans les représentations qu'on a faites dans les discussions avec le ministre, on a souligné à quel point c'était important d'avoir des renseignements détaillés, par rapport à l'affichage, qui nous indiquent non seulement qu'est-ce qu'on a fait, par rapport à la méthodologie, quels sont... l'identification des catégories à prédominance féminine, masculine. On essaie d'avoir, à ce niveau-là, les comparateurs, les ajustements, bon, le versement, mais en plus on veut savoir, pour chacune des catégories finalement... on aimerait avoir avec quoi on a comparé, le comparateur, et puis on veut savoir le résultat. Pour nous, ça, c'est très, très important parce que ça nous permet d'abord de se situer, de comprendre le processus mais de juger des résultats. Et, dans ce sens-là, on trouve que l'élément qu'on ajoute aux amendements qui sont proposés est important, parce que c'est beau d'avoir une méthode, mais en même temps ça prend les moyens, quels moyens on a utilisés pour arriver à ça.

Alors, voilà le propos. Et on a plusieurs de nos syndicats affiliés qui ont évoqué en tout cas cet ajout en disant: Ça, ça cause un problème, et il faudrait absolument demander de l'inclure. Voilà.

Le Président (M. Ouimet): Mme la députée de Marguerite-D'Youville.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Une autre question sur les comités sectoriels. Là aussi, vous faites mention que les comités d'équité salariale... nécessairement à approuver les éléments développés en comité sectoriel et que les employeurs de ce secteur n'auraient plus l'obligation de compléter le programme conformément aux conditions prévues à la loi. J'aimerais vous entendre un petit peu plus aussi sur les conséquences d'une application telle qu'elle est prévue dans le projet de loi actuel.

Mme Gingras (Carole): Alors, du côté sectoriel, il faut peut-être parler un petit peu de ce qui précède. Il faut se rappeler que, quand on a obtenu, dans la Loi sur l'équité salariale actuelle, un volet pour le sectoriel,

c'était l'objectif de vraiment de faciliter les travaux, je dirais, des comités pour en arriver à faire l'équité salariale dans les entreprises du secteur.

● (10 h 10) ●

À l'époque, en tout cas, on croyait que la commission devait supporter ce genre de chose mais aussi approuver les résultats. Dans les faits, il n'y a pas eu énormément de sectoriels qui ont été faits. Au niveau de la FTQ, on en a quelques-uns, par exemple, dans l'entretien ménager, dans le secteur du vêtement. On a suivi aussi, je pense, dans le secteur du tourisme, de l'hôtellerie. Et, tu sais, d'abord on n'a pas la définition, c'est quoi, un sectoriel. Ça, c'est une chose. Mais, par rapport à faciliter, donc on est ensemble, on travaille ensemble et on essaie de s'entendre sur des éléments qui vont nous conduire à l'équité salariale, à un programme.

Alors, dans ce sens-là, la commission devait en principe approuver le sectoriel, mais je sais que ça n'a pas toujours été le cas. Et là, parce que c'est dans la loi... et là actuellement ce qu'on comprend, c'est qu'il n'y aurait plus d'obligation d'approuver les éléments, là, qui sont identifiés dans le sectoriel. Et en plus on enlève dans la loi: les employeurs n'auraient plus l'obligation de compléter les programmes en conformité aux conditions prévues de la loi. Ça, ça nous inquiète. Ça a peut-être l'air anodin. Tu as beau identifier des éléments dans un secteur, mais on veut que, comme il n'y aura pas nécessairement approbation... on veut s'assurer que le résultat est conforme à l'esprit de la loi. C'est pour ça qu'on a une loi sur l'équité salariale: c'est pour arriver à corriger les écarts salariaux, bien, pour les emplois qui sont occupés par les femmes, mais ça, il ne faut jamais le perdre de vue.

En quelque part, quand on fait un exercice, il faut avoir l'objectif en tête et le réaliser.

Une voix: Merci beaucoup.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Il reste deux minutes, alors je vais peut-être vous réserver le temps pour le deuxième bloc. Du côté ministériel maintenant, M. le ministre du Travail.

M. Whissell: Alors, merci, M. le Président. Je veux revenir, M. Perreault, à vous parce que l'opposition vous a questionné par rapport au traitement des plaintes auprès de la commission.

Ce n'est pas ce qu'on souhaite, hein, on cherche à les éviter. Et, je pense, pas juste pour la Loi de l'équité salariale, mais, en matière de relations de travail, c'est toujours le dernier recours, je pense, de voir le traitement d'une plainte. Et, en matière de relations de travail, la conciliation est souvent la façon d'éviter justement à avoir un tiers trancher pour les deux parties. Et la conciliation fait partie justement des moeurs en matière de relations de travail. Comment voyez-vous l'introduction dans la loi, parce que présentement ce n'était pas défini clairement comme on le propose? Alors, on propose d'amener des articles de loi où on vient encadrer la conciliation.

Alors, comment voyez-vous ces dispositions et comment voyez-vous qu'elles peuvent nous permettre de réduire le nombre de plaintes, en bout de ligne, qui devraient être traitées par les commissaires à la commission?

Le Président (M. Ouimet): Alors, M. Perreault.

M. Perreault (Serge): Bon. Je peux parler d'expérience actuelle, c'est-à-dire d'une disposition plutôt administrative qu'un encadrement légal. Et là-dessus, bon, il est bien évident que mon intervention se rapporte à l'établissement d'un programme salarial donc, ce qui gravite autour de ça. Actuellement, cette disposition-là nous permet de régler, moi, je dirais, neuf cas sur 10, au moment où on se parle. Maintenant, pourriez-vous me répéter lesquels articles vous faites allusion dans le projet de loi n° 25, s'il vous plaît?

M. Whissell: C'est l'article 36.

(Consultation)

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

M. Whissell: Bien, ça peut être, je ne sais pas, peut-être quelqu'un d'autre qui a la réponse, ce n'est pas nécessaire que ce soit nécessairement M. Perreault qui réponde.

M. Roy (René): ...en tout cas l'encadrement de la conciliation, pour nous, je n'irais pas directement à la loi, mais c'est sûrement une bonne affaire, hein, vous l'encadrez dans la loi, sans aller dans les mots. Alors, pour nous, la conciliation là-dessus a toujours été fort importante. Maintenant, si l'encadrement fait en sorte qu'elle fonctionne mieux, sûrement qu'on va être heureux. Ça devrait nous aider. C'est ça, la réponse qu'on peut vous fournir.

Le Président (M. Ouimet): M. Roy, on va passer au député de Jean-Lesage. Ça va permettre à vos collaborateurs peut-être de regarder à nouveau l'article 36. Et vous reviendrez pour la réponse au ministre. Alors, M. le député de Jean-Lesage.

M. Drolet: M. le Président, merci. Messieurs dames, bonjour et bienvenue à cette commission.

Comme je le mentionnais hier aux autres groupes qui sont venus pour discuter de ce projet, venant moi-même du privé et ayant pu voir quand même avec les années, depuis cette initiative-là de cette loi... Il y a quand même des employeurs, j'aimerais avoir un petit peu là-dessus... c'est un commentaire que je porte avant de poser une question... il y a des employeurs qui... la majorité était de bonne foi quand même, mais c'est sûr que l'application de ce qui existait était peut-être difficile pour eux de l'appliquer et de suivre tout ça. Et les ressources souvent n'étaient pas là pour être en mesure de les accompagner en ressources humaines ou autres dans des petites entreprises. Ça, ce commentaire-là est quand même très entendu, et j'aimerais vous en faire part parce que je pense que c'est quelque chose qui était là. Et les gens n'étaient pas nécessairement de mauvaise foi.

Par contre, avec le projet de loi actuel qui est présenté, ça va sûrement simplifier et aider parce que l'accompagnement et les budgets qui vont être consentis pour donner aux entreprises la possibilité de se référer pour être capables de faire appliquer et surtout maintenir

la loi actuelle... moi, ce qui maintenant me permet ma question. Selon l'article que faites dans votre mémoire, 76.9, dans votre mémoire, vous semblez avoir un malaise avec ça. Pouvez-vous, s'il vous plaît, nous en parler et vous appliquer un petit peu à nous donner un petit peu vos commentaires là-dessus?

M. Roy (René): Bien, vous avez raison au départ, lorsque vous parlez de la difficulté des entreprises d'appliquer une loi semblable. C'est complexe parce qu'on intervient dans toute la masse salariale.

Alors, ça a été difficile au départ. Puis c'est vrai qu'il y a des entreprises qui ont manqué de ressources humaines pour traiter de ça, surtout chez la plus petite entreprise, c'est bien évident. Et on a fait plusieurs interventions, M. le député, auprès des différents ministres à l'époque pour qu'on soutienne les entreprises là-dedans et puis qu'on soutienne davantage la CES. Alors, vous allez, dans ce projet de loi là, vous allez dans la direction en donnant davantage de budget à la Commission de l'équité salariale, qui devrait être en mesure de soutenir davantage les entreprises justement qui ont besoin d'aide pour faire l'équité salariale.

Dans cet article-là, vous savez, vous nous dites: «ne doit pas compromettre le maintien de l'équité salariale», et peut-être que quelqu'un peut nous l'expliquer, mais est-ce que ça nous empêche de négocier? Vous savez, les conventions collectives ne sont pas à tous les cinq ans, il y a bien des conventions collectives qui sont à tous les trois ans. Et vous nous dites qu'on va aller sur les tables de négociation et puis que c'est nous qui devient responsables, l'association accréditée, de ne pas compromettre l'équité salariale. Vous nous dites quoi? Vous nous dites qu'on ne peut pas négocier les salaires. On ne peut pas négocier les augmentations salariales? On comprend mal cette phrase-là. C'est notre préoccupation, cette phrase-là, à savoir quelle sorte d'obligation qu'on a là-dedans. Parce que le maintien se fait aux cinq ans, et puis, nous, on négocie puis, à ce moment-là, on est pris sur la table de négociation sur cette question-là.

M. Drolet: À ce moment-là, M. Roy, que voyez-vous comme solution, à ce moment-là, à la place?

Le Président (M. Ouimet): Mme Gingras.

Une voix: Je suis portée à peser sur le bouton.

Le Président (M. Ouimet): Ah, non, non, le bouton, c'est moi qui doit le fermer.

Une voix: Je ne viens pas assez souvent.

Une voix: C'est lui qui a le bouton.

Mme Gingras (Carole): Alors, écoutez, c'est un changement majeur, ce qu'on lit, parce que dans la loi, je n'ai pas les mots puis je ne l'ai pas devant moi, mais c'était: l'employeur, en tout cas, l'employeur partageait ou partage la responsabilité du maintien de l'équité salariale avec l'association accréditée.

Ça, c'est ce qu'il y a actuellement. On n'avait pas beaucoup d'éclairage là-dessus, mais on part de ça. Et, quand on lit qu'on a la responsabilité de ne pas compromettre, on

entend ça comme si c'était une obligation négative. Ce n'est pas positif, là, c'est de dire en négatif, là: Le syndicat, il a cette responsabilité-là, puis en même temps ce qu'on comprend, c'est qu'il ne porte plus la responsabilité première du maintien. En tout cas, c'est ce qu'on comprend. Maintenant, notre crainte, comme disait M. Roy, c'est que cet article-là va être sujet à interprétation, et ça va contribuer à faire en sorte qu'on va avoir toutes sortes d'interprétations avec les employeurs, et ça va venir bloquer la négo.

Vous savez, dans les milieux de travail, il y a des unités syndiquées, non syndiquées, on peut avoir différents syndicats, et tout, alors on ne négocie pas, tout le monde en même temps. Comme des fois c'est aux deux ans, trois ans. Ça va être quelque chose. Alors, comment on interprète cet article-là?

Le Président (M. Ouimet): Là-dessus, Mme Gingras, je dois vous arrêter. Le point est fait là-dessus. Je veux juste revenir sur l'article 36 posé par le ministre tantôt. Je ne sais pas si vous avez un complément d'information. Le temps file rapidement. Il reste moins de deux minutes.

● (10 h 20) ●

M. Perreault (Serge): Oui. Alors, écoutez, là, c'est pour ça que ça m'apparaissait assez particulier. Ce qu'on dit dans l'article 36, en grande partie, en ce qui concerne notre travail, c'est effectivement ce qui a toujours été retenu, l'aspect du recours volontaire à la conciliation. C'est confirmé là. L'aspect aussi qui est bien important, la notion de confidentialité au niveau du travail. C'est clair, ce sont des règles qui étaient définies dès le départ, à l'aide des personnes qui faisaient de la conciliation, les conciliateurs et conciliatrices de la commission et les parties. Ça préservait un caractère confidentiel.

Et ce que je peux remarquer à travers l'article 36, pour moi, c'est plus une question de protection des gens de la commission. C'est qu'on confère au dernier alinéa de la loi le fait qu'on ne peut pas invoquer le travail ou les rapports des conciliateurs à quelconque instance que ce soit et quelque autre tribunal. Je comprends que ça, ça peut être une protection justement pour conférer le caractère confidentiel de toutes les démarches, mais, je le répète, effectivement, à chaque fois qu'on a eu affaire à la conciliation, à maintes reprises ces éléments-là étaient soulevés dès le départ, le caractère confidentiel et le caractère volontaire, l'engagement volontaire des parties là-dessus.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, ça va, du côté ministériel. Allons du côté de l'opposition officielle, M. le député de La Prairie.

M. Rebello: Bonjour. Ça me fait plaisir de vous saluer. Au niveau des méthodes de calcul, là, c'est peut-être un petit peu technique, mais quand même j'ai l'impression que souvent ça doit être un gros enjeu finalement pour savoir s'il y en a ou pas, une situation d'iniquité, là. Il faut s'entendre sur les méthodes de calcul. Je voudrais juste comprendre. Vous dites que ce serait acceptable parfois qu'il y ait une autre méthode de calcul, mais seulement quand on a prouvé que les deux autres méthodes normalement reconnues ne sont pas

applicables. Je voudrais que vous m'expliquiez dans quels cas à peu près, là, ça pourrait se poser, la nécessité d'une troisième méthode. Est-ce que les deux méthodes finalement ne sont pas suffisantes? Puis pourquoi il faut ouvrir cette porte-là? Parce que vous acceptez quand même qu'elle soit ouverte, là, mais vous la resserez un petit peu. Je voudrais juste comprendre un peu ça en langage simple.

M. Roy (René): Je vais commencer puis je vais laisser à M. Perreault, qui est le spécialiste là-dessus. Parce que le texte qu'on nous proposait était intéressant, parce qu'on dit: sur demande. Sur demande, on peut accepter une autre méthode. Mais là-dessus quelle sorte de porte qu'on rouvre? C'est là le questionnement qu'on a. Et je vais demander à M. Perreault de vous expliquer un peu, quand il travaille là-dessus, qu'est-ce que ça fait.

M. Perreault (Serge): Bon. Pour préciser que, dans un premier temps, la loi actuelle permettait toujours à la commission d'en faire une autre, méthode, mais il fallait que ça passe par le règlement, il fallait qu'elle soit réglementée.

Il faut faire une distinction entre une méthode souhaitable et quelque chose qui ne s'applique pas. Il est arrivé des dossiers dans lesquels les deux méthodes prévues à la loi, parce qu'il y a deux méthodes fondamentales, bon, bien différentes façons d'appliquer, faisaient en sorte que ça prenait beaucoup d'efforts de compréhension, à l'aide de la conciliation, pour arriver à les établir correctement. Je m'explique. Dans les entreprises où souvent il y a peu de comparateurs masculins, on peut se retrouver avec des situations qui sont très ambiguës, des situations par lesquelles, par exemple, on ne rencontre pas l'esprit de la loi dans le sens où, un emploi, même quand on les mesure, comme tel, on se retrouve avec un emploi qui a plus de points puis moins de salaire, donc ce qu'on appelle une courbe inverse, qui fait en sorte que ça crée une ambiguïté, ça crée une situation qui est anormale, totalement anormale. Et, quand on prend l'autre méthode prévue à la loi, méthode individuelle, dans ces dossiers-là, des fois on peut arriver avec des situations qui y ressemblent. Des résultats mathématiques, c'est une chose. Mais on ne fait pas l'application de ça pour faire des résultats mathématiques, on fait les différentes méthodes d'estimation des... pour rencontrer l'objectif de la loi.

Or, c'est minime, ce n'est pas fréquent, je le dis tout de suite, parce que, règle générale, on trouve toujours des facettes avec les méthodes déjà dans la loi pour être capables d'y trouver un sens. Il y a des adaptations possibles. Mais, si jamais il y avait une situation dans laquelle on pouvait démontrer que les deux méthodes sont totalement inapplicables parce que ça ne fait pas de sens, c'est là qu'on dit: Oui, il pourrait peut-être y avoir une autre méthode. Mais, selon nous, ce n'est pas parce que la méthode ne fait pas mon affaire, ce n'est pas parce que je trouve qu'elle ne coûte pas assez cher, qu'elle coûte trop cher, ce n'est pas ça, c'est parce qu'elles ne font pas de sens. Et, à ce moment-là, selon nous, si jamais il y a lieu, il faudrait que ça émane de la commission et pas d'un tiers. Parce que, par expérience, dans beaucoup d'entreprises, il y a des gens des fois qui sont assez innovateurs en mathématiques

puis ils nous arrivent avec toutes sortes d'approches, et puis, bon, écoutez, que voulez-vous que je vous dise, des «somersaults» mathématiques, il y en a un paquet qui sont habiles là-dedans, mais ça ne veut pas nécessairement dire qu'on fait ça parce que l'application intégrale des méthodes de la loi... sont inapplicables, c'est parce qu'ils ne font pas notre affaire.

Alors, c'est pour ça qu'on dit: Oui, il faut être ouvert, mais il faut être très prudent dans cette approche-là pour que ce ne soit pas la porte ouverte à un paquet de choses qui ne se tiennent pas.

Le Président (M. Ouimet): M. le député de La Prairie, ça va?

M. Rebello: Oui.

Le Président (M. Ouimet): Une autre question. Allez-y.

M. Rebello: Oui. Sur la question de l'immunité de neuf ans des entreprises, vous parlez du fait que... Est-ce à dire que ces employeurs jouiraient d'une immunité de neuf ans si les écarts salariaux étaient entre-temps recréés? Je posais une question, là. Je veux juste bien comprendre. Vous pensez qu'avec le projet de loi qu'il y a là il y a cette immunité-là. Puis quelle est la meilleure façon de s'assurer... parce que je pense que même le ministre, il ne souhaite pas donner l'immunité à des gens qui n'ont pas respecté l'équité salariale depuis que la loi est en place, là.

Donc, comment on pourrait s'assurer qu'on ne donne pas de break inutile?

M. Roy (René): C'est à nous de vous la poser, la question, pour avoir la réponse à cette question-là. Parce que, si quelqu'un ne l'a pas fait, puis il le fait en 2010, puis il établit son équité salariale en 2001 puis qu'est-ce que ça fait entre 2001 puis 2010, surtout si le maintien arrive en 2015, alors on se demandait: Est-ce qu'on a laissé un vide de 2001 à 2010, où quelqu'un peut avoir des écarts salariaux puis il va les couvrir en 2015? Alors, c'est ça, le questionnement. C'est ce questionnement-là qu'on a, directement. Alors, la question qu'on pose dans notre mémoire, vous la posez, on la pose, on n'a pas la réponse, si c'est ça que ça veut dire ou pas. Est-ce que c'est ça que ça veut dire ou pas? Si c'est ça que ça veut dire, on ne l'accepte pas, c'est certain.

Une voix: C'est un droit fondamental.

Le Président (M. Ouimet): Il va rester 60 secondes tantôt. Si le ministre veut clarifier la position, là, il le fera. Je vais aller du côté de Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: Merci, M. le Président. À la page 4 de votre mémoire, vous nous parlez de la conservation des données. On a vu que c'était une disposition, dans le fond, innovatrice à l'effet d'avoir une obligation, mais ce que j'en comprends, et c'est sur le contenu de ces données-là et vous parlez de données pertinentes... Est-ce que vous pourriez un peu élaborer sur c'est quoi, pour vous, une donnée pertinente en tant que telle?

Une voix: ...

Mme Gingras (Carole): Bien, les données pertinentes dans l'entreprise, écoutez, quand on fait un processus d'équité, c'est à peu près tout, hein? C'est toute la question des emplois, les catégories d'emploi, ce qui se passe dans l'entreprise, les salariés, les hommes, les femmes, les départements, les salaires. Quand on veut faire l'équité, on a besoin de l'information pour faire l'équité salariale, mais en même temps c'est sûr qu'il y a tout l'aspect confidentialité, mais on dit bravo pour les conserver. Prenez juste, par exemple, la loi sur, on va dire, l'impôt, le revenu. On exige dans la loi de conserver les données pendant six ans, puis ça fait partie des moeurs, il n'y a aucun problème avec ça. Donc, c'est un peu la même chose.

Mme Poirier: Est-ce que, selon vous, on devrait, dans le fond, être plus explicite dans la loi sur les données pertinentes en tant que telles?

Mme Gingras (Carole): En tout cas, je pense que ce que, nous, on demande, donc c'est l'ensemble des données qui concernent les emplois, qui concernent le dossier de l'équité salariale, mais ce qu'on veut là-dedans, ce n'est pas juste que l'employeur les conserve, ce qu'on demande, c'est d'avoir accès à ces données-là sur demande. C'est ça, notre demande. C'est qu'il y a des données essentielles, comme je le disais, là, qui tournent autour des emplois, des salaires, des avantages sociaux, etc., du nombre d'employés, et tout, et tout, et, à partir de là, on veut avoir accès, parce que, d'une fois à l'autre, la vie passe, il y a beaucoup de changements et en quelque part, souvent, il y a des consultants, les consultants ne sont plus là. Quand on veut faire, par exemple, la phase du maintien, si on n'a pas ces données-là, comment on va y arriver? C'est vraiment un dilemme. Voilà.

Le Président (M. Ouimet): Il reste trois minutes, Mme la députée de Marguerite-D'Youville.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Merci, M. le Président. Je voudrais vous parler de l'article 76.2, où on dit: Sans égard à la taille de son entreprise, l'employeur décide si le maintien de l'équité salariale est évalué par lui seul, par un comité ou conjointement avec l'association accréditée. Dans votre mémoire, vous faites mention de cette donnée-là en disant que vous avez toujours réclamé la participation obligatoire des personnes salariées et des associations accréditées. Et, bon, je comprends très bien l'affirmation que vous faites, mais j'aimerais vous entendre un petit peu plus là-dessus, en lien aussi avec l'assouplissement des choses au niveau de l'information à transmettre, on en a parlé un petit peu tout à l'heure, mais dans le contexte où c'est l'employeur seul. Alors, j'aimerais vous entendre là-dessus.

M. Roy (René): Bien, il va de soi, Mme la députée, qu'on est partie prenante de l'établissement de l'équité salariale, alors on ne comprend pas que la loi ne nous reconnaisse pas comme partie prenante à toute la question du maintien là-dedans.

● (10 h 30) ●

Notre position est assez claire et limpide dans ce qu'on a écrit, on devrait, on devrait, Mme la députée, être considérés comme partie prenante du maintien. Et puis vous rattachez très bien ça à l'autre question d'auparavant, sur la question des... pertinentes et accès à l'information. Alors, si on est là, il y a un maintien, il y a des informations qui sont conservées, on veut avoir accès à ces informations-là puis on veut être partie prenante, surtout avec la question du député libéral auparavant, où est-ce qu'on nous parlait: Il ne faut pas compromettre l'équité salariale.

Imaginez-vous, là, qu'à un moment donné on va comprendre tout ce langage-là, puis il faut l'ajuster à la non-compromission de l'équité salariale en négociation. Mais, ça, on le fait déjà. Vous savez, on ne compromet pas en négociation en équité salariale. Mais, sur le maintien, évidemment qu'on veut être là.

Mme Gingras (Carole): Juste pour dire un mot: le maintien, c'est la suite des travaux réalisés pour atteindre l'équité salariale. Alors, quand on fait un processus, que surtout il y a eu plein de cas où on a eu des comités, on s'imagine mal que, rendus au maintien, on est évacués complètement du processus. Ce n'est pas logique. En quelque part, ça n'a pas de sens. On ne peut pas laisser cette façon de faire comme une alternative. Ça devrait être une nécessité, c'est une règle à suivre. Dès qu'on fait le maintien, on implique le milieu de travail, un comité en place pour s'assurer surtout que ce qu'on a fait ne se défasse pas. C'est trop facile.

Le Président (M. Ouimet): ...alors le temps est écoulé. Merci. Un bref commentaire, M. le ministre.

M. Whissell: Je crois que je dispose de 50 secondes.

Le Président (M. Ouimet): 49, maintenant.

M. Whissell: 49. Alors, un, pour vous remercier de votre passage ici à nouveau, pour vous rappeler: le maintien, ce sera pour tout le monde, pour le 31 décembre 2010. Je tiens à y revenir, M. Roy.

Pour les données, on ne peut pas retourner en arrière. Dans la loi initiale, il n'y avait rien pour obliger les entreprises à garder un minimum de données. Il n'y avait rien. Et ce qu'on fait, c'est qu'on pense à l'avenir, on pense au maintien, et il sera essentiel de garder les données qu'on aura de besoin pour faire le maintien. Et, dans le projet de loi qu'on vous propose, ce sera un règlement de la commission, qui passera par le comité consultatif des partenaires et qui passera par le gouvernement pour être décrété.

Alors, on va bien encadrer ça puis on va le faire avec les partenaires.

Le Président (M. Ouimet): Alors, merci, M. le ministre. M. Roy, Mme Gingras, Mme Casara et M. Perreault, merci infiniment pour votre contribution aux travaux de cette commission.

Je vais suspendre quelques instants.

(Suspension de la séance à 10 h 33)

(Reprise à 10 h 34)

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, la commission reprend ses travaux. J'invite les parlementaires à regagner leurs sièges et j'invite également la Centrale des syndicats démocratiques à bien vouloir prendre place à la table des témoins. M. Claude Faucher et Mme Francine Richer.

Alors, M. Faucher, bienvenue aux travaux de la commission. Vous êtes le vice-président de la Centrale des syndicats démocratiques et vous êtes accompagné, à votre gauche...

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

M. Faucher (Claude): ...responsable de la formation.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, bienvenue, Mme Richer. Je vous laisse verser un verre d'eau et je vous explique que vous aurez 10 minutes pour votre présentation, et après quoi on aura une période d'échange d'environ 50 minutes avec les parlementaires autour de la table.

Alors, si vous êtes prêt, je vous cède la parole, M. Richer.

M. Faucher (Claude): Faucher.

Le Président (M. Ouimet): Faucher. Pardon.

M. Faucher (Claude): Alors, merci, M. le Président, M. le ministre, Mmes, MM. les députés. La CSD est heureuse du fait qu'on l'ait invitée à venir présenter son point de vue, ses commentaires et ses propositions à l'égard du projet de loi qui amende la Loi sur l'équité salariale.

La CSD, c'est 65 000 membres au Québec répartis dans 350 syndicats différents. La grande majorité de nos membres... la très grande majorité vient du secteur privé, et plus de la moitié viennent de petites et moyennes entreprises. Ce qu'on a constaté, d'entrée de jeu, dans le rapport du ministre, c'est qu'après 10 ans d'application de la loi plus de 50 % des entreprises n'avaient pas encore réalisé la démarche d'équité salariale prévue par la loi. Et il y a, à ce moment-ci, nous le constatons, une certaine stagnation dans les démarches d'équité salariale qui n'ont pas été faites, même dans celles qui ont été amorcées, et surtout dans le maintien d'équité salariale pour lequel à peu près personne ne sait quoi faire, comment faire puis à quel moment on devra le faire.

Bref, pour nous, ça, c'est un problème, et, dans ce sens-là, on pense que le dépôt d'un projet de loi, qui vient clarifier un certain nombre d'éléments et proposer un nouveau souffle à l'équité salariale... bien, on a un accueil favorable, à la CSD, à l'égard du dépôt d'un tel projet de loi. On est d'accord sur plusieurs éléments, dont notamment un certain nombre de précisions quant à l'affichage, la date de l'affichage, la durée et le contenu. Il nous manque, quant à nous, certains éléments qu'on vous dira tout à l'heure. Bon. La révision périodique du maintien d'équité salariale, c'est aussi une bonne chose,

semble-t-il. Le rôle et les moyens qu'on veut attribuer à la Commission de l'équité salariale pour bien accomplir sa mission, ça nous va également. Et l'assujettissement des entreprises qui atteignent un niveau de salariés de 10 et plus, ça, ça va tout à fait dans le sens des revendications que la CSD a faites depuis le début.

Donc, à l'égard de ça, ça nous va très bien. Là où on considère qu'il y a des problèmes et des choses, des corrections qui doivent être apportées dans le projet de loi, c'est, je dirais, premièrement, un changement de responsabilité qu'on observe dans la rédaction du projet de loi. Dans la loi actuelle, à son article 40, on y dit que l'employeur doit maintenir l'équité salariale. Donc, la responsabilité première du maintien de l'équité salariale appartient à l'entreprise. Dans le projet de loi, on y dit que l'employeur doit évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale. Donc, le choix des mots nous semble laisser entendre qu'il n'a plus la responsabilité, telle qu'elle est écrite dans la loi actuelle, de s'assurer du maintien de l'équité salariale. Par ailleurs, quand on va du côté des obligations des syndicats, dans l'article 40 actuel, on dit que le syndicat, au moment du renouvellement ou de la négociation de la convention collective, il doit s'assurer du maintien de l'équité salariale, alors que dorénavant, dans le projet de loi, à l'article 76.9, on dit qu'il ne doit pas compromettre l'équité salariale.

Donc, d'une part, on considère qu'il y a un affaïssement socialement dangereux des obligations des entreprises à l'égard de la responsabilité de maintien de l'équité salariale, mais qu'également on transfère au syndicat une responsabilité sans transférer les moyens qui vont avec. Un syndicat, quand ça négocie, ça négocie d'abord et avant tout pour ses membres. Une démarche d'équité salariale, lorsqu'elle est faite dans une entreprise, elle s'adresse aux membres du syndicat mais aussi à d'autres personnes qui ne sont pas membres du syndicat. Et le renouvellement des conventions collectives peut très bien faire en sorte qu'on revendique des améliorations à nos conditions de travail, qui pourraient éventuellement avoir un impact sur l'équité salariale à l'égard des autres, mais on ne peut pas être tenu responsables de ce que les autres, qui ne sont pas syndiqués et, à plus forte raison, peut-être pas avec nous, même s'ils sont syndiqués... On ne peut pas être tenu responsables de ça.

Alors là, on pense qu'il y a un problème, là, M. le ministre, on ne peut pas avoir cette responsabilité-là. Et notre responsabilité syndicale, pensons-nous, se limite à nous assurer que, dans l'unité de négociation qu'on représente, on ne cause pas de problème à l'égard de l'équité salariale. Ça, soit, on en convient et on l'a toujours fait.

Deuxième problème qu'on y voit, M. le ministre et MM., Mmes les députés, c'est que la participation des travailleurs, tel que c'est rédigé, ça nous pose problème. D'une part, c'est l'employeur qui choisi, dans le maintien de l'équité salariale, s'il accepte que les travailleurs participent. Ça, quant à nous, ça, ce n'est pas acceptable. D'ailleurs, dans le rapport du ministre, il était déjà indiqué et faisait référence à des études puis à des opinions du Bureau international du travail à l'effet que la participation des salariés et des femmes en particulier était un apport bénéfique à l'atteinte de l'équité salariale, et

là, tout d'un coup, on laisse à l'employeur le libre choix de décider s'il participe ou pas.

● (10 h 40) ●

Problème très important qui accompagne cette proposition-là, c'est de dire: Si l'employeur décide de la participation des salariés, les salariés en cause n'ont pas les mêmes recours que s'il n'y a pas de participation des salariés. Donc, on leur fait perdre en quelque sorte le droit de se plaindre, du seul fait qu'il y a un comité d'équité salariale. Ça, pour nous, c'est totalement inacceptable parce que, le comité d'équité salariale, dans la forme actuelle du projet de loi, ce n'est pas nous qui décidons des personnes qui vont y siéger. Les personnes qui vont y siéger peuvent très bien, de bonne foi, ne pas faire la démarche convenablement puis causer, faire des erreurs.

Alors, les salariés, du simple fait qu'il y a une participation des travailleurs au comité, perdent leurs droits de se plaindre. Ça, pour nous, M. le ministre, nous pensons que ça devrait être corrigé et que tous les salariés, toutes les personnes aient un droit identique de se plaindre une fois qu'une démarche d'équité salariale ou qu'une démarche de maintien d'équité salariale soit faite.

Il y a aussi un problème au niveau du maintien de l'équité salariale, dans le sens où, dans la loi actuelle, on y indique des événements qui font en sorte qu'on doive allumer la lumière rouge et s'informer à savoir si ça a causé des problèmes à l'égard de l'équité salariale. L'article 40 nous indique que, s'il y a eu des modifications aux emplois, aux conditions applicables, à la négociation ou au renouvellement de la convention collective... mais aussi, à l'article 43, on dit: S'il y a eu des changements dans l'entreprise, changements dans la structure, changements dans la rémunération, changements qui font en sorte que le programme n'est plus adaptable en fonction d'une fusion d'entreprises, par exemple, alors il faut qu'on modifie le programme d'équité salariale. Et ça, ces éléments-là, on ne les retrouve plus dans le projet de loi. Nous, nous pensons qu'ils doivent être réintroduits dans le projet de loi, d'autant plus que, dans le rapport que vous avez déposé, il y a un constat qui est clair à l'effet que les entreprises ne sont pas capables d'identifier les événements qui donnent accès... ou qui doivent nous signaler qu'on doive s'assurer du maintien de l'équité salariale.

Alors là, il y a un problème pour nous, M. le ministre. Il y a aussi, au niveau de l'affichage, malgré les informations additionnelles qui s'ajoutent et qui sont tout à fait pertinentes et nécessaires... il nous paraît que la méthode de calcul doit être un des éléments qui doivent apparaître dans l'affichage. Un salarié, d'autant plus que ce ne sont pas des experts en matière d'évaluation des emplois et encore moins d'équité salariale, un salarié qui lit un affichage et qui ne sait pas quelle est la méthode de calcul qu'on a utilisée pour arriver à la conclusion qu'il a, qu'elle a droit ou qu'elle n'a pas droit à un ajustement... bien c'est bien plus difficile à comprendre si je ne connais pas la méthode de calcul. Alors, il faudrait qu'un des éléments additionnels de l'affichage soit d'indiquer là ou les méthodes de calcul utilisées pour déterminer les ajustements salariaux.

Un autre point concerne la désignation des catégories à prédominance. Vous avez fait un effort, parce

qu'avant les entreprises se limitaient à peu près au 60 % et n'allaient pas voir un peu plus loin pour savoir quelle était une catégorie à prédominance et en particulier une catégorie à prédominance féminine. Dans notre mémoire, vous allez voir qu'on vous propose un certain nombre de libellés de nouveaux articles de loi. On s'est permis quelques propositions. Et ce qu'on suggère au niveau de la prédominance des catégories, c'est de dire d'entrée de jeu qu'une catégorie d'emploi est à prédominance féminine lorsqu'elle est un stéréotype occupationnel. Donc, une secrétaire puis une réceptionniste, même si exceptionnellement... est occupée par des gars dans une entreprise, dans la société tout le monde sait que c'est un stéréotype occupationnel féminin. Ça, d'entrée de jeu, ça devrait être la base, c'est une catégorie d'emploi à prédominance féminine.

Ensuite, on pourrait se poser la question à l'égard des autres, le 60 %, la proportion, et etc. Mais, d'entrée de jeu, en tout cas, vous allez voir, il y a un libellé dans notre mémoire.

Le Président (M. Ouimet): Il vous reste, M. Faucher, moins de une minute.

M. Faucher (Claude): Moins de une minute? Bon. J'achève, je vais respecter le règlement.

Alors, ensuite, vous dites: On va réévaluer tout ça dans 10 ans, en fonction du taux de satisfaction des obligations. Nous, nous pensons que ça devrait être rayé, le taux de satisfaction des obligations des entreprises, parce que ce n'est pas ça qui doit guider le législateur. Ce qui doit guider le législateur, c'est l'atteinte de l'équité salariale, indépendamment du taux de satisfaction des entreprises aux obligations. Et finalement vous avez dit, concernant les anciens travailleurs, que l'entreprise va prendre des mesures raisonnables pour les rejoindre. Nous pensons que c'est insuffisant, que c'est un mauvais signal. L'entreprise qui n'a pas fait sa job puis qui aurait dû faire sa job, elle doit toute faire pour rejoindre les salariés à qui elle doit de l'argent.

Donc, en conclusion, l'employeur, c'est lui qui doit être tenu et maintenu responsable du maintien de l'équité salariale, et on ne doit pas glisser la façon dont c'est indiqué dans le projet de loi. La participation des salariés devrait être obligatoire sur demande de celle-ci sans perte de droit au recours. Et il faut mentionner les événements pour lesquels on doit se questionner à l'égard du maintien de l'équité salariale pour qu'enfin l'équité devienne une partie, un volet de notre culture et qu'on s'assure de la reconnaissance de l'apport des femmes dans l'économie et la société.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, merci à vous pour votre présentation fort détaillée de votre mémoire. Commençons avec M. le ministre du Travail ce premier bloc. M. le ministre.

M. Whissell: Eh bien, Mme Richer, M. Faucher, merci de venir nous rencontrer. Vous avez fait une excellente présentation, puis je pense que c'est très constructif, vos propositions.

Sur le maintien, vous nous dites: Nous, on veut qu'il y ait un comité, de façon obligatoire. Mais en même temps je tiens à clarifier qu'on laisse le choix des

moyens à l'employeur, c'est-à-dire il peut le faire seul ou en comité. Et vous savez comme moi que, s'il le fait en comité, comme dans les dispositions actuelles, pour un premier exercice, il n'y a pas de contestation possible. Alors, j'aimerais vous entendre sur: D'après vous, est-ce qu'un employeur va éviter de créer un comité parce qu'il s'expose, s'il ne le fait pas, à des plaintes, à voir remettre en question son exercice? Moi, je pense plutôt que, s'il va en comité, il va se faciliter la vie, mais on laisse quand même le choix des moyens à l'entreprise.

Alors, ma question, la première, c'est: Actuellement, avec la loi existante, est-ce que le maintien fonctionne bien? Et somme toute, les propositions pour le maintien, est-ce qu'elles améliorent la réalisation du maintien? Et est-ce que le comité ne sera pas quand même présent, compte tenu que l'employeur évite les plaintes possibles s'il fonctionne en comité?

M. Faucher (Claude): Bon, à l'égard de la distinction à faire entre la loi actuelle puis ce que vous proposez, M. le ministre, on n'est pas ici pour dire que la loi actuelle est bonne, là, on l'a décriée, la loi actuelle, parce qu'elle était insuffisante. Mais le problème est... c'est que le droit à l'équité salariale appartient aux salariés, puis le choix de la démarche appartient à l'employeur. C'est ça qui nous paraît inacceptable. Le choix de la démarche devrait appartenir aux salariés sans perte de recours parce que c'est leur droit fondamental à l'équité salariale qui est en cause.

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

M. Whissell: Bien. Là-dessus, dans le fond, vous, ce que vous dites, c'est: il devrait y avoir obligatoirement la création d'un comité?

Une voix: Pardon?

M. Whissell: Vous, dans le fond, ce que vous prônez, c'est qu'il y ait obligatoirement un comité de maintien?

M. Faucher (Claude): À la demande des salariés. À la demande des salariés, on devrait former un comité, sans perte de recours naturellement, parce que, s'il y a perte de recours, il y a découragement à participer à un comité, vous comprenez, il y a une contradiction là.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Merci, M. le ministre. Mme la députée de Hull.

Mme Gaudreault: Merci, M. le Président. Alors, bienvenue à vous. Comme je l'ai mentionné hier, je suis une nouvelle arrivée à la commission.

Alors, je n'étais pas là l'an dernier, lors des consultations, mais on me dit que l'an dernier, lors des consultations, il y avait des gens d'un côté qui disaient que la loi était trop timide et que la commission avait trop de pouvoirs, d'autres disaient que la loi était trop rigide et aussi que les groupes se sont entendus pour dire aussi que tout le monde avait le même objectif, que toutes les femmes du Québec puissent enfin, un jour, bénéficier d'un salaire égal au travail qu'elles fournissent.

Et vous dites aussi, dans votre introduction, que cependant, depuis 10 ans, «force est de constater que l'équité salariale ne progresse plus au Québec».

Alors, toutes ces choses-là ont été dites. On se retrouve aujourd'hui devant un projet de loi. J'aimerais vous entendre: Est-ce que vous croyez que le projet de loi va permettre une avancée en matière d'équité salariale, le présent projet de loi, là, qui est devant nous?

M. Faucher (Claude): Certainement. D'ailleurs, on a réagi positivement au dépôt du projet de loi. Cependant, si on veut faire une véritable avancée, nous pensons qu'il doit être amélioré. C'est dans ce sens-là qu'on apporte notre contribution pour que l'atteinte de l'objectif fondamental de l'équité aille dans le sens de la réussite par un projet de loi qui va donner les outils, les moyens, les façons de faire pour l'atteindre, cette équité-là.

Mme Gaudreault: Quelles sont les mesures, là, d'après vous, des bonnes mesures qu'il y a dans le projet de loi actuel?

M. Faucher (Claude): Ah, bien je pense que d'entrée de jeu... Veux-tu y aller?

Mme Richer (Francine): Non, je pense qu'on les a nommées. Mais l'important pour nous, dans notre présentation aujourd'hui, c'est de souligner que, bien que la volonté soit là, que, bien qu'il y ait un projet de loi qui enfin peut redonner un élan vers l'équité salariale, et ça, on le reconnaît et on l'apprécie, il y a au moins trois choses qu'il faut régler, hein?

● (10 h 50) ●

Quand on a fait le bilan de l'équité salariale, on s'est dit: Ça n'a pas fonctionné exactement comme on voulait, la loi est neuve, on ne connaissait pas, on ne savait pas. Bien là, si le projet de loi est adopté tel qu'il est présentement, on va se retrouver avec la même difficulté dans 10 ans par rapport au maintien. On va dire: Les employeurs ne savaient pas ce qu'ils devaient regarder pour faire le maintien. Parce que c'est dans la loi présentement, mais notre projet de loi, là, il veut l'enlever. Ça, on ne peut pas accepter ça, ce n'est pas possible. Il faut qu'on indique les éléments minimums à regarder pour s'assurer du maintien. Ça, si je suis venue ici pour trois choses, ça, c'est la première.

La deuxième chose qui est fondamentale, si on veut que le projet de loi qu'on a là, qui est un beau projet de loi, fonctionne, il faut qu'on s'assure de la participation des salariés. Si on ne le fait pas, comment les gens, avec un affichage incomplet, ne sachant pas qu'est-ce qui doit être regardé, comment les gens vont pouvoir porter plainte, demander l'aide à la commission, demander qu'on réajuste le maintien? Donc, ça nous prend plus d'informations, ça nous prend de la participation, ça nous prend les éléments à surveiller, puis bien sûr il va falloir qu'on délègue une partie de la réflexion parce que c'est quelque chose qui est nouveau malgré tout, l'application du maintien.

Donc, l'idée d'avoir un comité, c'est quelque chose d'intéressant. L'idée d'avoir un suivi, c'est quelque chose de plaisant. L'idée de remettre à la commission une certaine marge de manoeuvre moyennant l'analyse du dossier, c'est intéressant. Alors, on peut parler de ce

qui est intéressant longtemps, mais, nous autres, notre préoccupation, aujourd'hui, là... trois choses. Qu'est-ce qu'on maintient? Comment on fait pour participer? Moi, contrairement au ministre, je ne suis pas certaine qu'en laissant le choix présentement aux entreprises: Voulez-vous le faire seules ou voulez-vous le faire en groupe?, que tous les employeurs vont préférer le faire en groupe pour ne pas avoir de plainte, puisqu'on n'a même pas de prise concrète pour faire une plainte sur le maintien présentement avec notre projet. Il faut qu'on ait plus de matière. Comme 40 et 43, on définit quels sont les éléments à considérer. Présentement, là, on a abrogé le chapitre concernant le maintien. Et, si on fait une analyse du texte des articles qui ont été, pour le vrai, éliminés, on s'aperçoit que ce sont les éléments qui définissent comment on doit analyser ce qui s'est passé dans notre entreprise pour s'assurer du maintien. Y a-tu des nouvelles catégories d'emploi? Y en a-tu qui ont disparu? Y a-tu eu des changements dans la rémunération? Y a-tu eu des changements dans la tâche? Y a-tu eu des changements plus larges, comme nous dit 43, dans l'entreprise?

Il faut qu'on donne un coup de barre. On est d'accord avec l'idée du projet de loi, mais il manque trois éléments. Alors, nous, on va insister là-dessus tout le temps de notre présentation parce que pour nous c'est ça qui est fondamental.

Mme Gaudreault: C'est clair. Merci.

Le Président (M. Ouimet): Merci, Mme la députée de Hull. Je vais aller maintenant du côté de l'opposition officielle, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: Alors, bienvenue, M. Faucher et Mme Richer. Je suis très contente d'entendre le propos que vous venez de nous tenir. Pour moi, c'est vraiment important, ce que vous venez de nous dire.

Si je comprends bien votre interprétation, le projet de loi vient affaiblir l'exercice de maintien, puisque ça devient un exercice d'évaluation et non pas une obligation à l'employeur de maintenir. Et j'aimerais ça que vous nous entreteniez un peu plus... Quels sont les impacts, pour vous, directs, là, de ce transfert-là entre le maintien et l'évaluation?

M. Faucher (Claude): Ce n'est peut-être pas aussi tranché que l'affirmation que vous faites. Cependant, dans le choix des mots, ce qu'on constate, c'est que la responsabilité claire et précise de l'entreprise d'assurer le maintien semble glisser vers une responsabilité de faire une évaluation, puis une évaluation de je ne sais pas trop quoi, parce que les éléments qui étaient déjà indiqués dans la loi, qui précisaient sur quoi on devait se pencher au moment du maintien sont disparus. Alors, dans ce sens-là, oui, il y a un glissement qu'on considère dangereux à l'égard de la responsabilité puis à l'égard de la connaissance des éléments minima sur lesquels on devra se pencher pour nous assurer du maintien.

Mme Richer (Francine): Ceci dit, de là à affirmer que ça va nous affaiblir, bien, comme au Québec, présentement, il ne se passe pas grand-chose, je ne pense pas

que ça puisse affaiblir. Mais, si ce qu'on veut, c'est vraiment donner un coup de barre, si ce qu'on veut, c'est travailler à l'atteinte de l'équité, bien ça nous prend des outils supplémentaires. C'est ça, le sens de notre propos.

Mme Poirier: J'aimerais aussi, toujours sur le maintien, le fait que l'exercice peut être fait par l'employeur seul en tant que tel, pour vous... Et, dans le fond, ce que vous réclamez, c'est que les employés soient associés sur demande, si je comprends bien, des employés. Quels pourraient être les travers qui pourraient se produire si l'exercice de maintien est fait par l'employeur seul en tant que tel?

Mme Richer (Francine): Dans le rapport du ministre de 2006, je pense que la réponse se trouve là.

Les entreprises qui... j'oserais dire, les bonnes entreprises qui ont fait leur démarche, quand on leur a demandé: Et depuis le temps que votre démarche est terminée, est-ce que vous avez eu recours à des mesures de maintien?, et là peut-être que ma mémoire va me jouer un tour, mais il me semble que 88 %, hein, des entreprises répondaient qu'elles n'avaient rien identifié qui méritait des modifications au niveau d'ajustements. 88 % des entreprises ne le voyaient pas. C'était pourtant écrit dans notre loi. Donc, j'ajouterais, si je pouvais être exigeante, mais je ne le suis pas, là... mais je rajouterais que non seulement il faut mettre dans la loi les éléments qui vont nous permettre de faire le maintien, mais ça va aussi nous prendre un blitz d'information important pour faire valoir ce qu'il va y avoir dans notre nouvelle loi, j'ai envie de l'appeler comme ça, pour qu'on puisse vraiment s'attaquer au maintien de façon sérieuse.

M. Faucher (Claude): Alors, l'information quant au rapport du ministre se retrouve à la page 65 du rapport.

Une voix: C'est 88.

M. Faucher (Claude): 88, c'est le bon chiffre. Tu as une excellente mémoire.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Merci, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve. J'allais dire que la définition de «l'exigence», c'est souvent très subjectif. Mais on accepte votre définition à vous. M. le député de La Prairie.

M. Rebello: Bonjour, ça me fait plaisir de vous entendre aujourd'hui, c'est très intéressant.

J'aimerais ça vous entendre sur le choix qui est donné aux employeurs, là, d'avoir ou non un comité pour le maintien. J'ai de la misère à comprendre pourquoi on donne ce choix-là un peu comme dans le sens de ce que vous dites, là, puis j'aimerais ça que vous expliquiez ça un peu plus, comment on peut avoir un syndicat dans une entreprise, mais essayer d'implanter l'équité salariale sans en parler dans un comité, tu sais, c'est-à-dire de le faire comme employeur sans en parler mais avoir un syndicat quand même, alors que ça concerne le salaire, ce qui est habituellement dans les conventions collectives. J'ai de la misère à comprendre, tu sais.

Est-ce que vous ne pensez pas que le fait de donner ce choix-là, ça s'écarte du modèle québécois où, dans le fond, quand il y a un syndicat, bien on négocie dans la mesure du possible?

M. Faucher (Claude): Oui, d'autant plus que, dans la loi actuelle, à l'égard d'une démarche d'équité salariale, il est prévu, pour les entreprises de 50 à 99, que, quand il y a un syndicat, sur demande le syndicat va participer. Alors, nous, on n'a jamais compris pourquoi, dans le maintien de l'équité salariale, les comités disparaissent. On pense que c'est un non-sens. Et de toute façon il est démontré dans les milieux de travail que, quand les salariés participent à une démarche, on la comprend mieux, on s'assure qu'elle est connue, on s'assure qu'elle est comprise, on s'assure qu'elle est bien faite puis on s'assure qu'on soit satisfait des résultats, alors que, quand on les exclut, bien le mécontentement fait que ça ne fonctionne pas, ça fonctionne moins bien, et la qualité des résultats est aléatoire.

Alors, nous, on est en faveur de la participation des travailleurs. C'est pour ça qu'on ne comprend pas que, d'entrée de jeu, surtout pour les entreprises qui tardent à faire leur job... Nous, notre solution, on l'avait déjà proposée d'ailleurs dans un mémoire antérieur, c'est que toutes les entreprises devraient être obligées de faire un comité. Et, si on dit: Sur demande des salariés, il devrait y avoir un comité parce que les salariés affirment leur désir, leur goût, leur souhait de participer. Donc, allez-y, sautez sur l'occasion, je suis sûr que l'employeur va en bénéficier, de ça, du fait que les salariés comprennent la démarche puis qu'ils en soient satisfaits.

M. Rebello: J'ai trouvé aussi un autre point superintéressant, là. Vous dites, dans le fond, qu'il faut maintenir les plaintes, le mécanisme de plainte, même s'il y a un comité paritaire. Moi, je pense que c'est intéressant comme point. Puis je vous demanderais si, au niveau des arguments, là, pour soutenir cette cause-là... Est-ce que vous ne pensez pas que le fait de dire: Alors, quand il y a un comité paritaire, il y a une entente, on enlève le droit de plainte? Est-ce qu'on ne va pas contre la charte, dans le fond, qui affirme le droit à l'égalité, au-delà qu'il y ait des ententes ou pas, là, dans le fond? Les principes de la charte, c'est au-delà... Ça rendrait un petit peu le projet de loi contraire aux chartes, le fait de soustraire le droit à l'équité salariale, à partir du moment où il y a une entente.

Donc, j'aimerais ça vous entendre sur cet argument-là, qui pourrait soutenir votre point de vue.

● (11 heures) ●

M. Faucher (Claude): Bien, effectivement, c'est une réaction qu'on a déjà eue d'ailleurs à l'occasion de certaines discussions. C'est qu'à partir du moment où on reconnaît que l'équité salariale, c'est un droit fondamental découlant de la charte et que la loi, ce sont les moyens de mettre en oeuvre les dispositions de la charte, comment on peut faire perdre les droits du seul fait soit de l'écoulement du temps ou du seul fait qu'on ait participé à un comité de travail? Nous autres, on trouve que ça ne se tient pas, ça va à l'encontre de l'esprit de la charte elle-même, et qu'on doit absolument conserver le droit de se plaindre si on n'est pas d'accord avec les résultats du comité. Parce qu'un comité, là,

avec toute la bonne foi du monde, ça ne connaît pas tout, il peut y avoir des éléments qui nous échappent, on peut faire des erreurs.

Puis, les gens, si on leur empêche de se plaindre parce qu'il y a eu un comité, d'autant plus... si je n'ai pas choisi les personnes qui ont siégé, là, un instant, on pense que ce n'est pas acceptable, ça.

Le Président (M. Ouimet): Merci, M. le député de La Prairie. Mme la députée de Marguerite-D'Youville.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): C'était un peu sur la même question, parce qu'on a eu des points de vue un petit peu différents ici qui ont été émis, et je voulais voir un petit peu...

Donc, vous avez bien répondu à la question. Il reste que c'est sûr que c'est important, puis vous le soulevez à plusieurs endroits, d'ailleurs, la question du droit, du droit des salariés, que ce soit un certain nombre d'articles qui ont été listés. Vous réagissez au fait que l'employeur seul mène l'exercice de maintien et vous demandez un comité. Maintenant, si on met ça en lien avec l'affichage, j'ai parcouru rapidement votre mémoire, comment vous voyez l'espèce d'assouplissement, qu'on a actuellement dans le projet de loi, sur toute la question de l'affichage? Et comment vous voyez ces éléments-là comme étant un plus pour les salariés, là, qui veulent être en mesure de suivre autant... d'avoir autant d'informations sur le processus, les outils utilisés que les résultats?

J'aimerais vous entendre sur le bien-fondé et l'argumentation qui portent des demandes comme celles-là.

Mme Richer (Francine): O.K. Alors, je vous ramène à notre réalité syndicale. Imaginez que vous êtes le président ou la présidente d'un syndicat et que vous avez un budget limité quant à l'envoi de gens dans une session de formation.

Il y a beaucoup de sujets, il y a beaucoup de lois, il y a beaucoup de dossiers sur lesquels les gens doivent être formés. Allez-vous envoyer vos militantes et vos militants de syndicat venir suivre une session de formation sur le maintien si l'employeur a décidé de le faire tout seul? Peut-être que parmi vous il y en a qui sont plus exigeants que la moyenne, mais dans les faits ce ne sera pas le cas. Donc, l'information ne passera certainement pas par, dans mon cas, là, dans notre organisation, par la formation. C'est qu'il y a un paquet de gens qui n'auront pas accès à des outils pour faire l'analyse du maintien. Quand, dans l'affichage, on dit qu'il faut mettre une date, qu'il faut donner des moyens pour se plaindre, qu'il faut parler de l'étape suivante et qu'on ne va pas beaucoup plus loin que ça dans l'affichage, que les gens ne font pas de formation pour s'assurer qu'ils comprennent le maintien et qu'on laisse l'employeur faire la démarche tout seul, les probabilités pour qu'on se retrouve au bout puis qu'on se dise: On ne sait pas pourquoi, là, mais ça n'a pas vraiment bien marché, c'est assez élevé, je pense. Donc, pour nous, la participation, l'information et la responsabilisation des acteurs... donc l'employeur est responsable de son entreprise, l'employeur doit être responsable de l'équité salariale pour l'entreprise.

Le syndicat est responsable du résultat de sa négociation par rapport à son unité. Que le syndicat continue d'être responsable par rapport aux résultats de sa négociation, mais qu'on se donne des moyens supplémentaires, donc qu'on rajoute à l'affichage, qu'on permette aux salariés de participer. Puis évidemment on ne peut pas le demander obligatoire. Nous, on ne pense pas que de le mettre obligatoire, ça va régler la question. Si tu as un syndicat qui ne veut pas participer, je pense qu'il n'y a pas bien, bien pire que de le mettre dans un comité d'équité salariale, on se comprend? Donc, il faut que ce soit à la demande des parties. À partir du moment où il y a des gens... Dans des milieux non syndiqués, il arrive que les relations soient assez bonnes pour que des non-syndiqués décident de s'impliquer. Bien, auquel cas, à la demande d'une des parties, de faire le plus de place possible aux femmes qui assument ces tâches-là, qui voient les modifications sur le terrain, je pense que c'est quelque chose d'important.

L'employeur nous dit souvent qu'il en a plein les bras, qu'il trouve ça lourd de devoir assumer une autre loi. Alors, qu'on se serve des outils qu'on a. Les salariés sont sur le terrain, ils les voient, les modifications. Les salariés vont être mieux en mesure d'identifier qu'est-ce qui a changé et qu'est-ce qui doit être ajusté.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, merci, Mme la députée de Marguerite-D'Youville. Allons du côté ministériel. M. le ministre.

M. Whissell: Alors, ce sera plus un commentaire qu'une question. Mais je veux que les parlementaires ici présents réalisent qu'on est avec une loi où le maintien est plutôt, je vous dirais, théorique, hein, parce que, je vous ai bien entendus, vous dites: Dans la pratique, là, c'est bien beau, les mots, là, mais il y a peu de gens qui le font, pour ne pas dire, presque pas, puis, pour ne pas dire, pas du tout. C'est ce que j'ai bien compris?

Mme Richer (Francine): Presque pas, mettons, M. le ministre.

M. Whissell: Presque pas. Ce qu'on propose avec le projet de loi, c'est d'aller dans le maintien pratique. C'est ce que j'ai compris également de vos propos.

Et ce qu'on propose également, c'est un maintien rigoureux avec une récurrence, avec une reddition de comptes, avec un affichage qui est mieux encadré, et là je veux reprendre les propos de l'opposition: C'est un affichage plus fort, mieux défini, qui sera défini avec les partenaires du comité consultatif, qui sera encadré par un règlement de la commission approuvé par le gouvernement. Et tout ça, pour un seul objectif, c'est que le maintien se fasse. Puis je pense aussi que, toute la question d'obliger les entreprises à conserver les données de l'avenir, parce qu'on ne peut plus leur demander pour le passé, je pense que c'est ce qui vient boucler l'ensemble de l'oeuvre du maintien. Et, moi, ce que je souhaite, c'est que le maintien devienne une pratique courante dans les entreprises puis que ça devienne une valeur d'entreprise puis une valeur de relation de travail.

J'ai bien entendu vos commentaires sur le comité, mais encore une fois je me permets de rappeler qu'actuellement, pour un premier exercice, et là c'est la loi que l'opposition avait adoptée à l'époque, actuellement dans la loi, pour un premier exercice, on ne parle même pas du maintien, là, pour un premier exercice, de 10 à 49, il n'y a pas de comité pour un premier exercice. 50 à 100, s'il y a un syndicat et il le demande, il y a un comité; et, 100 et plus, il y a un comité de façon obligatoire. Là, on est dans le maintien. On assume que toutes les femmes de l'entreprise auront déjà vu un premier exercice passer. On est dans le maintien. Alors, il y aura clairement eu affichage, il y aura eu réalisation d'un premier exercice et, dans certains cas, ajustements salariaux. C'est donc dire qu'il y a une sensibilisation. À tout ça, Mme Richer, et je l'ai dit quand j'ai déposé le projet de loi, dans les moyens additionnels qu'on donne sur le plan financier à la Commission de l'équité salariale, il y aura campagne de sensibilisation à fort déploiement à travers le Québec pour dire aux femmes leurs droits. Et ça, c'est important parce que, comme toute loi, on veut voir l'exercice justement des droits qui sont dans la loi, mais aussi il faut rapporter puis dire aux gens leurs droits. S'ils ne le connaissent pas, ils ne peuvent pas l'exercer.

C'est de notre responsabilité, comme gouvernement, comme Commission de l'équité salariale, de s'assurer de bien faire connaître ces droits. Et ça s'adresse aussi à vous, parce que j'ai bien noté vos commentaires pour vos délégués syndicaux et je pense que toute centrale syndicale respectable, et elles le sont toutes, devrait bien former ses représentants syndicaux sur les droits de leurs syndiqués en matière d'équité salariale. Et j'ose espérer qu'à partir de 2011 toutes les centrales syndicales et toutes les femmes pourront exercer leurs droits et, si un employeur n'a pas réalisé un premier exercice ou son maintien, qu'elles fassent valoir leurs droits comme on peut les faire valoir aux normes du travail, comme on peut les faire valoir à la Commission des relations de travail, comme on peut les faire valoir à la cour civile pour des dossiers du code, qui émanent du Code civil.

● (11 h 10) ●

C'est une question fondamentale, on encadre le maintien. Et, moi, ce que j'ai noté, Mme Richer, c'est qu'entre ce qu'il y a présentement et ce qu'on offre aux femmes du Québec j'ai bien saisi que, pour vous, il y avait une avancée importante sur le maintien.

Mme Richer (Francine): Mais il en manque encore un petit peu, M. le ministre. C'est juste ça que je disais.

M. Faucher (Claude): Si vous me permettez...

Le Président (M. Ouimet): C'était sa définition d'«exigence», tantôt.

M. Whissell: On va permettre un commentaire.

M. Faucher (Claude): Oui, si vous me permettez, écoutez, concernant la formation des représentants, premièrement, je voudrais vous dire qu'à la CSD on offre la formation aux représentants des syndicats. Et ce n'est pas

nouveau, c'est depuis 1996 qu'on offre cette formation-là, avant même l'entrée en vigueur des dispositions de la loi, et elle est offerte à tout le monde.

Mais, si on connaît la réalité des milieux de travail puis la réalité de la composition et de l'organisation des syndicats puis des centrales syndicales, c'est que le syndicat local, lui, dans une entreprise de 25 personnes, qui veut faire libérer son salarié, sa salariée pour aller en formation syndicale, à moins que vous mettiez dans la loi que l'employeur paie les salaires puis paie les dépenses, là, ce qu'on accepterait, puis il n'y aurait aucun problème... Sinon, c'est le syndicat qui doit payer. Puis il le paie à partir de quoi? À partir des petites cotisations que les membres sont capables de mettre dans la cagnotte pour l'envoyer se faire former. Alors, le problème, ce n'est pas la formation qu'offre le mouvement syndical mais la formation à laquelle les salariés sont capables financièrement d'aller assister. Concernant la question de toutes les femmes qui ont déjà eu connaissance d'un premier exercice, je pense que ça, c'est une affirmation qui ne reflète pas la réalité des milieux de travail. Ça évolue vite, ça bouge vite, ça grandit, ça rapetisse puis ça meurt, une entreprise, puis ce n'est pas vrai que les femmes qui sont dans l'entreprise aujourd'hui ou qui seront dans l'entreprise dans quatre ans seront celles qui auront vu évoluer la démarche d'équité salariale initiale. Je pense qu'on ne peut pas prendre ça pour acquis, M. le ministre.

Sur l'ensemble du projet de loi, nous, on est d'accord, on trouve que vous avez eu une très bonne intention. On trouve juste qu'il y a des choses qui vous ont échappé, que vous n'avez pas vues puis que vous devriez corriger, puis ce sont celles qu'on a mentionnées dans notre mémoire. C'est juste ça.

Le Président (M. Ouimet): Bien. M. le ministre, une réaction ou on va passer la parole à quelqu'un?

M. Whissell: Non, je vais laisser mes collègues...

Une voix: ...M. le Président...

Le Président (M. Ouimet): M. le député de Jean-Lesage, il vous reste environ sept, huit minutes.

M. Drolet: Merci, M. le Président. Messieurs dames, bonjour et bienvenue. Comme je l'ai mentionné tout à l'heure, et vous étiez là, à l'autre groupe, venant moi-même du privé, et surtout de par votre représentation d'employés de 100 employés et moins, qui est particulièrement votre spécialité... Vous savez, l'entreprise aussi à 100 employés et moins est souvent peut-être pas structurée de la même manière et pas aussi efficacement. J'aimerais vous entendre, suite à votre mémoire, sur la disposition de l'article 45 du projet de loi, qui vous pose un problème, au sujet des anciens salariés, sachant que souvent les employeurs... pour retracer les anciens salariés.

Quelle suggestion avez-vous à nous donner pour être capables de mettre cela à profit des employeurs?

M. Faucher (Claude): C'est: il doit prendre tous les moyens à sa disposition et non pas prendre les moyens raisonnables. C'est qu'il doit tout faire.

C'est lui qui avait la responsabilité d'atteindre l'équité salariale, c'est lui qui a tardé à le faire. C'est lui qui avait la responsabilité d'assurer le maintien, c'est lui qui a tardé à le faire. Et les sommes qui sont dues en vertu de la démarche d'équité salariale ou du maintien sont du salaire payé. Alors, il ne faut pas mettre le fardeau sur le dos des salariés, de se souvenir que peut-être ils auraient dû recevoir quelque chose parce que dans le temps ils étaient sous-payés puis de courir après l'entreprise pour se faire payer. C'est l'inverse. Alors, l'entreprise doit prendre les moyens nécessaires pour retrouver ces gens-là et pour s'assurer du paiement de ce qui leur est dû, de rendre publique, dans le fond, la recherche de salariés, le cas échéant, qui ont travaillé dans son entreprise de telle période à telle période, parce qu'il leur doit de l'argent. Il doit y avoir un... On est capables aujourd'hui d'inventer un paquet de choses, puis les moyens de communication évoluent rapidement. Mais le fardeau de la recherche des salariés, c'est à l'entreprise, puis on veut plus que de dire qu'il doit prendre des moyens raisonnables. Prendre des moyens raisonnables, là, c'est presque, à toutes fins pratiques, lancer un signal que, si on ne les trouve pas, ce n'est pas trop grave.

C'est ça. Nous, on pense que c'est grave de ne pas faire le nécessaire pour les retrouver parce qu'on leur doit de l'argent, puis on n'a pas fait notre job dans le temps, puis on doit la faire aujourd'hui puis la corriger convenablement.

Une voix: ...

Le Président (M. Ouimet): Merci. Alors, ça va, du côté ministériel? Allons du côté de l'opposition officielle et Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: À la page 15 de votre mémoire, vous mentionnez être insatisfaits de la reformulation de l'article 55, à savoir que les dispositions sont insuffisantes. J'aimerais ça que vous puissiez nous expliquer la différence entre votre proposition et la proposition qui est dans le projet de loi présentement.

Mme Richer (Francine): O.K. Alors, je vais partir de la loi telle qu'elle est présentement. La loi, telle qu'elle est, à l'article 55, ça dit: Une catégorie d'emploi va être considérée féminine ou masculine si elle détient 60 % d'un sexe ou de l'autre. Peut aussi être considéré féminin ou masculin... puis là on avait trois choix.

Ce qu'on s'est aperçu, dans les entreprises, c'est qu'à partir du moment où le critère quantitatif... donc, à partir du moment où on disait: Il y a 60 % de gars, on arrêtait là. On ne considérait pas les trois autres critères. C'était quasiment impossible de faire reconnaître dans un comité sans être obligé de faire une plainte qu'il y avait là un stéréotype. À ma connaissance, je ne suis pas sûre qu'on a réussi une fois à faire passer le critère de l'écart significatif. Et là je m'excuse, c'est plutôt technique, là, mais, bon, mais je n'ai pas le choix, c'est la question.

Alors, le ministre vient nous rajouter, dans son projet de loi, quelque chose qu'on salue, qui dit essentiellement: Le 60 %, ce ne doit pas être le seul critère. Avec ça, on est entièrement d'accord. Malheureusement, ça vient un peu tard, mais on est d'accord, mieux vaut

tard que jamais. 60 %, ce ne doit pas être le seul critère. Mais la pratique nous a montré qu'à cause de l'objet de la loi... Quand la loi a été écrite, puis là je ne veux blâmer personne, mais, quand la loi a été écrite, il y a des choses qu'on n'a pas vues passer. On aurait dû. Et c'est ça qu'on dit: Tant qu'à le changer, là, améliorons-le pour vrai. On aurait dû se dire: Quand il s'agit d'un stéréotype féminin, il s'agit d'une catégorie d'emploi à prédominance féminine. Parce que ce qu'on cherche, c'est les injustices salariales. Ça fait que, si on avait nommé... et si on nommait en premier, quand il s'agit d'un stéréotype féminin, secrétaire, infirmière, hôtesse de l'air et les autres, les 20 autres qu'on a nommées, là, dans le guide, pas une longue liste, là, nos jobs de fille qu'on connaît toutes, bien ça, on ne devrait même pas réfléchir aux autres critères, ça devrait automatiquement être une prédominance féminine.

Ensuite, le 60 % devrait venir, parce qu'à mon avis, à cause de l'objet de la loi, le 60 %, il est secondaire par rapport au stéréotype féminin, occupationnel, là. Donc, quand c'est une job de fille, ça doit être une prédominance féminine. Quand on a 60 %, et là je rejoins la proposition de modification, de dire: Le 60 %, l'historique et l'écart significatif doivent aussi être considérés. Mais la première chose, et c'est ça, l'intention de notre suggestion au ministre: s'il s'agit d'une prédominance féminine, c'est une catégorie d'emploi; s'il s'agit d'un stéréotype féminin, il s'agit d'une prédominance féminine. On devrait tableur là-dessus d'abord et en premier. Donc, on éviterait de ne pas considérer des emplois à prédominance féminine parce qu'il y a eu des hommes qui ont embarqué là-dessus.

Notre problème, il est systémique, c'est dans le système. Donc, ce n'est pas si c'est des hommes ou des femmes qui travaillent dans une garderie que les salaires vont nécessairement aller mieux. C'est une job de fille. Donc, par définition, on a de la misère à y reconnaître sa vraie valeur. C'est le sens de notre proposition.

Mme Poirier: Merci. Je passerais maintenant à la page 18, où vous mentionnez, dans les dispositions transitoires, le fait de rejoindre les anciens salariés. Vous trouvez que la mesure est... Je prends vos mots: «Nous trouvons que c'est bien peu comme obligation.» Qu'est-ce que vous proposeriez à la place de ce qui est là comme disposition transitoire?

M. Faucher (Claude): Ah, on est convaincus que les juristes du gouvernement sont capables de trouver des mots plus forts que «prendre les mesures raisonnables», là, parce que «prendre les mesures raisonnables». Pour nous, c'est un message qui dit que ce n'est pas si grave que ça si on ne les trouve pas. C'est juste ça. Mais on n'a pas réfléchi, on n'a mis nos avocats là-dessus, là, pour réfléchir à une proposition concrète, on s'est attardé aux autres dispositions qu'on a mises dans notre mémoire, pour lesquelles on vous propose des amendements législatifs avec un texte précis. Mais, celui-là, mettons que c'est le principe.

Mme Poirier: Excellent. Je poursuivrais à la page précédente, au niveau de la réévaluation. Et je reprends: «Nous nous opposons à l'apparition des mots "notamment à la lumière du taux d'entreprises ayant

satisfait aux obligations prévues de la présente loi.» Pouvez-vous me bonifier, là, ce bout de texte là, là, pour qu'on puisse mieux comprendre l'intention, là?

Mme Richer (Francine): ...dans la prochaine loi un article qui nous dit: Dans 10 ans, nous devons vérifier quel chemin nous avons parcouru. Est-ce qu'on doit maintenir cette loi-là? Est-ce qu'on doit la modifier? Est-ce qu'on pourrait l'abolir? Et un des critères, nous dit le projet de loi, c'est le taux de participation ou le taux de...

Une voix: ...

● (11 h 20) ●

Mme Richer (Francine): De satisfaction, non. Le taux de... Comment c'était?

Une voix: ...

Mme Richer (Francine): Le taux de satisfaction des obligations des entreprises. Pour nous, ce n'est pas le critère qui devrait être mentionné.

L'objet de la loi, c'est d'atteindre l'équité et de la maintenir. Alors, si je devais nommer un critère qui va faire que, dans 10 ans, on pourra dire: On doit modifier la loi parce qu'il nous manque des choses, on doit reporter la loi parce qu'on n'a pas terminé, pour moi, ce n'est pas le taux de respect des entreprises, pour moi, le vrai critère: Est-ce que, comme société, nous sommes satisfaits, un, du niveau d'atteinte de l'équité salariale au Québec et, deux, des mesures que nous nous sommes données pour le maintenir? C'est à partir de ces critères-là d'abord qu'on devra décider, quant à nous, si la loi doit être relancée dans le temps, améliorée, transformée, mais pas le taux. Le taux, c'est tellement secondaire. C'est l'atteinte de l'équité, notre article 1 de la loi. Ce qu'on vise comme société, on veut atteindre l'équité, on veut maintenir cette équité-là.

C'est donc à partir de ce critère-là d'abord et avant tout qu'on devra faire l'évaluation de notre loi dans 10 ans.

M. Faucher (Claude): Si vous me permettez d'ajouter, pour nous, dans 10 ans, la loi devra toujours être maintenue parce que, l'équité, là, même si on l'a atteinte un jour, si jamais on l'a atteinte un jour, il faut s'assurer qu'on va la maintenir. Puis, s'il n'y a plus de loi, bien ça va nous échapper, puis on va revenir à ce que c'était. Alors, pour nous, la loi, il n'est pas question de l'enlever ni dans 10 ans ni dans 50 ans. La loi est là pour demeurer parce que c'est un principe fondamental qu'on veut préserver, l'équité salariale. D'autre part, c'est que de se pencher sur le taux de satisfaction des obligations de l'entreprise pour savoir si on va la modifier, ou l'abolir, ou la maintenir, c'est de lancer un mauvais signal, d'autant plus qu'on a déjà une fort mauvaise expérience. Plus de 10 ans après l'entrée en vigueur de la loi, 47 % des entreprises seulement s'y sont conformées.

C'est quasiment de leur dire: Si vous ne faites pas votre job, on reverra dans 10 ans si on fait d'autre chose. Non. Il faut qu'ils la fassent, leur job.

Mme Poirier: Alors, bien, j'ajouterais un commentaire à votre réponse.

Le Président (M. Ouimet): Allez-y.

Mme Poirier: Je suis tout à fait d'accord avec les propos que vous venez de tenir. Et je dirais même plus, que c'est même dangereux, un tel article, sur le rendement de la loi en tant que telle, à l'effet qu'un taux de... quel est un bon taux? Est-ce qu'un taux de 60 %, 75 % est un bon taux? L'objectif, c'est 100 %. Alors, il ne devrait pas y avoir... le mot «taux» devrait même ne pas apparaître, puisque c'est 100 %. Et qu'est-ce qu'il advient des articles concernant le maintien dans un tel échéancier? Le maintien devra se faire dans les années à venir et non pas à l'échéance. Dans 10 ans, on arrête de faire le maintien. À cet effet-là, j'inviterais le ministre à vraiment réfléchir à nous apporter une modification éventuellement, là, pour réparer ce petit accroc là, là.

M. Faucher (Claude): ...toujours de nouvelles entreprises puis de nouvelles entreprises qui rencontreront les exigences d'assujettissement. Alors, il faudra qu'ils fassent la démarche.

Une voix: Merci.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, ça fait le tour. Je vous remercie, M. Faucher et Mme Richer, pour votre contribution détaillée aux travaux de cette commission.

Et je suspends les travaux quelques instants.

(Suspension de la séance à 11 h 24)

(Reprise à 11 h 27)

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, la Commission de l'économie et du travail reprend ses travaux. J'invite les représentants du Conseil québécois du commerce de détail à bien vouloir s'installer à la table des témoins. Et je reconnais Me Gaston Lafleur, qui est le président-directeur général du Conseil québécois. Bonjour et bienvenue aux travaux de cette commission. Pourriez-vous nous présenter la personne qui vous accompagne?

Conseil québécois du commerce de détail (CQCD)

M. Lafleur (Gaston): Oui, assurément, M. le Président. Il s'agit de Mme Manon Beaudoin, qui fait partie de notre équipe au sein du Conseil québécois du commerce de détail et qui est responsable, en plus, d'une bonne gestion des ressources humaines dans notre organisation, a aussi le lourd fardeau de s'occuper des questions liées à la main-d'oeuvre, au développement de la main-d'oeuvre et des questions liées aux relations de travail dans notre secteur.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, à vous la parole.

M. Lafleur (Gaston): Merci beaucoup. Alors, étant donné le peu de temps qui m'est alloué... On vous a préparé un mémoire. C'est un mémoire qui est très article par article.

J'aimerais vous dire au départ que, si nous n'avons pas mis de commentaire sur un article, c'est qu'il nous apparaît tout à fait correct. D'autre part, j'aimerais vous mentionner qu'eu égard aux délais impartis nous n'avons pas pu obtenir des personnes spécialisées qui pourraient répondre à des questions techniques complexes. Alors, je vous demanderais donc un peu de tolérance. Il se peut fort que, si vous essayez de me mettre dans un petit cube, vous allez pouvoir le faire très rapidement.

Par contre, ce qu'on souhaite ici apporter...

Le Président (M. Ouimet): Me Lafleur.

M. Lafleur (Gaston): Oui?

Le Président (M. Ouimet): On comprendra, si le besoin se fait sentir, qu'on pourrait toujours recevoir un complément de réponse de la part de votre organisation.

M. Lafleur (Gaston): Ah oui! Ça, oui.

Le Président (M. Ouimet): Très bien.

M. Lafleur (Gaston): Oui, d'accord. Oui.

Le Président (M. Ouimet): Il n'y a pas personne qui va vous mettre en boîte, je veille au grain.

M. Lafleur (Gaston): D'accord. Merci. Alors, je vais débiter et, premièrement, j'aimerais sensibiliser les membres de la commission et M. le ministre sur le fait qu'il y a une situation économique qui est en train de se produire au Québec et qui se produit un peu partout dans le monde, qui m'apparaît importante et qu'on doit tenir compte dans l'étude de ce projet de loi là. En d'autres mots, on n'est pas dans une situation d'expansion économique mais plutôt dans une situation récessionnaire, même on parle de crise économique. Et, malgré que le Québec puisse être dans une posture peut-être un peu meilleure, on n'est quand même pas dans le mieux, on est dans le pire, c'est-à-dire qu'on s'en va vers une situation difficile. Et je pense que, quand on parle des contraintes, des sanctions, des sanctions financières, je pense qu'on devrait tenir compte de cette situation économique pour peut-être apprécier l'arbitrage et l'arbitraire qu'il peut y avoir sur certaines dispositions. Et je ne vous cacherai pas que, pour nous, les mesures transitoires constituent le problème le plus important actuellement, considérant le projet de loi.

● (11 h 30) ●

Alors, on pourra y revenir, et sur cet aspect je pourrai répondre à vos questions tout à fait adéquatement.

Alors, dans un premier temps, l'article 1 sur l'assujettissement des entreprises. Évidemment, nous sommes effectivement en faveur de l'assujettissement des entreprises qui ne le sont pas actuellement. C'est une question d'équité. Le conseil a été toujours favorable à cette situation-là. Cependant, le deuxième alinéa de l'article 1, qui, lui, fait référence à un règlement lié à la production d'une déclaration pour les entreprises, ne devrait s'appliquer qu'à celles qui y sont assujetties. Or, le texte de loi actuellement fait en sorte que toutes les

entreprises du Québec pourraient être assujetties à ce rapport, ce qui nous apparaît nettement excessif. Si vous lisez le deuxième alinéa, les premières lignes, vous allez voir que ça s'applique, peu importe le nombre d'employés. Alors, il faudrait savoir. Quand on parle d'une législation, on veut l'appliquer aux assujettis. Alors, le rapport devrait se limiter aux entreprises assujetties.

Deuxièmement, un élément qui s'est amélioré beaucoup: les entreprises sans comparateur masculin. Pour nous, l'article 4 effectivement est une avancée importante dans cette problématique d'équité salariale, et je suis très heureux de vous dire que nous appuyons à 100 % cette mesure. Non seulement nous l'appuyons, mais nous souhaiterions proposer une flexibilité additionnelle dans le sens où, selon nous, les associations patronales représentatives d'un secteur d'activité pourraient aussi apporter une nouvelle définition de catégorie d'emploi à prédominance masculine, qui pourrait être présentée à la commission, parce que la commission a toujours, comme on dit, le sceau d'approbation à donner, mais ça permettrait d'extensionner les possibilités de détermination d'emplois à prédominance masculine qui pourraient être utilisées par les entreprises qui n'ont pas de comparateur, O.K.? Donc, l'idée, ce n'est pas de restreindre, c'est de pouvoir extensionner les capacités de le faire.

Et, d'autre part, ce qu'il est intéressant aussi à considérer, c'est la situation où on pourrait par décret ministériel permettre, par exemple, si la commission accepte deux comparateurs, avec un groupe d'employeurs dans le secteur du vêtement pour dames, je donne un exemple de détaillant... bien pourquoi le limiter aux employeurs qui se sont présentés à la commission? Si c'est bon pour un, ça peut être bon pour l'autre. Alors, pourquoi nous ne pouvons pas donner le pouvoir au ministre, sur recommandation du comité consultatif ou peu importe, là, mais d'extensionner par décret la possibilité d'utiliser ces comparateurs masculins dans un secteur donné? Pourquoi le limiter strictement aux employeurs qui en ont fait la demande et auxquels la commission a accepté? Alors, moi, ça m'apparaît être de la flexibilité supplémentaire et la possibilité d'atteindre l'objectif ultime, c'est-à-dire d'avoir le plus grand nombre d'entreprises et le plus grand nombre évidemment d'hommes et de femmes en milieu de travail d'atteindre l'équité salariale. Alors ça, c'est notre recommandation de l'article 4.

Au niveau de l'article 9, l'affichage dans les petites entreprises. Là, on a un problème à l'égard du quatrième paragraphe de l'article 4... de l'article 9, pardon, qui fait référence évidemment à l'article 37, je pense, qui concerne l'affichage au niveau des petites entreprises et où on mentionne la nécessité d'indiquer pour chacune des catégories d'emploi à prédominance féminine les ajustements salariaux déterminés. Selon nous, on ne devrait pas imposer cette obligation aux entreprises, puisque, d'une part, quand on regarde l'exigence au niveau des plus grandes entreprises, ce qu'on demande, au niveau du maintien essentiellement, c'est l'indication d'un pourcentage ou d'un montant applicables ou des ajustements salariaux applicables globalement. Là, vous demandez que ce soit appliqué par catégories d'emploi. Une entreprise de 12 personnes qui a, entre autres, une réceptionniste, une personne qui occupe une

fonction, par exemple, à l'intérieur du... en tout cas, excusez le terme anglais, mais une «girl Friday», mettons, je ne connais pas le terme de ça, mais en tout cas une personne qui s'occupe du maintien de l'entrepôt, une autre personne ailleurs...

Le problème, c'est que, si on dit: Bien, voilà, pour la catégorie d'emploi de réceptionniste, l'ajustement de salaire va être 15 \$, on soumet que ça contrevient à la loi sur les renseignements personnels dans la vie privée parce que le salaire, c'est une information personnelle, et, si on est capable d'identifier la personne, à ce moment-là, on vient de contrevenir aux dispositions de cette loi-là. Ça, c'est un problème pratique... un problème légal, pardon. Mais au niveau pratique il faut aussi tenir compte que, dans les petites entreprises, on ne devrait pas leur imposer un fardeau plus lourd, au niveau de l'affichage, quant à l'identification de la rémunération, qu'on impose aux grandes entreprises.

Alors, dans ce contexte-là, nous, ce qu'on propose, c'est d'enlever du texte «pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine» et plutôt de dire que l'obligation sera «le pourcentage ou les montants des ajustements salariaux déterminés pour atteindre l'équité salariale et les modalités de leurs versements ou un avis qu'aucun ajustement salarial n'est requis». C'est ce qui se passe d'ailleurs quand vous regardez votre article 76.3. Avec la règle du maintien, c'est ce que vous demandez.

L'estimation des écarts salariaux. Là, je dois vous dire que nous sommes perplexes sur l'exigence du délai raisonnable, et, on se dit, quand on a, pour des fins humanitaires ou autres, décidé de reclasser une personne qui avait une rémunération importante, qui occupait des fonctions importantes et on la reclasse dans une position inférieure, là on vient d'imposer, on vient dire: Écoutez, vous pourrez exclure cette personne étoilée en autant que le délai de l'ajustement du salaire pour la catégorie d'emploi se fasse dans un délai raisonnable. Un délai raisonnable, c'est quoi? Ça se compare comment? Par rapport à quoi on va tenir compte de ça? C'est évident que c'est un sujet qui va amener, premièrement, certainement une judiciarisation du problème. D'autre part, il faut dire qu'il s'agit d'une relation entre un individu souvent et une organisation. Or, si on souhaite pour diverses raisons favoriser une personne, dire: On va te garder en emploi, mais on va te rétrograder puis on va garder ton même salaire, si l'écart salarial est majeur par rapport à la catégorie d'emploi couvert, bien, à ce moment-là, c'est évident qu'on va dire: Bien, il n'y a pas de délai raisonnable pour l'ajustement par rapport à ce qu'on paie actuellement, puis, à ce moment-là, on va le rentrer dans le calcul.

Qu'est-ce que l'employeur peut faire s'il a d'autres choix? Alors, moi, je pense qu'il faut faire attention à la personne étoilée. Et là le risque, c'est que la personne étoilée pourrait peut-être éventuellement ne plus être en mesure d'occuper un poste inférieur.

Le Président (M. Ouimet): Il vous reste environ une minute.

M. Lafleur (Gaston): Deux minutes. Bon. Parfait.

Le Président (M. Ouimet): Non, une minute.

M. Lafleur (Gaston): Alors, le fonctionnement et les pouvoirs de la commission. Nous avons fait nos commentaires. Dernier item.

Le Président (M. Ouimet): Prenez un peu plus de temps. Je pense, la partie ministérielle va vous permettre un peu plus de temps pour terminer.

M. Lafleur (Gaston): Merci beaucoup. Alors, écoutez, je vais aller au plus...

Une voix: ...

M. Lafleur (Gaston): Bon. Le maintien de l'équité salariale. Écoutez, nous sommes très laconiques. Je vais vous répéter la phrase que nous disons: Le conseil considère les dispositions sur le maintien comme une avancée qui permettra de créer un cadre flexible mais contraignant, contraignant parce qu'il y a des procédures. Mais «contraignant», ce n'est pas nécessairement «malsain». On se comprend? Mais donc voilà. C'est notre commentaire à cet égard-là.

Les fonctions et pouvoirs de la commission. Bon. Avec l'article 26, on a un problème avec le paragraphe 11° concernant l'étanchéité de la commission. On est conscient de l'importance d'obtenir de l'information, et tout ça, mais on souhaiterait s'assurer quand même qu'on ne puisse pas utiliser ces informations-là ou ces renseignements dans le cadre d'une poursuite qui pourrait être intentée contre l'employeur, évidemment en vertu de la loi, de la présente loi. Donc ça, on a des problèmes avec ça, on n'est pas tout à fait confortable. On énonce un principe, mais ça ne veut pas dire qu'on ne pourrait pas utiliser l'information en bout de ligne. Et, nous, ce qu'on souhaite, c'est vraiment fermer la parenthèse à cet égard-là.

Quant au comité consultatif des partenaires, bon, écoutez, nous, nous sommes heureux de la proposition. Au niveau de ce que l'on propose, je pense que ça répond à nos attentes, du fait, d'une part, de faire en sorte que les partenaires puissent avoir une implication importante dans le processus. Que ce soit un processus consultatif, aussi on est confortable avec ça. Cependant, on souhaiterait que le ministre ait une obligation de créer le comité et non pas une possibilité de créer le comité. Donc, on proposerait un petit changement: «doit» au lieu de «peut». Et aussi, bon, là, on souhaiterait que le ministre, dans ces règles de fonctionnement, détermine les modalités pour la nomination d'un président de séance du comité parmi les membres qui en font partie. «Parmi les membres qui en font partie». On inclut aussi d'office la présidente de la commission évidemment et, si le ministre le souhaite, un représentant du ministre, qui peut être, à titre d'observateur, aux séances de ces comités-là. Bon. Alors, c'est notre suggestion. Dans d'autres circonstances, on a d'autres conseils d'administration. Il y a des représentants ministériels qui sont là. Ils n'interviennent pas nécessairement, mais souvent c'est une oreille attentive pour voir un peu comment les choses se passent.

● (11 h 40) ●

Quant à la notion de la «présidence par la présidente de la commission ou le président de la commission», nous pensons que la présidence des

séances du comité pourrait être déterminée par une formule qui pourrait inclure le président, mais on pense que ça, on ne doit pas nécessairement l'enchâsser dans la loi, qu'on doit plutôt le prévoir par le biais du règlement de fonctionnement, qui est prévu à 95.1, premier alinéa.

D'autre part, les pouvoirs d'intervention de la commission, l'article 38. Oui, d'accord pour conférer un pouvoir d'intervention de la commission, auprès de la Commission des relations de travail, sur des questions liées à la compétence sur l'interprétation de la loi, cependant on n'est pas du tout d'accord pour extensionner une intervention de la commission à peu près à tout ce qui peut exister au-delà de l'interprétation de la loi et la compétence. Quand on parle: «...ou présentant un intérêt général pour l'atteinte de l'objectif que vise la présente loi», donnez-moi un exemple, s'il vous plaît, parce que, là, c'est une intervention «at large», là, c'est la porte ouverte. Et on pense que l'intervention de la commission devrait être limitée à ces questions de compétence et de... voyons, excusez-moi, et d'interprétation de la loi.

Maintenant, les dispositions transitoires. Écoutez, ça, je l'ai expliqué, c'était majeur pour nous. Premièrement, on est en accord avec le fait que l'équité salariale doit s'accomplir. Ça, c'est un fait. Puis il y a beaucoup d'entreprises. Que ce soient 47 %, 53 %, on peut lancer les chiffres qu'on veut, on sait qu'il y a un bassin d'entreprises, d'employeurs qui malheureusement n'ont pas encore effectué l'exercice de l'équité salariale. Le délai du 31 décembre 2010 a été déterminé. Est-ce que nous étions au courant de l'ampleur des conséquences financières que nous vivons actuellement? Est-ce qu'on savait dans quel contexte économique on allait quand on a arrêté le 31 décembre 2010? Je vous demande d'y réfléchir et je vous propose que... 31 décembre 2011. C'est arbitraire et c'est aussi arbitraire que le 30 décembre 2010, mais ça vient démontrer au moins... Parce qu'il faut dire que, si l'exercice se fait, il y aurait des intérêts qui seront payés, ce n'est pas... bon, mais, si je peux dire, ça va dans le sens des efforts que le gouvernement fait actuellement pour injecter des millions dans les entreprises pour essayer de les sauver, d'empêcher des fermetures puis ça vient dire: Écoutez, on reconnaît qu'il y a un coût à l'équité salariale et on sait que le coût majeur, règle générale, est beaucoup plus dans l'élaboration du programme que dans l'ajustement salarial.

En tout cas, du moins, c'est ce qu'on prétendait dans le passé. Je présume que ça n'a pas changé. Et, dans ce contexte-là, peut-être qu'on devrait tenir compte de la situation économique, parce que je ne suis pas sûr, je ne suis pas devin par contre, que, le 31 décembre 2010, on va être sorti du pétrin au niveau économique.

L'article 44, maintenant. On se questionne: Pourquoi à l'article, au deuxième alinéa... C'est-à-dire que le deuxième alinéa a un impact significatif sur le droit de demande d'étalement des sommes dues. Là, on a peut-être un problème d'interprétation, mais on se posait la question: Pourquoi la date du 1er février 2009? Alors, si on prend 44, deuxième alinéa, on dit: «Les renseignements que l'employeur possède le [1er février 2009] sont utilisés pour déterminer les ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale ou pour compléter un programme d'équité salariale.» Jusque-là, c'est une

date. Mais là, si on lit ce qui suit: «Malgré le deuxième alinéa[...], lorsque, conformément à la section II [etc.], il a été procédé à l'identification des catégories d'emploi...», question: Ceci veut-il dire, dans le fond, qu'on parle d'une entreprise qui a procédé à l'identification des catégories d'emploi avant le 1er février 2009? Question. J'aimerais avoir une réponse là-dessus. Et, si l'interprétation qu'on y donne est effectivement oui, là vous allez voir la conséquence au deuxième alinéa de l'article 45 au niveau de l'étalement, qui prévoit que le calcul du montant des ajustements à payer ne peut tenir compte de l'étalement qui aurait pu être fait en vertu des dispositions de l'article 70, sauf si l'employeur est dans une situation prévue au troisième alinéa de l'article 44 de la présente loi.

Pourquoi ne pas avoir mis tout simplement que l'article 44, deuxième alinéa, entrera en vigueur le jour où la loi sera sanctionnée? Pourquoi le 1er février 2009? Et, si on interprète mal ce qu'on vous dit, bien, moi, je trouve qu'on vient de priver la possibilité d'étalement pour des entreprises qui, entre le 1er février 2009 jusqu'à l'adoption de la loi, auraient pu effectivement être en processus de faire l'identification de catégories d'emploi. Alors ça, je pose la question, parce que je ne suis pas trop sûr de l'interprétation, mais, pour nous, ça nous apparaissait un problème.

L'article 46. Bon. Là, on crée une nouvelle obligation de maintien. Il faut bien comprendre que la loi actuelle prévoit le maintien en emploi, le maintien de l'équité salariale en emploi sur une base continue. On prévoit aussi, j'espère, la bonne foi des entreprises actuellement à l'effet qu'ils font le maintien en équité salariale. Par contre, le législateur souhaite ajouter un élément de certitude à l'existence de cet exercice et dit maintenant: Les employeurs devront faire un exercice quinquennal, à tous les cinq ans. Mais, malheureusement, pour toutes les entreprises du Québec qui ont fait l'équité salariale, ils devront le faire pour le 31 décembre 2010. Est-ce que c'est équitable, ça? On crée une nouvelle obligation quinquennale, mais on nous donne seulement 18 mois pour s'exécuter. Ceux qui ont fait, qui ont accompli leur équité salariale il y a un an, ils auront seulement deux ans et demi de courus pour faire leur maintien en vertu des nouvelles obligations.

Alors, selon nous, l'article 46 devrait prévoir que l'affichage de maintien devra se faire au plus tard la cinquième année de la date d'adoption de la loi. On comprend que c'est une date limite, mais, si c'est une obligation quinquennale puis qu'on l'impose 18 mois après l'adoption de la loi, on est en train de faire une mesure rétroactive, O.K.? Alors ça, ce n'est pas, selon nous, ce n'est pas équitable pour les entreprises.

Et finalement, à l'article 50, là on se pose des questions, parce qu'on crée des indemnités en plus des intérêts. Lorsqu'on a une plainte, la question, c'est: Doit-on présumer que les employeurs sont fautifs, s'il y a plainte et qu'elle soit fondée, et qu'ils doivent payer davantage? Parce que, si on veut créer une indemnité, c'est soit une sanction supplémentaire parce qu'il y a déjà des taux d'intérêt prévus, et, si cette sanction-là existe parce qu'une plainte est fondée, elle peut être fondée parce qu'il peut y avoir des malentendus, des questions, des erreurs de bonne foi. Alors, est-ce que ça ne vient pas non plus créer un certain incitatif à la

judiciarisation par le salarié avec le gain éventuel d'une indemnité si on a gain de cause, peu importe que l'employeur ait été fautif ou pas? Donc, indemnité, oui, mais indemnité doit être équilibrée aussi avec sanction si c'est de la mauvaise foi ou qu'il y a des situations qui prouvent que l'employeur n'a pas été en tout cas dans une situation qui ait justifié une indemnité supplémentaire. Ce n'est pas juste par le fait qu'on porte une plainte. Parce que, si c'est par le fait qu'on porte une plainte, bien, écoutez, on va en porter, des plaintes, on va pouvoir peut-être gagner une indemnité si on a gain de cause, peu importe que l'employeur ait été fautif ou pas.

Alors, voici. Ce sont nos commentaires, essentiellement. Et finalement, à part le projet de loi, l'article 8...

Une voix: Il y a plusieurs...

M. Lafleur (Gaston): ...sur les étudiants, on vous demanderait de regarder. Ça, ça a été une demande depuis 1996 qu'on a, de regarder, dans le calcul de l'assujettissement, ce n'est pas beaucoup d'entreprises, mais qu'on exclue les étudiants qui sont étudiants à temps plein. Et là ce qu'on propose, c'est un fardeau à l'employeur, si c'est le cas, qu'il fasse en sorte que l'étudiant lui apporte une attestation de l'institution d'enseignement prouvant qu'il est étudiant à temps plein. Alors, s'il est étudiant à temps plein, à notre point de vue, il ne devrait pas être considéré dans le calcul pour l'ajustement pour savoir s'il a un assujettissement en vertu de l'article 8. Déjà, s'il est étudiant l'été, il est exclu.

Concernant les réseaux d'entreprises, là encore, c'est une question d'améliorer la situation.

Le Président (M. Ouimet): M. Lafleur...

M. Lafleur (Gaston): Oui. D'accord. Excusez-moi.

Le Président (M. Ouimet): ...je me suis laissé prendre à quelques reprises au jeu du «finalement, finalement», et là on est rendu à 22 minutes, là. Ça fait qu'il y a eu quelques «finalement». Je ne sais pas si, à ce moment-ci, ça fait le tour de votre présentation ou... Essentiellement, il vous en reste pour combien de temps encore?

M. Lafleur (Gaston): Une minute.

Le Président (M. Ouimet): Une minute?

M. Lafleur (Gaston): Une minute.

Le Président (M. Ouimet): O.K. On va la calculer.

M. Lafleur (Gaston): Une minute. Alors, à la page 9 de notre mémoire, on fait référence à deux sujets qui ne sont pas traités dans le projet de loi et, à notre point de vue, qu'on devrait peut-être tenir compte: le premier, c'est la question des étudiants à temps plein en milieu scolaire qui travaillent; et le deuxième volet, c'est concernant les réseaux d'entreprises. Ce que l'on souhaiterait, c'est que... Dans un secteur comme le nôtre, on a des franchiseurs qui sont capables de développer des programmes pour l'ensemble des employeurs que sont leurs franchisés. L'obligation que la loi fixe actuellement,

que c'est la responsabilité de l'employeur, dans ces cas-là, on devrait laisser le réseau assumer la responsabilité pour l'implantation, en fait pour le développement, pour l'ensemble du réseau, du programme d'équité salariale.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, merci, M. Lafleur. Il va rester à peu près 12 minutes à la partie ministérielle. Alors, M. le ministre.

● (11 h 50) ●

M. Whissell: Alors, M. Lafleur, Mme Beaudoin, bienvenue. Je vais être rapide parce que je veux laisser du temps aux collègues aussi pour intervenir. On pourra toujours avoir l'occasion d'échanger ultérieurement.

M. Lafleur, peut-être pour vous dire que vous êtes le premier groupe patronal à passer à la commission, puis, d'entrée de jeu, je tiens à saluer l'ouverture d'esprit de votre organisation quand vous dites: Vous êtes pour l'équité salariale. La loi, elle existe, on veut voir l'application de la loi, mais en même temps ce que vous nous dites, puis je comprends bien, c'est ce que vous nous aviez dit en commission parlementaire il y a un an: Bien, ça nous prend de la flexibilité puis de la souplesse dans la loi pour qu'on puisse s'exécuter. Mais ce que je note, c'est que votre position, elle est maintenue, même dans le maintien. Puis, vous l'avez clairement exprimé dans votre mémoire, dans le maintien, vous adhérez à la démarche qui est proposée dans la loi. C'est ce que je comprends bien?

M. Lafleur (Gaston): Tout à fait.

M. Whissell: Ce que je veux aussi vous dire, c'est que, pour le maintien, vous avez fait état des entreprises qui sont en voie de réaliser leur premier exercice, il ne faut jamais oublier que l'exercice qui sera réalisé pour une entreprise qui est en voie de le réaliser au moment où on se parle, c'est de retourner en 2001 pour les ajustements salariaux, avec certes des compensations pour 2002, 2003 jusqu'à aujourd'hui, mais les ajustements salariaux se feront en 2001 pour ces entreprises. Alors, c'est pour ça qu'on veut qu'une fois le premier exercice terminé, on veut les voir réaliser un exercice de maintien. Et, j'ai été quand même clair avec les gens qui ont passé avant vous, pour nous, c'est 100 % de maintien au 31 décembre 2010.

En même temps, ce qu'il faut dire, c'est: pour celles qui n'ont pas fait un premier exercice d'équité salariale, on met beaucoup de souplesse dans la loi parce qu'on va dire: Au lieu de chercher à reconstruire vos bases de données de 2001, vous pourrez prendre celles de 2009 puis établir les ajustements et retourner quand même rétroactivement vers 2001 pour les compensations. Mais en même temps on donne beaucoup de souplesse pour celles qui vont s'exercer parce que c'est de travailler dans le présent et dans le futur, mais en même temps c'est un premier exercice et ce sera l'exercice de maintien en même temps parce que la base salariale est ajustée. Alors, je tenais à vous le dire, parce que c'est de retourner toujours en 2001 pour celles qui feront des ajustements salariaux pour le cas que vous avez cité. On pourra revenir sur vos propositions. Il y en a qui sont intéressantes. On regardera tout ça de très près, mais en même temps je tiens à vous dire que la rigueur est au rendez-vous. Puis, pour le rapport, j'ai

bien noté que vous n'êtes pas contre le fait que le gouvernement introduise, à partir de 2011, un rapport, avec le ministère du Revenu, obligatoire. Ce que vous nous dites, c'est: Est-ce qu'on peut limiter, dans le fond, l'obligation de remplir le rapport en fonction de la taille des entreprises? Je dois vous avouer que j'ai également cette préoccupation, parce qu'une entreprise qui aurait deux employés, ça donne quoi de lui faire remplir un rapport qui, dans le fond, ne servira à rien?

Ce n'est pas ce qu'on cherche, on ne veut pas augmenter la paperasse. Mais ce qu'on veut en même temps, c'est que, un, l'entreprise puis la personne responsable comprennent bien qu'il y a une loi. On veut également avoir une base de données pour savoir l'avancement de l'équité au Québec puis on veut également bien outiller la commission pour savoir où faire ces interventions et cibler les secteurs où on a beaucoup de rattrapage ou beaucoup d'efforts à déployer.

Alors, je vais laisser le temps restant, M. le Président, à mes collègues, mais sachez qu'on pourra poursuivre, compte tenu du peu de temps que nous avons. Mais je demeure ouvert à des discussions ultérieures.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, merci, M. le ministre. Mme la députée de Hull.

Mme Gaudreault: Merci. Alors, bonjour et bienvenue. Ma question est vraiment simple: Considérant que l'équité salariale est un droit et aussi que la Loi sur l'équité salariale, elle est déjà là, j'aimerais comprendre pourquoi le contexte économique devrait être considéré aujourd'hui.

M. Lafleur (Gaston): La considération du contexte économique est au niveau des délais, des échéances qui sont fixés en vertu de l'article 43 et l'article 46, surtout 43, là.

Bon. Essentiellement, c'est ça. La loi effectivement continue à s'appliquer, le processus doit se faire, mais, vous savez, il faut quand même profiter des réalités. Moi, je pense qu'actuellement le projet de loi a peut-être raté une occasion d'aller traiter des problèmes à la source. Il y a quelques éléments qu'il améliore, je l'ai mentionné. La question des comparateurs, ça permet d'améliorer, mais tout le monde sait très bien qu'on a une loi qui est très complexe d'application. Elle l'est encore. Il y en a effectivement qui sont peut-être retardataires, je l'admets, mais la question, là, c'est qu'on fixe un échéancier que, je comprends... qui est le 31 décembre 2010, et, cette situation d'exercice d'équité salariale, en plus d'être complexe, il faut comprendre que les petites entreprises ne sont pas nécessairement plus équipées.

Je comprends que la commission a développé des outils, là, mais les petites entreprises n'ont pas nécessairement des responsables de ressources humaines, n'ont pas nécessairement des compétences requises pour le développement. Et on sait aussi que ça fait au-delà de 10 ans qu'on doit faire l'équité salariale. La seule chose, c'est que je demande en fait aux membres de la commission de considérer que, le facteur économique, actuellement on ne peut pas l'ignorer non plus et que, si on juge que, nonobstant la situation financière, les pertes d'emplois qu'on connaît actuellement, qu'on devrait effectivement s'en tenir avec une obligation pour tout le

monde le 20 décembre, le 31 décembre ou le 30 décembre 2010 et que par la suite il y aura une batterie de plaintes et de poursuites qui s'enligneront avec des amendes passant peut-être de 2 000 \$, à 10 000 \$ ou à 25 000 \$ en plus des pénalités d'intérêt, bien, mon Dieu, ce sera la décision que vous aurez prise. Mais ce que je vous dis, c'est que, quand on regarde le contexte actuel, le contexte économique que l'on traverse, je ne dis pas qu'on doit exclure totalement ou exempter ces personnes, je vous dis que le délai imparti devrait peut-être être pris en considération, suivant l'ampleur du problème et les conséquences que ça peut apporter.

Mais je reviens sur un point, c'est que le projet de loi avance d'un pas, mais tout ce qu'on a dit dans le monde patronal, depuis le début, à l'effet de la complexité de cette loi-là: Où avons-nous des solutions? Où voyons-nous des solutions? Ce n'est malheureusement pas en augmentant les amendes, les indemnités, en fixant des délais législatifs qu'on va être capable d'assouplir les règles, de pouvoir trouver des façons de faire. On en propose quelques-unes, on n'a pas toutes les solutions. Mais je pense que le projet de loi n'a pas été assez loin dans cette avenue-là, parce que ce qu'on veut, nous, c'est de faciliter l'intégration du programme d'équité salariale, ce n'est pas de le complexifier. Et, on l'a dit autant comme autant dans les quatre commissions parlementaires, des rapports, et tout ça, qui se sont tenus depuis 1996, c'est complexe. Et pour une petite entreprise ce l'est encore plus. Alors, comment peut-on les aider? Je vois que le règlement par contre semble... que le projet de loi semble vouloir penser qu'on va trouver des solutions au comité consultatif, puisque la commission serait requise de produire les outils qu'elle entend proposer pour faciliter l'atteinte ou le maintien de l'équité.

On identifie clairement qu'il y a un problème là en disant ça, mais on dit: Oui, mais c'est quoi? C'est quoi? Est-ce qu'on s'est penché là-dessus? C'est évident, on n'a pas les solutions. On a traversé à travers le rapport du ministre, votre prédécesseur, et là-dedans il y en avait u, des propositions de solution? Il y en avait quelques-unes. Je ne vous dis pas qu'il n'y en a pas là-dedans, il y en a, mais c'est nettement insuffisant. La proposition des comparateurs, là, bien c'est seulement pour un petit groupe, puis il n'y a pas de comparateur masculin. Mais la balance, c'est des règles d'affichage, des règles de maintien, une structure, des sanctions puis des délais. Alors, c'est bien, on va plus en aval, mais, en amont, on n'y a pas été. Et ça fait combien d'années que cette loi-là existe? Depuis 1996. Bien, câline, à un moment donné, on va peut-être s'apercevoir malheureusement, puis là la commission va se faire blâmer, elle n'aura pas fait son travail, qu'il y aura encore peut-être 30 % ou 40 % des entreprises qui ne l'auront pas fait au 30 décembre 2011. Qu'est-ce qu'on va faire?

Alors, le problème, il est vraiment là. Je ne veux pas dire que... On n'a peut-être pas suffisamment de connaissances et d'informations. Vous avez raison quand vous dites: Ça va nous permettre d'aller chercher de l'information, mais j'aimerais ça le savoir, parce que, si on va chercher de l'information puis on est capable d'identifier des problèmes, bien là, à ce moment-là, il faut se donner un plan d'action, un plan stratégique puis on va les attaquer, les problèmes, puis on va les trouver, les solutions, puis on va aider les entreprises.

Les millions que vous voulez donner, si vous me posez la question, je vais vous dire tout de suite où ça doit aller: définir des outils puis trouver les difficultés d'application de la présente loi, les identifier puis les solutionner. C'est ça qu'il faut faire avec cet argent-là.

● (12 heures) ●

Le Président (M. Ouimet): Bien. Il reste deux minutes. Ça va? Deux minutes. M. le député de Jean-Lesage.

M. Drolet: Oui. Merci, M. le Président. Mme Beaudoin et M. Lafleur, bienvenue. Ayant moi-même une expérience, comme je le mentionne depuis le début de la commission, dans le privé et particulièrement du côté du patronat, je crois comprendre qu'en fait vous accueillez avec satisfaction, entre autres, les mesures qui viennent donner plus de ressources à la Commission de l'équité salariale parce que vous y voyez la possibilité d'un meilleur soutien aux entreprises. De quel soutien, quel soutien particulièrement, avez-vous besoin, ont besoin vos membres, là, en cette matière?

M. Lafleur (Gaston): Bon. Alors, je...

M. Drolet: J'ai deux questions.

M. Lafleur (Gaston): Oui. De très bonnes questions. Je vous répondrai que je n'ai pas la science infuse. Et, à mon point de vue, le soutien qu'on a de besoin doit répondre de façon harmonieuse aux problèmes que l'on vit.

Alors, si on connaît les problèmes, on devrait y trouver des solutions. C'est un peu ma réponse. Mais il y a des problèmes multiples. Alors là, actuellement on en règle quelques-uns. Les comparateurs externes, ça, c'est évident que c'était un problème aigu qui était tout à fait évident et que, je pense, on vient régler en partie avec les nouvelles dispositions de la loi. Bon. Mais par la suite, je vous dirais, vous-même ayant été un expert en la matière, que, si on rassemblait un ensemble d'experts, et qu'on les écoutait, et qu'on disait: Écoutez... expérience en entreprise, c'est quoi, comment pourrait-on améliorer la situation?, et on pourrait peut-être l'améliorer pour plusieurs entreprises en facilitant le processus, vraiment faciliter le processus. Peut-être que ça viendrait créer peut-être des fois des petites entorses sur le principe sacramental, mais, si on atteignait quand même une mise en place d'une équité salariale dans une entreprise, on aurait déjà fait des avancées significatives. Et pour...

Le Président (M. Ouimet): ...

M. Lafleur (Gaston): Excusez.

Le Président (M. Ouimet): Je dois vous interrompre parce que le temps du côté ministériel est maintenant épuisé. Je vais du côté de l'opposition officielle. Vous avez un bloc de 25 minutes.

Mme Poirier: Merci, M. le Président.

Le Président (M. Ouimet): Allez-y.

Mme Poirier: Bienvenue à vous deux et merci de votre présentation. Je voudrais revenir sur votre premier article sur lequel vous souhaitez questionner à l'effet que ce ne devrait pas être l'ensemble des entreprises qui complètent le formulaire ou... en tout cas, on ne sait pas quel format aura cette obligation-là. Comment la commission pourra suivre l'évolution des entreprises assujetties à la loi si ce n'est pas l'ensemble des entreprises qui complètent le formulaire, puisqu'on le sait bien, une entreprise qui, aujourd'hui, a deux employés, l'an prochain, peut en avoir 15 et 200 l'année suivante?

Donc, comment la commission va faire pour suivre l'évolution si l'ensemble des entreprises ne sont pas assujetties à la règle?

M. Lafleur (Gaston): Merci, M. le Président. Alors, écoutez, pour nous, on présume que l'objectif de cet article et des informations qu'on y cherche seront des informations nominatives et seront des informations pour valider l'application de la loi.

Si elles sont nominatives, à ce moment-là, ça vient donner une liste d'entreprises qui ne se sont pas, mettons, exécutées, peu importent les motifs. Si c'est pour des fins statistiques, là je n'ai pas d'objection, et que c'est non nominatif mais qu'on veut simplement savoir quel est l'état de la situation globalement au Québec sur l'évolution de l'équité salariale pour des fins tout à fait d'information statistique, je n'ai aucun problème, sauf que le projet de loi ne mentionne pas dans quel cas ni dans quelles conditions, puisque c'est prévu par règlement. Alors, pour moi, à preuve du contraire, on va l'appliquer uniquement aux entreprises assujetties en présumant que le règlement nous indique que ça va être nominatif, ce qu'on ne souhaite pas, là, évidemment, ce n'est pas ça... Notre compréhension, ce n'est pas le but, là.

Mais, si c'est: le but, c'est d'avoir une information détaillée par le biais du ministère du Revenu, là, honnêtement, la moindre des choses, c'est de l'appliquer aux entreprises qui sont visées. On n'ira pas à la pêche, là, ici. Si c'est ça qu'on veut faire, j'ai des problèmes.

Mme Poirier: Je comprends bien votre questionnement. Je reviendrais sur le maintien de l'équité salariale. Et je dois vous dire que j'ai retrouvé vos propos lors de la commission en février 2008 et je vais juste vous citer là-dessus, puis vous allez vous reconnaître, à l'effet que «réglementer davantage sur le maintien de l'équité salariale n'est donc pas souhaitable, d'autant plus que les difficultés d'application d'une loi proactive engendrent des délais coûteux pour ceux qui y sont assujettis». Et là on n'était pas en crise financière, je nous le rappellerai, à cette époque-là, en février 2008.

On a changé de président. Ça fait plaisir, monsieur, de voir qu'on a changé de présidence.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Le plaisir est pour moi, Mme la députée.

Mme Poirier: Et là je lis dans votre mémoire et je reprends votre citation qui dit que le maintien vous semble «une avancée qui permettra de créer un cadre flexible, mais contraignant», et, quelques pages suivantes, vous nous dites que les obligations de maintien sont nouvelles. Moi, je lis à l'article 40 de la loi originale que

l'employeur avait une obligation de maintenir l'équité salariale dans son entreprise. J'aimerais ça mieux comprendre, là, votre interprétation, là, du «maintenir» dans la loi originale versus, aujourd'hui, d'avoir une obligation d'effectuer l'exercice de maintien.

M. Lafleur (Gaston): Bien, en fait, c'est assez simple, c'est comme dire: Tout employeur doit mettre en place l'équité salariale et d'avoir des dispositions qui prévoient comment procéder à l'établissement d'un programme.

Là, ici c'est un peu comme si on faisait un processus de programme de maintien. Or, le maintien, par le fait de la loi, est une obligation constante et continue. Là, on vient de changer et moduler la façon dont et le comment on va s'assurer et dans quelle période, parce qu'on vient de créer un processus quinquennal, dans quelle période on va rencontrer cette obligation-là. Bon. Là, ça vient changer les choses pas mal, dans le sens qu'on passe d'un élément continu, un fil conducteur qui est un droit, qui une obligation continue, et là on vient cadrer l'exécution d'une obligation d'affichage, évidemment qui est la suite d'un processus qu'on a mis en place. C'est essentiellement ça, c'est le cadrage. Bon. Et c'est contraignant dans le sens qu'avant ça l'employeur pouvait utiliser la façon qu'il souhaitait faire en autant qu'il respecte les règles d'usage pour assurer un maintien adéquat, mais il n'y avait aucune contrainte quinquennale, aucune contrainte d'affichage ou autres. Et là il y a des contraintes, en fait des paramètres qui sont ajoutés pour s'assurer que «voilà, c'est ça».

Et il y a aussi des conséquences parce que, si on les respecte, bien là on ferme le dossier, on passe à d'autre chose. Donc, c'est ça.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Mme la députée.

Une voix: ...compléter.

Une voix: Peut-être un complément?

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Madame, oui? Mme Beaudoin, vous vouliez intervenir? Allez-y.

Mme Beaudoin (Manon): Merci beaucoup, M. le Président. Je voudrais compléter aussi que, oui, peut-être que, notre position, par rapport à notre mémoire que nous avons déposé en février 2008, nous avons évolué. En fait, je pense que la loi a évolué depuis 10 ans, et, nous aussi, dans nos réflexions. Toutefois, bon, c'est sûr qu'il y a des dispositions qui donnent des obligations d'affichage qu'on n'avait pas avant dans la loi. C'est pour ça qu'on dit que c'est contraignant. Mais nous avons évolué avec la loi, et puis c'est pour ça qu'on a cette position-là aujourd'hui.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Mme la députée.

Mme Poirier: Alors, bien, vous m'en voyez réjouie. Mais, pour aller un petit peu plus loin à l'eff

que, lorsque, dans la loi actuellement, on mentionne qu'il y a maintenant évaluation aux cinq ans, est-ce que, pour vous, c'est un allègement ou ça vient tout simplement un peu comme annuler l'effet du maintien en continu en tant que tel?

Mme Beaudoin (Manon): En fait, on a un comité ressources humaines avec qui on travaille. Ce sont des détaillants qui en font partie. On a environ une quarantaine de membres et on travaille avec eux dans certains dossiers. Et puis, nous, certains de nos détaillants nous disent: Bien, nous, on fait le maintien continu actuellement et, si la loi change, on va peut-être même continuer à faire le maintien de façon continue. Alors, ce sera au détaillant de décider s'il va continuer à faire son maintien de façon continue ou s'il va le faire de façon périodique. Mais je ne suis pas certaine si ça vient alléger ou...

M. Lafleur (Gaston): Mais le maintien est continu, madame, c'est l'affichage qui est aux cinq ans, qui vient démontrer qu'il y a eu un processus.

● (12 h 10) ●

Je vais juste vous donner un exemple. Quand on dit: «la liste des événements ayant généré des ajustements», bon, «la liste des événements ayant généré des ajustements», je peux en avoir à toutes les deux semaines, je peux en avoir une fois par année, je peux n'en avoir aucun. Bon. Alors ça, c'est fait dans le temps, sauf que, dans un temps donné, aux cinq ans, tu affiches qu'est-ce c'est qui s'est passé puis tu dis: Voici les ajustements qu'on a faits. Puis là actuellement, bien là, on en a peut-être un qu'on va ajuster, un poste, parce qu'il y a quelques mois on s'est aperçu de ça, ça fait que, là, on va faire l'ajustement, puis ça finit là. Je veux dire, pour moi, c'est juste une question d'information supplémentaire puis ça donne un peu de certitude dans le processus.

Bon, écoutez, c'est évident que ça va... plusieurs employeurs craignent beaucoup que ce soit une reconduction d'un processus complet d'exercice d'équité salariale, mais, si nos gens le font déjà sur une base continue, on est dedans, là. Alors, maintenant, il y a peut-être d'autres entreprises qui opèrent différemment, je ne le sais pas, chacun a ses façons de faire, mais c'est évident que l'exercice aux cinq ans va certainement amener ceux qui sont un petit peu laxistes là-dessus à le faire, l'exercice, à un moment donné. Bon. Puis, écoutez, on est d'accord avec le maintien. Pour nous autres, c'est très logique. On se serait très bien satisfaits de l'article 40 tel qu'il existe actuellement. Et puis, quand on parle de la révision décennale, aux 10 ans ou aux cinq ans... aux cinq ans ou à 10 ans... aux cinq ans, des dispositions comme ça, il faudrait peut-être les revoir, parce qu'on va peut-être s'apercevoir, dans le fond, que le processus d'affichage, il devient moins utile, ou plus utile, ou peu importe ou on s'aperçoit, dans le fond, que le maintien est rendu chose commune, hein?

Bon. Puis, à ce moment-là, il y a peut-être bien des dispositions là-dedans qui vont être futiles ou inutiles ou on va peut-être vouloir mettre l'axe un peu plus sur les nouvelles entreprises, puis les anciennes, bien ça roule tout seul.

Une voix: ...

Mme Poirier: Merci. En lien toujours avec le maintien, le projet de loi introduit le fait qu'il peut être fait par l'employeur seul, par un comité ou en lien avec l'unité d'accréditation. J'aimerais vous entendre là-dessus, sur justement le fait que l'employeur puisse exécuter l'exercice seul versus une obligation. Plusieurs autres groupes nous ont mentionné le fait que, si l'exercice initial avait été particulièrement fait avec un comité, dans le fond, l'exercice de maintien devrait aussi être fait de façon obligatoire avec un comité.

M. Lafleur (Gaston): Oui, oui. Bon, bien, écoutez, pour nous, je pense que ça va dans l'axe ministériel, auquel nous adhérons à 300 %. C'est-à-dire l'objectif, c'est la finalité. Ce n'est pas la complexité dans le comment, O.K.?

Alors, quand on dit: Vous avez trois choix, faites le choix que vous voulez, suivant les circonstances des relations de travail antérieures desquelles vous êtes, O.K., et c'est l'employeur qui a cette obligation-là, c'est l'employeur qui a le choix de la méthode, l'objectif, c'est qu'il doit y avoir affichage. S'il y a un problème, il va y avoir des plaintes. Bon. Alors donc, je pense qu'aussi bien les travailleurs et travailleuses que les employeurs y trouvent leur compte, et ça va permettre, à mon point de vue, une meilleure adhésion des employeurs au processus. Alors, ce que l'on veut, c'est quoi? C'est la finalité, hein? Bon. Alors, moi, je suggère fortement que la proposition ministérielle ici va permettre de remplir cette obligation-là sans exclure toutes les possibilités ouvertes et disponibles. Puis là il faut voir, dans le milieu de travail, comment ça fonctionne.

Alors, pour moi, c'est une disposition, en tout cas fort... Bien, elles sont toutes intelligentes, ces dispositions-là, mais celle-là en particulier démontre un sens justement de flexibilité. Puis vivons l'expérience, puis si, dans cinq ans, c'est une catastrophe, on révisera. Mais au moins donnons la chance au coureur puis au processus.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Ça va? Merci. Mme la députée de Marguerite-D'Youville.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Oui. Merci, M. le Président. Merci à vous deux de cette présentation.

Je veux revenir à la page 3 de votre mémoire, au volet 2, les entreprises sans comparateur masculin. Vous demandez que le ministre ait, sous forme de décret, les pouvoirs pour faciliter les démarches. Cependant, si on se réfère au mandat de la Commission de l'équité salariale, dans la loi, à son volet 14, ça fait partie du mandat de la Commission de l'équité salariale d'appuyer les associations dans la recherche de comparateurs et de faciliter les démarches. Il y a aussi possiblement, dans la présentation que vous nous faites, quand vous dites qu'il doit mettre en place un comité consultatif... il y a, là encore, un autre lieu, si le ministre le met en place, où patronat et syndicats vont se rencontrer pour être en mesure de faire un certain diagnostic du processus, soulever des questionnements, faire des recommandations au ministre ou à la commission, selon l'aboutissement de nos travaux.

Alors, pourquoi vous voulez ajouter un autre type de démarche pour être en mesure de répondre à ce volet-là?

Et j'ai une autre question sur la même recommandation. Quand vous dites d'ajouter, à la fin du texte, «ainsi que les associations patronales représentatives du secteur d'activité», vous voyez ça comme un élément facilitant dans le regroupement, mais j'aimerais que vous imagiez et illustriez un petit peu plus la pertinence de cela.

M. Lafleur (Gaston): O.K. Je vais essayer de vous donner un exemple concret, madame.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): C'est bon.

M. Lafleur (Gaston): Dans un premier temps et toujours dans un axe de faciliter, on se comprend bien, de faciliter l'exercice d'équité salariale, dans le cas des situations de comparateurs masculins, plus on en aura identifié dans des secteurs d'activité comme on le propose, mieux ce sera.

Or, la science infuse n'appartient pas uniquement à un groupe d'employeurs restreint ou à un comité sectoriel, elle peut aussi venir d'une association d'employeurs comme le Conseil québécois du commerce de détail qui pourrait réunir un groupe d'employeurs puis dire: Écoutez, on va s'asseoir ensemble et essayons de développer un comparateur masculin pour notre sous-segment d'industrie, qu'on va présenter pour approbation à la commission et que la commission va accepter. Là, le problème, c'est qu'on dit: Bien oui, mais là, le travail qu'on vient de faire, on ne veut pas le faire pour les 10 employeurs qui se sont mis là-dedans, on veut que ça puisse bénéficier et être utilisé par tous les autres employeurs du secteur d'activité s'ils le veulent bien. En d'autres mots, on ne veut pas dire: Le règlement... vous allez le jeter dans la poubelle. Ce n'est pas ça qu'on dit. On dit: On veut ajouter une flexibilité, d'autres comparateurs masculins qui pourraient être utilisés.

Donc, faire quoi? Faciliter la réalisation d'un exercice d'équité salariale. Mais, on se dit, nous aussi, on peut, on est capables d'en produire, de ça, puis on est capables d'amener nos employeurs à participer à ça. Bon. Si la commission éventuellement décide de les approuver... Là, le problème, c'est que la... En vertu du projet de loi actuel, ce serait limité aux employeurs. Nous, ce qu'on veut... C'est pour ça qu'on propose une sorte de décret, là, un peu un décret ministériel. Une fois que la commission les a approuvés, elle pourrait faire une recommandation au ministre, elle dit: Écoutez, ça, ce serait applicable pour tout le secteur, puis on peut définir le secteur assez bien si on est capables. Mais pourquoi ne pas dire: Écoutez, toutes les entreprises de ce secteur-là pourront utiliser ces nouveaux comparateurs. Bien, moi, il me semble que ça fait juste améliorer les choses, ça ne les complique pas.

Maintenant, votre deuxième question?

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Oui, Mme la députée.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): C'est sur la question... Vous ajoutez, là, au paragraphe 4... À

l'article 4, au deuxième alinéa du paragraphe 2°, vous ajoutez: «ainsi que les associations patronales représentatives du secteur d'activité.» Il y a déjà mention de regroupements d'employeurs qui peuvent travailler ensemble, mais vous ajoutez la dimension association. Alors, j'aimerais que vous développiez un petit peu.

M. Lafleur (Gaston): Bon. Bien, d'accord. Bien, ça, association, je vais donner un exemple. Comme notre organisme qui est reconnu comme... bien, en tout cas, nous, on pense qu'on est une association...

Une voix: Reconnue.

M. Lafleur (Gaston): ...représentative des employeurs dans un secteur donné, ça pourrait être un cas, mais il y en a plusieurs autres, associations. L'affaire, c'est qu'un regroupement d'employeurs, il faut qu'ils se mettent ensemble puis ils se disent: À un moment donné, on va faire un exercice juste pour ça.

Nous, par contre, on a plusieurs secteurs, des sous-secteurs d'activité, on regroupe des employeurs. On peut arriver à dire: Bien, écoute, pourquoi on n'attaque pas le problème? S'il y a des employeurs qui disent: Bien, écoute, nous autres, on aimerait ça, on aurait besoin d'un comparateur qui se tient... bien: Venez-vous-en, on va travailler ensemble, on va aller chercher de l'expertise, on va en développer un puis on va le présenter à la commission. Mais là on ne peut pas le faire, là. Puis on ne veut pas commencer à créer des comités sectoriels puis dire: Écoutez, les employeurs, arrangez-vous. Non. Nous autres, on veut essayer de faire en sorte que ça puisse se refléter.

Puis, si on est capable de produire quelque chose, pourquoi ne pas en faire profiter d'autres? Moi, c'est ça que je me dis.

Une voix: Merci.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): ...Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: Alors, moi, j'aimerais revenir sur votre questionnement sur l'affichage en lien avec la loi de protection des renseignements personnels.

Moi, ce que j'en comprenais dans le projet de loi tant initial que maintenant, c'est que l'information qui est diffusée n'est pas de l'information personnelle, mais on parle d'affichage de postes en tant que tels. Puis je veux bien croire que vous dites que, dans des petites, petites entreprises, où le poste est en lien directement avec une personne, ça précise, mais, à ce que je sache, dans la fonction publique, les salaires sont publics. Qu'est-ce qui fait que, pour vous, on vient brimer un droit à une personne à l'effet que l'affichage de son poste... Et il n'est pas dit que dans l'avenir cette personne-là sera seule à ce poste-là. Donc, qu'est-ce qui vous fait dire, à vous, qu'on vient, à ce moment-là, brimer les droits d'une personne?

● (12 h 20) ●

M. Lafleur (Gaston): O.K. Bon. Bien, c'est qu'en vertu de la loi sur les renseignements personnels, d'ailleurs, dans notre mémoire, on vous a annexé l'article 2 de la loi, qui définit un peu ce qu'est un renseignement

personnel, c'est: toute information qui permet d'identifier une personne, hein? Donc, l'exemple; mettons, nous avons un poste de réceptionniste, on ne dit pas: c'est Gisèle, là, mais un poste de réceptionniste et on ajuste son salaire à 5 \$. C'est de l'information confidentielle, ça, c'est de l'information personnelle. Ce l'est. Et vous voyez ce que je veux dire?

Puis on parle, n'oubliez pas, là, on parle d'affichage dans les petites entreprises, là, ce n'est pas de l'affichage... c'est 49 et moins, c'est moins de 50. Alors, moins de 50, ça va de 11 et plus, là. Puis, comme on sait, là, la concentration est entre 11 et 20. Ça fait que, là, écoutez, vous risquez d'avoir quatre, cinq postes différents. Puis, à un moment donné, oups, il y en a un d'eux, là... Bon. Alors, pourquoi en tout cas... Et cette obligation-là, si vous lisez les dispositions à l'article 21 de la loi, en référence à l'article 76... l'article, pardon, excusez-moi, à l'article 76.3 — attendez que je retrouve ça, là — l'article 21... Oui. 76.3, quatrième paragraphe, pour le maintien, regardez ce qu'on exige: «Le pourcentage ou le montant des ajustements à verser.» Ce n'est pas en fonction de chaque, nécessairement. Alors ça, prenons-le, le pourcentage, ou le montant, s'il veut marquer le montant, mais on irait plus sur les pourcentages, mais en regard des ajustements salariaux qui sont à faire et la modalité de versement ou le fait qu'il n'y a pas d'ajustement à faire.

Mais ne pas faire en sorte de l'exiger, que ce soit catégorisé pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine.

Mme Poirier: J'aurais une autre question. À la page 9, vous proposez que «tout étudiant à temps plein qui travaille dans un commerce soit inclus dans les exceptions». Qu'est-ce qui fait qu'un étudiant temps plein n'est pas considéré comme un employé temps plein? Le fait qu'il soit étudiant en fait en sorte que l'employeur a les mêmes obligations pour cet employé-là, c'est un employé pour lequel l'employeur paie des cotisations tant CSST, et etc. Donc, qu'est-ce qui fait que, pour vous, cet étudiant-là temps plein, et je reprends bien votre «temps plein», n'est pas considéré?

M. Lafleur (Gaston): Bon. Parce que normalement la fonction principale de l'étudiant, c'est d'étudier, ce n'est pas de travailler. Et puis on peut parler de décrochage scolaire quant à ça.

Alors, c'est évident que l'objectif ultime et la raison d'être de cette personne au moment de sa vie, dans son passage de vie, c'est d'étudier et de réussir ses études. Le travail constitue uniquement un petit accessoire pour faire de l'argent de poche, O.K.? Et, le fait qu'on soit étudiant, on l'est surtout durant l'année scolaire, on ne l'est pas durant les vacances. Durant les vacances, on est en congé. Alors, si on exclut l'étudiant, puis auquel on est totalement d'accord, durant les vacances, son statut d'étudiant est vraiment beaucoup plus important et vrai durant l'année scolaire. La raison pourquoi on parle de temps plein? Parce qu'on dit: On parle d'étudiants à temps plein, on ne parle pas de quelqu'un qui est étudiant, qui suit un cours à l'université, puis là il demande un exemption. On parle d'un étudiant à temps plein. Les normes aux niveaux universitaire et collégial, vous les savez très bien: 21 heures de cours,

temps plein. Statut: on émet une feuille, il y a un coût de 5 \$, vous avez une attestation. Voilà, monsieur, je vous établis «je suis un étudiant à temps plein», merci.

Et ça, c'est dans quel but? Essentiellement, c'est de qualifier l'assujettissement d'une entreprise, une entreprise qui a 11 employés et plus. Alors, je pense que dans les circonstances, si on est capable d'accepter qu'un statut d'étudiant à temps plein, c'est un étudiant, puis son rôle dans sa vie, c'est d'étudier, puis qu'effectivement il travaille uniquement pour compléter ses fins de mois... Et, quand on considère le taux de roulement des étudiants dans un secteur comme le nôtre, où ça ne fait pas un an, vous comprenez, ça roule assez vite, merci, alors, à ce moment-là, il nous apparaîtrait logique, et équitable, et raisonnable de dire qu'on doit exclure ces étudiants-là à temps plein.

Cependant, on dit: O.K., ajoutons un fardeau de preuve pour l'employeur, il faut qu'il demande une attestation produite par l'étudiant. Alors, l'étudiant devrait aller le chercher.

Mme Poirier: J'émettrais juste un commentaire à l'effet, et puis, dans le fond, mon commentaire s'adresse au ministre, là, pour le sensibiliser... L'étudiant qui, même s'il est à temps plein, occupe un poste, il occupe un poste, à mon avis, et je vous donne mon opinion tout simplement, ce n'est pas la personne qui occupe le poste, il occupe un emploi en tant que tel, et c'est l'emploi qu'on évalue en équité salariale et non pas la qualité, si c'est une personne jeune, vieille, âgée, etc. Donc, étudiant, je ne sais pas...

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): ...rapidement.

M. Lafleur (Gaston): Oui. O.K. Parfait, monsieur. Mais l'article 8 ne vise pas à évaluer l'emploi, l'article 8 vise à établir l'assujettissement de l'employeur par le nombre d'employés. Parce qu'on ne rentrera pas dans le temps partiel, temps plein. Parce que chez nous on a beaucoup de temps-partiels. Alors, plus souvent qu'autrement, quand on compte le nombre d'heures travaillées, on en a moins que 10, employés, puis on est assujettis.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Ça va? M. Lafleur, ça va? Malheureusement, le temps est écoulé. Il ne me reste plus qu'à vous remercier pour votre contribution à cette commission et à vous souhaiter un bon retour et un bon appétit, à mes collègues aussi.

Donc, la commission suspend ses travaux jusqu'aux affaires courantes, soit vers 15 heures. Vous pouvez laisser vos choses sur les tables. Merci.

(Suspension de la séance à 12 h 26)

(Reprise à 15 h 16)

Le Président (M. Ouimet): ...de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs téléphones cellulaires.

Je vous rappelle que la commission est réunie afin de poursuivre les consultations particulières et auditions publiques à l'égard du projet de loi n° 125, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale. Cet après-midi,

nous entendrons le Syndicat canadien de la fonction publique, le Conseil du statut de la femme et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail.

Je constate que les représentantes du Syndicat canadien de la fonction publique ont déjà pris place à la table des témoins. Me Annick Desjardins, vous êtes la responsable de l'équité et de la condition féminine au sein du SCFP, bienvenue aux travaux de cette commission parlementaire. Auriez-vous la gentillesse de nous présenter les dames qui vous accompagnent?

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

Mme Desjardins (Annick): Oui Alors, à ma droite, j'ai Dominique Delorme, qui est conseillère en évaluation des emplois et rémunération, équité salariale au SCFP, et Johanne Martel, à ma gauche, et Sylvie Jones, qui porte le même titre de conseillère au SCFP également.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, je vous cède la parole pour environ 10 minutes, pour votre présentation.

Mme Desjardins (Annick): Merci. Alors, merci aux membres de cette commission pour l'invitation à vous faire part de nos commentaires sur le projet de loi. Merci, M. le ministre. Alors, d'abord, on s'excuse d'avoir transmis notre mémoire un peu tard hier, on a eu des délais courts, mais j'espère que vous avez eu l'occasion de le recevoir avant maintenant. Sinon, bien j'espère que vous pourrez en prendre connaissance.

Donc, d'abord, il faut le souligner, on a accueilli favorablement dans l'ensemble le projet de loi parce qu'il apporte des aménagements pour favoriser son application et son respect dans les entreprises retardataires, également pour assujettir davantage d'entreprises à son application. Nous sommes très heureuses de constater que, par le dépôt de ce projet de loi, on dit haut et fort qu'on n'oublie pas l'équité salariale au Québec et qu'on y voit. Les aménagements proposés vont certainement être bénéfiques en milieu non syndiqué. Les femmes non syndiquées ont été les laissées-pour-compte de l'application, des premières années d'application de la loi, et on pense que ce projet de loi là vient leur donner un espoir d'amélioration de ce côté. Cependant, on constate aussi que des compromis sont demandés aux femmes syndiquées et qui sont représentées par des organisations comme la nôtre, des organisations qui sont en mesure d'assurer le plein respect de leurs droits. Bien sûr, certains compromis peuvent être faits pour la collectivité et pour faciliter la gestion dans les entreprises, mais on ne peut pas aller jusqu'à porter atteinte au droit à l'égalité des femmes en emploi, et c'est ça notre barème, si vous voulez. Les dispositions proposées dans le projet de loi, il y en a certaines, à notre avis, qui ne rencontrent pas ce test-là, et c'est ces commentaires qu'on veut faire pour l'instant.

● (15 h 20) ●

Donc, pour différentes raisons... les dispositions qui concernent le maintien de l'équité salariale. D'abord, pour l'absence de participation obligatoire des salariées; ensuite, à cause de l'information déficiente dans l'affichage

de maintien; en raison de la périodicité qui est trop longue, compte tenu que les ajustements vont se faire uniquement pour l'avenir, après l'examen du maintien; en raison des neuf ans d'amnistie qui sont donnés aux employeurs pour la période 2001-2010 si aucune plainte n'a encore été déposée; et en raison de l'absence de définition de l'obligation de maintien. Nous pensons que toutes ces lacunes font en sorte qu'on a un problème du point de vue du respect du droit à l'égalité des femmes.

Alors, qu'est-ce qu'on suggère? D'abord, je souligne que nous avons sursauté grandement quand on a vu les dispositions transitoires. Par contre, on a entendu les commentaires du ministre qui sont venus nous rassurer d'un certain côté. C'est la question de l'échéancier du maintien pour les entreprises retardataires. Donc, si on comprend bien les commentaires du ministre, il y avait peut-être une imprécision dans les dispositions transitoires qui sera corrigée. Si on a bien compris, donc ce n'est pas en 2015 que le premier examen de maintien devra être fait dans les entreprises retardataires mais bien en 2010. D'abord, donc ça, il y a une partie de notre mémoire qui soulignait ce grave problème, cette grave lacune, et on comprend qu'elle sera corrigée.

Évidemment, chez nous, vous savez, au SCFP, on représente beaucoup de membres dans des entreprises qui ont été retardées par différents événements dans l'application des dispositions de la loi, entre autres des municipalités qui ont eu un délai supplémentaire à cause des fusions-défusions, les entreprises qui étaient assujetties à des programmes approuvés en vertu du chapitre 9 de la loi. Ce sont donc des milieux où les travaux on pris du retard. On parle, par exemple, des universités. On a donc beaucoup d'endroits où on se retrouvait dans la situation, qui nous inquiétait beaucoup, du maintien qui était reporté à 2015. Je pense à, entre autres, un cas particulier qui est Urgences-Santé, par exemple, où on a les répondants médicaux d'urgence qui n'ont pas encore vu leur programme véritablement débiter. Et on voyait un gros problème à ce que le maintien soit reporté à 2015 compte tenu qu'il y a des groupes qui auront des ajustements salariaux depuis ce temps-là.

Donc, qu'est-ce qu'on suggère pour pallier les lacunes de la loi? D'abord, de rendre les comités obligatoires sur demande dans les entreprises de moins de 100 salariés, les comités obligatoires dans tous les cas dans les entreprises de plus de 100 salariés. Ensuite, on suggère de rendre l'affichage beaucoup plus transparent parce qu'on pense que ça aussi, ça évite les litiges, de travailler en toute transparence. Les résultats d'évaluation doivent être connus et rendus publics, et la rémunération qui a servi à l'estimation des écarts doit être connue et rendue publique. Donc, bref, toute l'information qui est nécessaire pour voir si votre droit est respecté lorsque vous êtes une salariée qui prend connaissance de l'affichage qui devrait être... devrait faire partie de l'affichage. On suggère aussi de réduire la périodicité à trois ans, parce que, là, évidemment la perte de droits va être bien plus restreinte. Et d'ailleurs la périodicité à trois ans, d'après nous, est beaucoup plus facile à gérer pour les entreprises. Là-dessus, peut-être que mes collègues pourront, en réponse à vos questions, vous donner des exemples pratiques.

Ensuite, les plaintes qui sont interdites... en fait, non pas interdites, mais qui sont suspendues depuis le

dépôt du projet de loi, ça, ça nous cause un problème majeur, majeur, majeur. Il faut que les plaintes de maintien puissent être déposées jusqu'à l'entrée en vigueur de cette loi, de ces amendements parce qu'on ne peut pas enlever, si vous voulez, des droits de cette façon-là sans avoir donné un préavis aux personnes. On a des situations où on a déjà constaté des manquements à l'obligation de maintien. Donc, on a constaté que des écarts salariaux discriminatoires se sont recréés depuis 2001. Et, si des plaintes n'ont pas été déposées, ça peut être pour différentes raisons, mais évidemment, en toute bonne foi, c'est en se fiant sur l'état du droit au moment où on se trouve qu'on prend ces décisions-là.

Alors, par exemple, on peut être en train de, justement, de mettre en place des mesures conjointement avec un employeur, on peut être en train de négocier le règlement de litige et on peut avoir décidé de ne pas déposer des plaintes, et en ce moment ce qu'on nous dit, c'est: Final bâton, parce que vous ne l'avez pas fait, vous avez perdu neuf ans de droits. Ça, c'est inacceptable. On ne peut pas vivre avec cette situation-là, simplement parce que ce n'est pas parce qu'on est en train d'étudier un projet de loi et un processus démocratique... pendant cette période-là, vous ne pouvez pas suspendre des droits.

Et on parle ici d'un droit fondamental, on parle du droit à l'égalité. Alors, évidemment qu'on doit prévoir une période pendant laquelle les gens vont préserver leurs droits, si des écarts salariaux discriminatoires ont été créés dans la période 2001-2010, qu'ils puissent y voir, parce que jusqu'à maintenant elles avaient ce droit, les femmes.

Ensuite, sur la définition du maintien, je vais vous référer à notre mémoire. Nous pensons que, la périodicité, nous pensons que c'est une très bonne idée. On est très d'accord avec l'idée de gérer le maintien de façon périodique ou cyclique. Cependant, on considère que trois ans seraient préférables. Mais également on pense que c'est l'estimation des écarts salariaux qui doit faire l'objet de cet examen cyclique et non toutes les possibilités de réévaluation des emplois, qui peuvent survenir pendant la période. Je vous donne un exemple: si j'occupe un emploi qui voit ses tâches modifiées quelques années après l'exercice initial, des responsabilités accrues, etc., qui demandent une réévaluation, ça, ça ne doit pas attendre l'examen de maintien, mais la personne doit pouvoir voir son emploi réévalué immédiatement au moment où ça se produit pour avoir une rémunération qui est fondée sur la valeur de son emploi.

Donc ça, ça ne doit pas attendre. Et ce n'est pas exagéré que de dire que, lorsqu'un emploi est modifié, on doit le réévaluer pour le rémunérer en conséquence. Par contre, l'estimation des écarts salariaux qui varient selon une foule d'événements, ça, évidemment on peut le faire de façon cyclique.

On avait d'autres recommandations. Je vous réfère à la page 6 de notre mémoire sur la méthode d'estimation des écarts salariaux qui peut être autorisée par la commission sur demande. Nous pensons que ça doit être plus balisé, sinon il va y avoir un déferlement de demandes de la part d'employeurs pour autoriser toutes sortes de choses dans toutes sortes de situations, et la commission va être submergée pas ces demandes-là. Il faut que les employeurs comprennent que c'est

seulement en cas d'incompatibilité, si vous voulez, avec les deux méthodes existantes dans leur situation à eux qu'ils pourront avoir une autorisation pour une méthode distincte. Alors, baliser ça de cette façon-là.

Le Président (M. Ouimet): ...environ 30 secondes.

Mme Desjardins (Annick): Alors, en 30 secondes. Je me suis noté... page 13 de notre mémoire...

Le Président (M. Ouimet): Est-ce que vous en avez encore pour longtemps? Parce que le ministre propose que vous preniez le temps des ministériels pour terminer votre présentation.

Mme Desjardins (Annick): Bien, je vous remercie. Alors, à la page 13, on mentionne le fait que nous ne sommes pas d'accord avec la façon dont l'article 104 va être modifié par le projet de loi.

On pense que la Commission de l'équité salariale doit avoir un plein statut de partie devant la Commission des relations de travail. On explique, là, pourquoi ça va de soi qu'on ne peut pas limiter ces interventions aux questions de droit. Là aussi, ça va entraîner des litiges à savoir quelle est la portée du droit d'intervention de la Commission de l'équité salariale devant la CRT. À chaque fois qu'on va se faire présenter devant la CRT, il va falloir se demander si on est dans une situation qui permet à la CES d'intervenir. Et, alors qu'on est devant une loi proactive qui repose sur les pouvoirs, sur de larges pouvoirs accordés à cette commission-là, pour voir la loi respectée, ça va de soi que ce pouvoir doit pouvoir se prolonger jusque devant la Commission des relations de travail. On ne peut pas laisser des travailleuses non syndiquées, non représentées faire face à un employeur qui va contester les décisions de la Commission de l'équité salariale et on ne peut pas non plus penser que la Commission de l'équité salariale peut prendre des décisions qui vont être contestées par les employeurs et qu'il n'y aura personne pour présenter le point de vue opposé en fait, dans les faits et pas seulement sur les questions de droit. Donc, il faut que la commission puisse faire une preuve devant la CRT.

Ensuite, nous avons remarqué dans les dispositions transitoires qu'on n'a pas tenu compte de la situation particulière des municipalités qui ont leurs délais prévus dans la Loi sur l'organisation territoriale municipale. Donc, ça entraîne un flou de ce côté-là. On demanderait que ce soit révisé pour attacher, si vous voulez, la situation des municipalités pour éviter des litiges.

● (15 h 30) ●

Et enfin une petite remarque: on pense qu'on a raté ici une belle occasion d'abroger le chapitre IX de la loi. Le chapitre IX, qui a été déclaré inconstitutionnel par la Cour supérieure en 2004 parce que discriminatoire, on ne comprend pas pourquoi il demeure dans la loi. On ne comprend pas pourquoi, quand on achète un recueil de lois du travail et qu'on regarde la Loi sur l'équité salariale, il y a encore un chapitre IX dedans. Alors, je pense que ça aurait été une belle occasion de dire: On en a fini avec cette histoire-là.

Donc, ça fait le tour pour nos recommandations, et on va prendre les questions avec plaisir.

Le Président (M. Ouimet): Alors, merci infiniment, Me Desjardins, pour cette présentation. Nous allons débiter avec M. le ministre du Travail.

M. Whissell: Alors, merci, M. le Président. Mme Desjardins, mesdames, merci de vous joindre à nous.

Tout d'abord, j'ai bien saisi vos propos, Mme Desjardins, à l'effet que dans l'ensemble c'est un projet de loi qui fait avancer la cause que nous défendons. Également, je tiens à le dire, dans nos nombreuses rencontres que nous avons eues conjointement, je dois vous avouer qu'à plusieurs égards vous avez influencé ma vision puis je tiens à le dire publiquement parce que c'est un mérite qui vous revient. Si le projet de loi présentement est bien accueilli, à mon sens, c'est en grande partie grâce à votre collaboration puis à l'approche que vous avez eue avec moi pour voir comment on pouvait bonifier cette loi, puis je tiens à le dire publiquement. J'ai bien entendu vos différentes recommandations. Sachez qu'on les analysera correctement, on prendra le temps. Si on peut trouver des accommodements possibles, on le fera.

D'entrée de jeu, je tiens à vous dire que, pour la question des municipalités, on le réglera. Ce n'était pas l'intention. Honnêtement, il y a eu un oubli, et on corrigera puis on fera les bonnes références pour être sûrs que tout ça s'applique correctement. Je veux également revenir sur toute la notion que vous avez développée tantôt au niveau des plaintes. Il faut être clair, les plaintes présentement déposées seront traitées en vertu de la loi actuelle. Ça, je pense que l'approche que nous proposons, c'est très clair. Ce qui est présentement, ce qui a été déposé comme plainte auprès de la Commission de l'équité salariale sera traité dans la continuité, sans égard au projet de loi qui est déposé. Par contre, on a établi des nouvelles bases qu'on veut mettre en vigueur le plus tôt possible par l'adoption du projet de loi et on veut aussi que ces nouvelles règles puissent s'appliquer en grande partie pour le maintien.

Pour le premier exercice d'équité salariale, bon, vous ne l'avez pas mentionné, mais ce que nous visons, c'est que tout le monde le fasse à partir de 2001, hein, puis on donne une période transitoire. Puis en même temps, bon, après ça il y aura amendes et pénalités possibles. Et là-dessus vous ne vous êtes pas exprimées, mais je pense que la rigueur qu'on vient donner à la loi, c'est par le côté pénal, les indemnités versées aux femmes et également la reddition de comptes des entreprises avec la déclaration annuelle qui sera obligatoire. Alors, je veux quand même le préciser parce que c'est important que les plaintes actuellement déposées seront traitées, et il en revient à la commission de le faire avec la diligence. Également, sur 104, on l'examinera et on prendra le temps de regarder ce qui est possible.

Sur les comités de maintien je veux revenir parce que tantôt je n'ai pas bien saisi. Vous nous dites que vous voudriez voir, pour les 100 et plus, l'obligation d'un comité de maintien. Est-ce que j'ai bien compris? Dans le fond, vous voudriez mettre les mêmes dispositions que pour un premier exercice...

Mme Desjardins (Annick): Exactement.

M. Whissell: ...que pour le maintien.

Mme Desjardins (Annick): Oui, c'est ça. Si c'était possible de l'imposer pour un premier exercice, c'est tout aussi possible de l'imposer une fois aussi pour le maintien, effectivement. Et on pense que la participation des salariés, elle est essentielle. Parce qu'on parle ici de préjugés qui portent... des stéréotypes qui portent sur leur travail. Alors, les salariés sont bien sûr les mieux placés pour expliquer leur travail, et c'est un élément qui a été fort bien documenté également par la recherche sur ce sujet. Peut-être que mes collègues voudraient intervenir sur ce sujet-là.

Mme Martel (Johanne): Bien, on constate, dans la grande majorité des entreprises où on travaille, quand les salariés sont impliqués, même dans les 50-99 où c'est facultatif ou même des 10-49 à l'occasion, il est beaucoup plus facile et beaucoup plus rapide d'arriver avec un programme dont les salariés sont satisfaits, ainsi que l'employeur. Et on constate aussi qu'en général il n'y a pas de plainte non plus par la suite, on est capable d'expliquer aux travailleurs ou aux travailleuses qu'on représente le pourquoi des évaluations. Et, toute la doctrine, que ce soit au niveau de l'évaluation ou au niveau des comités, bien il est toujours préférable d'impliquer les gens.

Et, comme Annick a mentionné, si on l'a fait dans un premier temps, alors pourquoi ne pas susciter le même intérêt en maintenant?

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, pour les fins de la transcription, c'est Mme Martel qui s'exprimait. M. le ministre.

M. Whissell: Peut-être, avant de céder la parole à mes collègues, M. le Président, pour réaffirmer ce que j'ai dit ce matin et hier relativement au maintien pour les entreprises qui ont amorcé un premier exercice, là, ce sera également le maintien obligatoire pour le 31 décembre 2010. Je sais que vous l'avez souligné tantôt, là, mais je le redis et je le redirai encore probablement à d'autres groupes, mais dans notre esprit c'est très clair. Alors, je vais céder le restant du temps à mes collègues.

Le Président (M. Ouimet): Merci, M. le ministre. Alors, M. le député de Jean-Lesage.

M. Drolet: Merci, M. le Président. Mesdames, bonjour et bienvenue à cette commission. C'est ma première commission parlementaire, on va tenter de bien arrimer ça. À votre avis, en considérant les modifications qui ont été proposées à ce projet de loi, quels devraient être les premiers gestes que devrait poser la Commission de l'équité salariale pour s'assurer que la loi soit mieux connue et, de ce, faire respecter à tout le Québec?

Mme Desjardins (Annick): Bien, d'abord, oui, c'est vrai que nous avons passé rapidement sur les éléments du projet de loi qu'on saluait, c'est dans notre mémoire.

Par contre, on salue cette idée d'avoir une déclaration obligatoire. Ça va être défini par règlement, mais

on a compris des faits saillants que le ministre a rendus publics que ce serait probablement via le registre, des déclarations au registre des entreprises que cette déclaration se ferait. Ça, on croit que, bon, ce n'est pas la commission qui va faire ça, mais la commission va certainement avoir à publiciser cet aspect-là, et on pense que ça, c'est une très bonne façon de faire connaître la loi par la communauté des entreprises dans tous les sens du terme, les comptables, les avocats, les gens qui font des vérifications diligentes, etc. Quand il y a une déclaration obligatoire annuelle, c'est sûr que ça va soulever des curiosités d'abord et ensuite le désir d'en connaître davantage.

Maintenant, la commission va également bénéficier d'une période en 2010 où on a une nouvelle échéance. Alors ça, ça permettra bien sûr de donner un second souffle à la loi.

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

Une voix: Merci.

Le Président (M. Ouimet): Merci. Alors, allons du côté maintenant de l'opposition officielle, de sa porte-parole, Mme la députée Hochelaga-Maisonnette.

Mme Poirier: Alors, bonjour, mesdames, ça fait plaisir de vous accueillir. Écoutez, moi, je veux qu'on revienne sur toute la notion de maintien, particulièrement sur le fait que, dans la loi actuelle, l'obligation de maintien était présente. D'ailleurs, vous portez dans votre texte le fait qu'encore, dans le nouveau projet de loi, il n'y a ni notion du comment faire et d'obligation. J'aimerais ça vous entendre un peu plus sur qu'est-ce qui pourrait être ajouté, à ce moment-ci, au projet de loi pour préciser l'exercice de maintien.

Mme Desjardins (Annick): D'abord, ce qu'on suggère, c'est de définir que le maintien doit être... c'est-à-dire, qu'il doit y avoir une nouvelle estimation des écarts salariaux à la périodicité donnée, là, et que cette estimation doit être faite sur la même base que celle du programme initial. On peut prévoir par contre, à moins que ce soit inapproprié en raison de changements dans l'entreprise et auquel cas la commission pourrait autoriser une autre méthode, de la même façon qu'on a donné le pouvoir à la commission d'autoriser une autre méthode pour l'exercice initial... tandis qu'on croit que le projet de loi devrait prévoir l'obligation pour l'employeur de s'assurer en tout temps qu'il accorde une rémunération conforme à la valeur des emplois qui peut être basée sur le dernier exercice réalisé.

Alors ça, c'est comme ça qu'on le voit, là, de détacher la question de l'estimation des écarts avec la question de la réévaluation des postes qui changent ou des nouveaux postes qui sont créés.

Mme Martel (Johanne): Naturellement, quand Mme Desjardins parle de changements, on parle plutôt...

Le Président (M. Ouimet): Alors, Mme Martel.

Mme Martel (Johanne): Excusez-moi.

Le Président (M. Ouimet): Pas de problème.

Mme Martel (Johanne): On parle toujours de changements substantiels d'un emploi, parce qu'il y a des changements qui n'affectent pas l'évaluation. Cependant, il y a des changements substantiels reliés à l'emploi. Alors, c'est là-dessus qu'on porte une attention.

● (15 h 40) ●

Mme Poirier: En lien toujours avec l'exercice de maintien, la notion de périodicité aux cinq ans, je vois qu'il y a beaucoup de... vous posez beaucoup de questions sur l'impact de la perte du maintien en continu versus un exercice aux cinq ans en tant que tels. Est-ce que vous pouvez nous préciser, sans nous chiffrer, là, parce que c'est impossible, mais quelles pourraient être les pertes concrètes qui pourraient arriver dans le cas où un exercice de périodicité, cinq ans, qui fait un portrait après cinq ans... versus un programme en continu en tant que tel?

Mme Desjardins (Annick): Bien, je vais vous donner l'exemple du programme d'équité salariale initial qui est fait avec les données de 2001. Donc, on parle, quand on dit «des données», on parle d'évaluation des catégories d'emploi mais aussi des salaires. Donc, on fait l'exercice avec les salaires de 2001. Et disons qu'on a un groupe à prédominance féminine qui était en fin de convention collective à ce moment-là, tandis qu'un groupe qui sert de comparateur, qui est à prédominance masculine, lui n'a pas la même échéance de convention collective, et son augmentation de salaire arrive en 2002, alors il va y avoir un écart salarial de recréé en 2002, et, si on n'a pas fait de plainte, dans l'état actuel des choses, cet écart-là ne sera pas corrigé avant 2010.

Donc, c'est ça, notre problème. Dans les endroits où le programme n'est pas terminé, on n'a pas fait évidemment de plainte de maintien parce que, le programme n'étant pas terminé, on ne pouvait pas constater quelle était l'ampleur des écarts recréés dans la période. C'est pour ça qu'on dit qu'on doit pouvoir avoir une période où est-ce qu'on va préserver les droits des personnes, où on aura constaté que des écarts ont été recréés. Là, on a le projet de loi qui arrive et qui par surprise suspend les droits au moment de son dépôt. Donc, on ne bénéficie pas d'une période d'avis, si on veut, pour exercer des droits qui par ailleurs existent. On a des droits à une rémunération exempte de discrimination depuis 2002. Si on n'a pas déposé de plainte, c'est parce qu'on n'avait pas de prescription. Là, du jour au lendemain, on a une prescription de zéro. Alors ça, ça pose un problème majeur pour la période 2001-2010. Pour 2010-2015, si on fait l'exercice de maintien en 2010 et qu'il y a une augmentation de salaire à un groupe, qui recrée un écart en 2002, il faut attendre 2015... pas en 2002, mais en 2012, 2015 pour la correction. C'est pour ça qu'avec une période de trois ans on évite ce problème-là beaucoup plus. Je veux dire, là, la période est beaucoup plus courte, donc la suspension des droits est beaucoup plus courte. Et, avec une périodicité de trois ans, aussi c'est beaucoup plus facile de gérer les événements qu'on a connus en trois ans

pour refaire notre portrait que des événements pendant cinq ans.

Là-dessus, peut-être que Dominique Delorme pourrait...

Mme Delorme (Dominique): Alors, il y a une autre réalité à laquelle...

Le Président (M. Ouimet): Mme Delorme.

Mme Delorme (Dominique): Oui. Il y a une réalité à laquelle on ne doit pas faire abstraction: dans plusieurs grandes entreprises, la composition des emplois est telle qu'il y a une concentration très forte dans les catégories féminines.

Alors, quand on est dans un programme d'entreprise où on a plusieurs, par exemple, associations accréditées, non syndiquées, les cadres et que les renouvellements de conventions... Je reprends un peu ce qu'Annick soulevait, mais concrètement ce que ça veut dire: dans la composition des catégories, on a une concentration chez les féminines qui sont très, très populeuses et on peut avoir, dans un autre groupe de syndiqués, un concentration d'emplois masculins où le nombre n'est pas très important. Et là, lorsqu'arrivent des complications au niveau de la difficulté à recruter, par exemple, la tentation pourrait être très forte de consentir des augmentations générales de salaire beaucoup plus importantes à un groupe masculin que féminin, parce qu'évidemment, augmenter 2 % de la masse, par exemple, à un groupe masculin et l'augmenter de 2 % à un groupe féminin dont la composition est très populeuse, on ne parle pas des mêmes pourcentages d'augmentation de la masse totale pour l'employeur. Et c'est là où ça devient... sans prétendre que tous les employeurs pourraient agir de mauvaise foi, ça pourrait quand même être tentant en négociation d'arriver dans des situations comme ça au détriment de certaines catégories féminines.

C'est pour ça que le maintien, plus il sera éloigné dans le temps sans rétroactivité, plus ça risque de compromettre justement cet équilibre-là, qui est toujours assez fragile.

Mme Poirier: Une autre question toujours sur le maintien. Le fait que les ajustements salariaux ne seront pas rétroactifs après 2010, donc s'il n'y a pas d'exercice en continu en tant que tel, ça veut dire que les écarts créés durant la période 2010 et plus tard ne seront pas corrigés rétroactifs mais à la période donnée. Est-ce que ça ne vient pas travestir un peu l'objectif de la loi en tant que telle, qui fait en sorte que la loi est ajustée seulement qu'aux cinq ans dorénavant et qu'il n'y a plus d'effet de continu en tant que tel?

Mme Desjardins (Annick): Mais on comprend que l'obligation en continu était difficile à gérer parce que des fois il peut y avoir une modification de la rémunération dans un groupe à une date donnée puis, quatre mois, ou cinq mois, ou huit mois plus tard, une autre modification. Et c'est ça qui était difficile à gérer.

Ça, ce n'est pas symptomatique d'une discrimination systémique. Par contre, ce que ma consœur disait, effectivement c'est ce genre de situations là qui

sont fréquentes parce que notre système économique est encore imprégné des inégalités hommes-femmes, là, il ne faut pas se le cacher. Alors, la périodicité aux trois ans, ça permet de faire une correction qui est raisonnable parce qu'elle va être plus facile à gérer. Mais évidemment, pour l'avenir, on ne s'enfargera pas dans des calculs rétroactifs. On pense que trois ans, c'est un compromis raisonnable. Parce que, oui, il peut y avoir une perte là aussi mais de moins grande envergure. Et on pense que, trois ans, ce serait raisonnable de vivre avec ce compromis-là. Cinq ans, ça commence à être de plus en plus problématique, d'autant plus que cinq ans, ça signifie aussi qu'on a ces neuf ans-là d'immunité donnés aux employeurs.

Alors ça, je le répète, là, on a un problème avec ces neuf ans-là dans la mesure où on ne peut pas exercer les droits des personnes pour lesquelles on a déjà constaté que des écarts ont été recréés. C'est un problème majeur.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, merci, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve. Je vais aller du côté ministériel et je reviendrai à vous. Donc, Mme la députée de Hull.

Mme Gaudreault: Alors, bonjour et bienvenue. Merci. Alors, le nouveau projet de loi que nous avons devant vous fixe un délai pour réaliser un premier exercice d'équité salariale. Je veux vous entendre par rapport à, de votre côté, là, quels seront vos moyens avec ce nouveau projet de loi pour aider vos membres, les membres que vous représentez, à bien connaître leurs droits et à les assister afin qu'elles fassent valoir ces droits?

Mme Desjardins (Annick): Bien, en fait, pour l'instant, de ce côté-là, on n'a pas trop de difficultés. On est une organisation qui avons une équipe solide de spécialistes. On accompagne les membres de comités des travailleuses.

Bon. On voit le projet de loi là, de ce côté-là, comme plus bénéfique en milieu non syndiqué. Les nouveaux délais permettent d'utiliser des données plus récentes pour les entreprises qui auraient perdu leurs données. Ça, ça va faciliter l'application de la loi. Pour ce qui est de faire connaître les droits, écoutez, bien sûr ça demeure encore nébuleux dans la tête de la majorité des membres de la population du Québec. Malgré que le concept... pas le concept, mais la notion, le mot, le terme, l'expression «équité salariale» est bien, bien connue, ce que ça représente concrètement, c'est encore bien, bien, bien mal compris. Donc, on pense que c'est de ce côté-là qu'il faut travailler pour faire comprendre qu'on compare des emplois différents. Ça, ce n'est pas encore très bien compris. Mais chez nous, évidemment, vous savez, on donne des cours depuis longtemps, nos gens sont formés.

Ce n'est pas vraiment dans nos rangs qu'on a ce problème-là, à moins que... n'êtes-vous pas d'accord peut-être, mes collègues?

Mme Martel (Johanne): Non. Johanne Martel. Et en général, dans nos instances, par regroupement, on va dire, le secteur municipal, le secteur des affaires

sociales, le secteur hydroélectrique, on en profite, lors des rencontres, pour faire des sessions d'information afin de démystifier justement l'application de la loi du maintien ou l'application de la Loi sur l'équité salariale. Or, dès qu'on peut ou qu'on a des instances, on en profite pour donner de l'information à nos gens en plus des formations qui sont offertes.

Une voix: Merci.

Le Président (M. Ouimet): Ça va? Merci, Mme la députée de Hull. M. le député d'Arthabaska.

M. Bachand (Arthabaska): Bienvenue, Mme Delorme, Mme Desjardins, Mme Martel et Mme Jones, à notre commission. C'est déjà beaucoup de présenter un mémoire en si peu de temps, donc, c'est tout un tour de force, donc félicitations.

● (15 h 50) ●

Il y a des éléments sincèrement qui me questionnent, puis je vais y aller, là, tout de suite avec le maintien. J'aimerais ça que vous me parliez un peu plus de ça. Parce que je vous écoutais tout à l'heure. J'ai lu les propositions que vous faites aussi à la page 8 de votre mémoire. Parlez-moi donc plus de ça, du maintien. Est-ce que ça se fait? Avez-vous eu des exemples? Où vous avez pris vos propositions pour dire: «Au lieu de cinq ans, ça serait trois ans»? Puis parlez-moi de ça, du maintien. Sincèrement, j'ai de la misère à comprendre. Bien, je comprends le principe, mais...

Une voix: Je vais vous donner un... En tout cas, je vais vous donner un exemple.

Le Président (M. Ouimet): Mme Martel.

Mme Martel (Johanne): Mme Martel. Merci. Vous allez finir par me connaître.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Martel (Johanne): Alors, récemment. Alors, bon, 2001, on a fait le maintien, 2003, dans un programme d'entreprises regroupant des cadres, syndiqués, non-syndiqués, et le comité n'était pas présent lors d'un renouvellement de convention collective. Selon la loi actuelle, on a l'obligation de s'assurer qu'il n'y a pas d'écart de recréé. Alors, j'ai assisté le comité de négociation. On a demandé de l'information aux dirigeants de l'entreprises et on s'est aperçu, on n'était pas présent, que certains emplois de gestion ou autres niveaux avaient changé, toutes les cotes d'évaluation étaient changées, mais pas sur un facteur ni sur deux, sur 10 facteurs. Il y en a 10 dans le plan, ils ont tous changé.

M. Bachand (Arthabaska): Comment ça?

Mme Martel (Johanne): Bien là, là, je ne le sais pas, je ne peux pas vous le dire, je n'ai pas eu la réponse encore.

M. Bachand (Arthabaska): Ah oui? Bien, vous comprendrez pourquoi j'ai de la misère à comprendre, moi aussi, là.

Mme Martel (Johanne): Oui. Cependant, les titulaires étant les mêmes, et, à la connaissance des gens du milieu, les emplois avaient peu changé, peu changé... alors ce qui ne justifiait une réévaluation à la hausse de l'emploi ou du salaire. Alors, naturellement, si je change l'évaluation, je change le salaire au bout ou je recorrige ma courbe ou vice et versa. C'est un des exemples.

J'ai eu récemment encore un dossier de maintien à faire où j'avais: 2001, ils ont fait l'équité, 2006, mais j'ai à reculer en 2001. Et là naturellement c'est assez un programme moyen, je dirais. Retracer toutes les données, les emplois qui ont changé, les appellations, fusions municipales, il y a des titres, il y a d'autres titres, bon, retracer toutes les données, calculer les salaires différemment selon l'appariement des fonctions, puis les salaires, puis les conventions collectives, bien je vous dis que c'est quasiment faire un programme de cinq ans pour faire trois ans de maintien parce que c'est la cueillette des données, de l'information, de la rémunération globale, hein, qu'est-ce qu'on octroyait comme rémunération globale, qu'est-ce qui est différent, tout ça. Alors, tout refaire ces calculs-là année par année, revalider. Alors, si la période est trop longue, comme Mme Desjardins expliquait, aller chercher les données, revenir en arrière et faire toutes ces validations-là, parce qu'il y a des mouvements, il y a des changements de titres d'emploi, il y a de la création, de l'abolition, c'est ça qui fait que ça pourrait, le fait d'allonger une période de cinq ans, qui est difficile, aller retourner en arrière.

D'ailleurs, actuellement, vous proposez de reprendre un portrait, qui est plus actuel, des emplois.

M. Bachand (Arthabaska): Ça, je comprends ça, je comprends le délai de cinq ans, mais je comprends aussi que c'est ardu comme travail à faire, c'est long, c'est laborieux. Et, vous, vous dites: Au lieu d'aux cinq ans, trois ans.

Mme Martel (Johanne): ...vous avez moins à aller en arrière chercher de l'information. C'est plus rapide, votre information est continue, c'est récurrent. Si je reviens au bout de cinq, il faut que je regarde ce qui s'est passé dans les cinq dernières années, je dois reprendre mes analyses des emplois, revérifier les catégories d'emploi.

M. Bachand (Arthabaska): Ça, je comprends.

Mme Martel (Johanne): Alors, c'est la récurrence, là. Alors, plus elle est courte, plus c'est facile.

M. Bachand (Arthabaska): O.K. Puis, dites-moi, avez-vous trouvé la réponse, la raison pour laquelle finalement ça avait tellement changé par rapport à la réalité? Vous m'avez dit: Moi, j'ai fait des recherches. Finalement, on s'est retrouvé à 10, on était complètement comme...

Mme Martel (Johanne): Ça pourrait être une façon détournée peut-être d'ajuster des salaires quand on ne le peut pas. Quand on est à l'intérieur d'un programme d'entreprise où on a une courbe à calculer, bien

il faut être vigilant, il faut respecter des éléments. Il va falloir retracer la courbe. Alors, si je change l'évaluation totale d'un emploi, ça peut être une façon détournée... ça pourrait être une façon détournée d'ajuster le taux de salaire.

M. Bachand (Arthabaska): O.K.

Mme Delorme (Dominique): Je complérais. Quand je parlais d'une tentation, qui est grande, tantôt de trouver différentes façons d'atteindre des objectifs qui pourraient être des objectifs différents de ceux de l'équité salariale, bien c'est le genre d'exemple auquel on est confronté. Ce qu'il faut retenir de ça, c'est que, pour éviter des problèmes comme ceux-là, ça prend la participation des salariés. C'est pour ça que c'est important qu'on soit présent. Parce qu'à partir du moment où on se sent un peu plus surveillé dans les gestes qu'on peut poser on fait déjà un peu plus attention comme employeur. Alors, déjà ça, c'est un bon point de départ.

Puis l'autre chose qui est importante, puis ce n'est pas nouveau pour les employeurs, là, la gestion de la rémunération, avant l'adoption de la Loi sur l'équité salariale, ça existait. On a une longue tradition au SFCP, où on mettait en place des structures de rémunération dans les structures où on avait... pas dans les structures, mais dans les entreprises où on avait des membres. Ça s'est toujours fait. Et le maintien de ce qu'on faisait quand on mettait en place une structure de salaires, c'est-à-dire suivre les emplois... Si on a une réorganisation administrative, il y a des emplois qui ont changé et qui se sont vu attribuer une nouvelle responsabilité, on le faisait à l'époque.

Les employeurs le faisaient aussi et reconnaissent effectivement que, s'il y a des choses qui changent dans l'organisation, et on le sait, on n'est pas dans un monde statique, hein, ça bouge beaucoup dans les entreprises...

Le Président (M. Ouimet): Il reste à peine deux minutes, et je pense que le ministre voulait vous poser une question de clarification. M. le ministre.

M. Whissell: Toujours dans le même ordre d'idées, l'article 15 qu'on transpose pour le maintien ne permet pas justement d'éviter des phénomènes discriminatoires qui pourraient survenir dans l'intervalle? Parce que l'article est quand même assez clair, là. Puis, en vertu de 15, on peut déposer une plainte en tout temps, 60 jours après avoir pris connaissance de l'événement lui-même.

Mme Martel (Johanne): Bien, présentement...
Johanne Martel.

Une voix: Oui.

Mme Martel (Johanne): Présentement...

Une voix: ...

Mme Martel (Johanne): Vous me connaissez bien? Parfait. Alors, présentement, les affichages ne

permettent pas cette information-là, dépendamment de la taille de l'organisation. Alors, on aura beau avoir un article, si on est dans une organisation de 10, 49 employés puis on n'a pas d'information et on n'a pas été capable d'obtenir l'information, je vais porter une plainte sur la mauvaise foi de quoi? J'ai un doute raisonnable que, mais je n'ai pas les données. Alors, déjà, l'affichage, en ce qui concerne les organisations, les entreprises, par rapport au détail de l'évaluation, des résultats obtenus et des taux, on n'a déjà pas cette information-là. Ça fait que le fait que, nous, on s'assoit ou qu'on valide certaines informations, on incite à certaines occasions les employeurs à nous les fournir, mais l'article 15 ne répond pas si je n'ai pas un affichage qui est détaillé.

M. Whissell: Mais, quand vous allez faire l'exercice de maintien, parce que, là, on est dans le maintien, puis vous constatez, pour différentes raisons qu'on ne connaît pas les réponses, que l'employeur a fait une manœuvre quelconque, ça devient discriminatoire, vous pouvez déposer une plainte à ce moment-là.

Mme Martel (Johanne): On pourra déposer une plainte, effectivement. Pour le moment, on a toujours un vide, comme on annonçait, mais on n'a toujours pas l'information, nécessairement. Elle ne nous est pas transmise. On a un doute raisonnable.

M. Whissell: Je suis d'accord, mais, quand vous allez faire l'exercice de maintien, vous allez le constater. S'il y a eu un geste discriminatoire qui a été posé, vous allez le constater à ce moment-là. Au pire, vous allez dire: Il y a deux ans. Puis là vous venez de prendre connaissance de l'événement en lui-même.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Malheureusement, le temps des ministériels est écoulé.

Une voix: ...

Le Président (M. Ouimet): Oui. Allez-y.

Mme Desjardins (Annick): Merci. Oui, vous avez raison qu'il existe, ce recours-là. Cependant, il est calqué sur la... voyons, le devoir de représentation. Ça prend une négligence grave, mauvaise foi, etc. Donc, si c'est en raison simplement de la date de renouvellement des conventions collectives qu'il y a un écart qui est recréé en début de période de maintien, ce n'est pas de la mauvaise foi de la part de l'employeur, ça, c'est juste un adon, là, mais c'est un adon qui coûte quatre ans de discrimination salariale, qui ne sera pas réparée. Donc, c'est ça, là. Oui, pour les gestes délibérés, encore qu'il faut faire la preuve, mais, pour ce qui n'est pas délibéré mais simplement en raison des dates, on ne pourra pas.

Le Président (M. Ouimet): Alors, merci à l'opposition officielle d'avoir permis, sur votre temps, de compléter cette réponse. Alors, M. le député de La Prairie.

M. Rebello: Bonjour. Bonjour, mesdames. Ça fait plaisir de vous entendre aujourd'hui. Ces

préoccupations qu'on a, je pense, tous, autour de la table, là, c'est de renforcer l'équité salariale puis s'assurer que, l'esprit de la loi, depuis qu'elle s'applique, c'est de voir à ce que ce soit appliqué, dans le fond, depuis le début.

Vous mentionnez une espèce de possibilité de prime au laisser-faire, là, ou à la déresponsabilisation des entreprises qui n'auraient pas été assez proactives dans l'application du principe d'équité salariale. J'aimerais vous entendre là-dessus, à savoir: Est-ce que ce projet de loi là offre cette prime-là en ce moment et qu'est-ce qu'on doit faire pour être bien sûr de ne donner aucun passe-droit à ceux qui auraient enfreint cette équité-là dans le passé et leur faire payer finalement la dette qu'ils ont envers les employés qui auraient été victimes d'iniquité?

Mme Desjardins (Annick): Bien, ce commentaire-là était fait dans la mesure où on avait le problème du 2015 pour les entreprises retardataires. Donc ça, à notre avis, il y a une équité qui est rétablie. Cependant, il demeure entier, le problème, pour ce qui est de la période 2001-2010.

● (16 heures) ●

Et là encore une fois je reviens avec mon problème de plainte, qu'on ne peut pas faire actuellement. Évidemment, on a des entreprises qui se sont dépêchées d'implanter des structures de salaire qui permettaient de maintenir l'équité salariale et qui n'ont donc pas recréé d'écart dans leurs entreprises. Il y a des entreprises qui se sont dépêchées avec nous de convenir de mécanismes de maintien. Alors, ces entreprises-là, bravo, félicitations, mais celles qui ont résisté et avec qui on n'a pas réussi à faire rentrer dans le coco qu'il fallait que ce soit fait, qu'on n'a pas réussi à cette date-ci, celles-là vont bénéficier d'une prime parce qu'on n'a plus, depuis le 12 mars, le droit de déposer des plaintes pour les sanctionner. À cause de ça, ces entreprises-là ont une prime à la déresponsabilisation.

Le Président (M. Ouimet): Merci, M. le député de La Prairie. Mme la députée de Marguerite-D'Youville.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Oui. Merci, M. le Président. Alors, moi, je vais — bonjour à toutes — je vais à la page 5 de votre mémoire, quand vous parlez des modifications relatives aux programmes d'équité salariale, et je lis, dans le paragraphe le plus important en termes de lignes, là, du texte, «la possibilité pour la commission d'approuver une autre méthode d'estimation des écarts salariaux sur demande dans un cas particulier [...] semble pertinente à première vue, mais pourrait, dans sa formulation actuelle, être très problématique». J'aimerais vous entendre un petit peu plus là-dessus.

Mme Desjardins (Annick): Oui. Alors, actuellement, dans le projet de loi, il y a deux méthodes possibles: une méthode individuelle et une méthode globale. Dans la très grande majorité des cas, ces deux méthodes-là fonctionnent correctement pour mesurer l'écart salarial discriminatoire.

Cependant, il peut arriver des cas particuliers spéciaux, spécifiques et bizarres où on a, par exemple, suite à une évaluation, on a une courbe qui serait négative, à pente négative. On a déjà vu ça dans des endroits où il y avait des drôles de pratiques de rémunération. Alors, dans ces cas-là, la loi ne ferait aucune souplesse et aucune possibilité à la commission d'intervenir. Donc, là-dessus on pense que, oui, il doit y avoir une possibilité pour la commission de dire: Oups! dans ce cas-ci, il y a un problème, et on va autoriser une autre méthode. C'est ce qu'on voyait comme pertinence à l'adoption de l'amendement. Cependant, comme il n'est pas balisé, bien on pense qu'il va y avoir une panoplie, une pluie de demandes de la part d'entreprises qui sont capables de se payer des services de consultants, qui ont des très, très bons ordinateurs pour calculer beaucoup, beaucoup, beaucoup de fois les méthodes et trouver celle qui coûte le moins cher et d'aller demander une autorisation à la commission. Et la commission bien sûr va devoir évaluer la demande en fonction de l'objet de la loi, en fonction de l'obligation de ne pas exercer de discrimination, mais ça va lui imposer un fardeau considérable et des litiges potentiels. Qu'est-ce qui arrive si elle refuse? L'employeur va en appel et, oups! elle n'a pas le droit de présenter de preuves à la CRT.

Alors là, on a un problème. Donc, on s'est dit qu'il fallait que la loi soit claire dès le départ pour ne pas que cette pluie de demandes arrive. Et, à notre point de vue, c'est en disant que cette demande peut être faite lorsque les deux méthodes sont inappropriées.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Merci. Une autre question justement, la Commission d'équité salariale devant la CRT. Vous parlez, dans le début de votre deuxième paragraphe de cette page 13, que «cela est nettement insuffisant» et que ça trahit l'esprit proactif de la Loi d'équité salariale et vous donnez un certain nombre d'exemples. J'aimerais vous entendre un petit peu plus sur l'importance de la place de la Commission d'équité salariale devant la Commission des relations du travail.

Mme Desjardins (Annick): Bien, oui, effectivement, quand on parle d'une loi proactive, c'est qu'on parle d'enlever de sur les épaules des travailleuses ou des victimes de discrimination le fardeau de faire respecter leurs droits seules ou sans moyen. Une loi proactive donc, ça repose sur une surveillance, et une surveillance doit pouvoir être efficace. Si l'organisme qui surveille peut voir ses décisions portées en appel et qu'il n'y ait pas d'autre partie devant l'instance d'appel pour défendre la décision dans tous ses aspects, pas seulement sur les questions de droit, mais sur les questions de fait, sur les questions d'application de la loi dans un cas donné, alors on a un problème majeur, surtout en milieu non syndiqué. Et évidemment que, de notre côté, on a les moyens de représenter nos membres devant la CRT et on va le faire, mais ce n'est pas le cas partout et c'est ça qui nous inquiète.

Par ailleurs, on pense aussi que le raisonnement qui conduit à limiter les pouvoirs de la Commission de l'équité salariale devant la CRT repose sur une jurisprudence puis une conception du droit qui est basée

sur ce qu'on appelle le système «adversarial», ou «adversaire», système de débats contradictoires donc où un tribunal doit faire preuve de retenue, etc. Ce n'est pas approprié, ce raisonnement-là, dans le cas d'une loi proactive. Et on n'a pas de modèle autre que la Loi sur l'équité salariale pour expliquer cela. Donc, évidemment, du point de vue de plusieurs, c'est étrange, etc. Mais on a quand même remplacé un droit individuel par un système proactif, donc il ne faut pas perdre ça de vue. Il faut que la commission soit la partie qui va faire appliquer la loi, pas les personnes individuelles qui en bénéficient.

Par ailleurs, il ne faut quand même pas oublier qu'on parle d'un droit fondamental, le droit à l'égalité, et qu'on peut aussi regarder comment ça se passe devant les commissions des droits de la personne. Alors, les commissions des droits de la personne ont des rôles qui combinent la représentation devant les tribunaux pour les victimes, les enquêtes, les mesures de redressement et les rôles d'éducation et de soutien. Donc, c'est tout à fait compatible d'avoir un organisme qui a ces deux rôles-là, qui va aller devant les tribunaux défendre un point de vue complètement, pas seulement sur les questions de droits, et c'est un modèle qui existe en matière du droit de la personne.

Une voix: Merci beaucoup.

Le Président (M. Ouimet): Il reste moins de une minute.

Mme Poirier: Bien, peut-être juste une petite, petite question éclair. À la page 12 de votre mémoire, vous nous dites que, «le droit à l'équité salariale étant un droit fondamental, on peut comparer le rôle de la [commission] à celui des commissions des droits de la personne, tant fédérale que provinciale». Est-ce que, selon vous, ces commissions-là devraient avoir un comité consultatif au-dessus de ces commissions-là, puisque c'est ce qu'on propose pour la Commission de l'équité salariale?

Le Président (M. Ouimet): ...par un oui ou par un non parce qu'il ne reste plus de temps.

Mme Desjardins (Annick): ...

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, Mme Desjardins, Mme Martel, Mme Delorme, Mme Jones, merci infiniment pour votre contribution fort importante aux travaux de cette commission.

Et je suspends les travaux quelques instants.

(Suspension de la séance à 16 h 7)

(Reprise à 16 h 8)

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, j'invite maintenant les parlementaires à bien vouloir regagner leurs sièges. J'invite aussi les représentantes du Conseil du statut de la femme à bien vouloir prendre place à la table des témoins.

Alors, Mme Pelchat, je vous souhaite la bienvenue.

Une voix: ...

Le Président (M. Ouimet): Je vous permets de vous installer, remplir votre verre d'eau. Vous êtes accompagnée, je pense, de Mme Nathalie Roy, qui est agente de recherche. Alors, j'ai fait vos présentations. Et, à ce moment-ci, je vous cède la parole pour votre présentation d'environ une dizaine de minutes. Alors, Mme Pelchat.

Conseil du statut de la femme (CSF)

Mme Pelchat (Christiane): ...M. le Président, 10 minutes. Je vais essayer de respecter le temps qui m'est imparti. Alors, M. le Président, Mmes les députées, MM. les députés, M. le ministre et député du comté d'Argenteuil... comté, bonjour. Je voudrais saluer particulièrement les nouveaux députés, parce que je sais qu'il y en a plusieurs parmi vous qui sont nouveaux, notamment la critique de l'opposition officielle en matière de condition féminine, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve. Je n'ai pas l'habitude de... Quand je pense à Hochelaga-Maisonneuve, c'est sûr que je pense à Louise Harel. Je peux l'appeler Louise Harel maintenant, M. le Président...

Le Président (M. Ouimet): Tout à fait.

● (16 h 10) ●

Mme Pelchat (Christiane): ...vous n'allez pas me mettre en prison, hein? Bon. Alors, je vous salue particulièrement, les nouveaux, les nouvelles membres, Mme Richard, qui sait très bien de quoi on parle aujourd'hui, évidemment; Mme la députée... J'ai oublié le nom de votre comté, alors je m'excuse, là. Ça va revenir. Bon.

Alors, M. le Président, le Conseil du statut de la femme, comme vous le savez très bien, existe depuis 1973. C'est créé par une loi du gouvernement du Québec pour conseiller le gouvernement sur tous les sujets relatifs à l'égalité et au respect des droits des femmes. Ça fait plusieurs années que le conseil s'intéresse évidemment à la question de l'équité salariale, et, sans pouvoir entrer dans les détails comme l'ont fait les représentantes avant nous ou celles qui le feront après nous, notamment Mme Goulet et Mme Ruth Rose, que vous allez entendre après nous, qui sont du comité d'intervention pour l'avancement des femmes au travail, le CIAFT, sans aller aussi en profondeur aussi techniquement, le Conseil du statut de la femme avait déjà demandé en 1993 qu'une loi sur l'équité salariale soit adoptée parce qu'on voyait très bien que l'article 19 de la charte québécoise, qui était lui-même, cet article-là, quand même assez progressiste, cet article qui disait qu'à travail équivalent, salaire équivalent pour tous les salariés... Il était quand même, donc, avant-gardiste, mais toutefois, malgré l'article 10 de la charte québécoise des droits, ça n'a pas permis aux femmes particulièrement de se prévaloir de ce droit-là et de le faire appliquer, comme tel. Et, quand on s'est aperçu de ça, le conseil a invité à plusieurs reprises le gouvernement à adopter la Loi sur l'équité salariale.

Donc, la Cour supérieure, en 2004, lorsqu'elle a invalidé le chapitre IX de la loi précédente, de la loi que l'on modifie, la juge avait aussi mentionné que l'article 19,

bien que dans la loi, dans notre, disons... dans la constitution du Québec, on peut l'appeler ainsi... malgré cela le Québec avait pris un net regard sur les autres provinces en matière d'égalité... d'équité salariale, pardon. La juge Carole Julien décrivait fort bien ce qu'est la discrimination systémique. Elle disait: La discrimination systémique est associée aux stéréotypes sexistes qui affectent la structure des relations de travail, notamment les exercices d'évaluation des emplois. Elle est le fruit d'un processus inconscient, elle est cachée, elle pervertit les structures de rémunération.

Lorsqu'on s'attarde au bilan de 2006, des travaux sur l'équité salariale, on constate que seulement 47 %, à ce moment-là, des entreprises se sont conformées à leur obligation, tandis que 38 % n'ont entrepris aucun exercice d'équité salariale. Parmi celles qui ont complété l'exercice, il y a seulement 32 % qui ont constaté des écarts salariaux, je vous dirais, à notre grande surprise. Tout cela démontre qu'il y a encore beaucoup à faire, qu'on a beaucoup de chemin à faire pour parvenir à l'équité salariale. Or, il ne peut y avoir d'égalité véritable entre les sexes sans une réelle autonomie économique des femmes. Et, comme le disait l'avocate Gisèle Halimi, c'est dans la dépendance économique que toutes les autres dépendances des femmes prennent leur source.

Alors, le projet de loi qui est devant nous, le projet de loi n° 25, est reçu très favorablement par le Conseil du statut de la femme. Pour nous, le message est très clair: l'équité salariale est maintenant un droit acquis. Concrètement, ça veut dire que les femmes et les hommes qui occupent des emplois traditionnellement féminins ne seront plus payés moins cher du simple fait qu'il s'agit d'emplois occupés depuis toujours par des femmes. Les emplois traditionnellement féminins ont tendance à être sous-évalués et donc sous-payés. Il faut savoir qu'aujourd'hui encore les 10 métiers ou professions les mieux payés sont des emplois traditionnellement masculins, alors que les 10 moins payés sont des emplois traditionnellement féminins. Ça explique en partie pourquoi encore aujourd'hui les femmes gagnent 72 % du salaire des hommes.

En 2009, c'est la dernière statistique vérifiée, les femmes gagnent encore seulement 72 % du salaire des hommes, et ça, c'est pour un travail à plein temps. Les données de la concentration professionnelle des femmes et des hommes démontrent que la situation ne s'améliore pas. Ainsi, malgré le fait que les femmes soient plus scolarisées, les 10 principales professions qu'elles occupent sont demeurées sensiblement les mêmes de 1981 à 2006. Pour ajouter, la proportion des femmes dans l'ensemble des catégories professionnelles traditionnellement féminines, donc la vente, le service par exemple, comme le secrétariat, soins aux personnes, travail de bureau, s'élève à 81 % en 2006, tandis qu'on trouve 70 % des hommes dans les 10 catégories d'emploi traditionnellement masculins. Donc, malgré le fait que les femmes sortent de l'université plus... 60 % des finissants à l'université sont des femmes, 60 % des finissants du cégep sont des femmes, malgré cela les femmes sont toujours concentrées dans les emplois traditionnellement féminins et donc sous-payés.

Alors, vous comprendrez pourquoi le Conseil du statut de la femme avait applaudi en 1996 et applaudit à

nouveau pour ces modifications. Pour nous, ça représente une décision non équivoque du gouvernement de donner un sens au droit à l'égalité des femmes. Pour le conseil, il s'agit là d'un gain historique pour les Québécoises et les Québécois. On souhaite que le temps où les jobs de filles étaient évités parce que moins bien payés soit révolu. Je dois vous avouer, M. le ministre, lorsque je me suis présentée ici, l'année dernière, pour le bilan de l'application de la loi, et je ne suis pas toute seule à penser comme ça, je ne croyais pas revenir un an plus tard, si vite, et avoir à vous féliciter d'avoir répondu à nos demandes les plus importantes. Et, ceux et celles qui me connaissent, vous savez très bien que j'ai un petit peu l'esprit critique.

Alors, ça me fait plaisir de féliciter M. le ministre, parce c'est certain que, lorsque le conseil et la présidente, qui est sa principale porte-parole, on n'est pas contents des décisions du gouvernement, on le dit aussi. D'ailleurs, nous espérons être entendues lors de l'étude du projet de loi sur la santé, qui a été déposé la semaine dernière, où nous voulons être entendues. Le message est passé, M. le Président. Je vous reconnais bien, là, j'ai vu que...

Le Président (M. Ouimet): Faire des éloges.

Mme Pelchat (Christiane): ...parler à votre collègue.

Le Président (M. Ouimet): Pour faire des éloges encore?

Mme Pelchat (Christiane): D'abord, renforcer la loi dans son application et, pour ce faire, maintenir la Commission de l'équité salariale dans ses fonctions administratives et décisionnelles et lui fournir des ressources additionnelles pour s'acquitter de son mandat.

Ça, c'était une des demandes fondamentales du conseil, pour nous. C'est ce que, moi, j'appelle un «deal-breaker». C'est-à-dire qu'on aurait beau avoir eu les 13 autres recommandations, si la Commission de l'équité salariale avait été démantelée et qu'on lui avait enlevé son pouvoir décisionnel, je pense qu'on aurait pu fermer la shop, comme on dit chez nous, dans le coin de Valleyfield. Donc, la Commission de l'équité salariale, pour nous, est l'instrument essentiel de la mise en application de la loi. Sans elle, la Loi sur l'équité ne serait qu'un voeu pieux. Lui permettre en plus d'intervenir auprès de la Commission des relations de travail allait de soi. Lui accorder des budgets accrus de 30 % à 50 % les années suivantes, de 30 % la première année et 50 % les années suivantes, est probablement l'expression la plus crédible du gouvernement de sa volonté de mettre fin à la discrimination systémique envers le travail des femmes.

Notre première recommandation à la commission, qui dispose de sommes additionnelles — j'ai vu Mme la présidente tout à l'heure — serait de se pencher très rapidement sur la situation des travailleuses non syndiquées. Bien que les nouvelles règles d'affichage viendront faciliter l'équité dans ces milieux autant que dans les autres milieux, il est clair que, pour elles, l'équité salariale est encore un mythe. Le bilan de la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité salariale a démontré à notre grande

surprise que seulement 24 % des exercices complétés dans les milieux non syndiqués avaient permis de constater des écarts salariaux, alors que normalement on devrait s'attendre, lorsqu'il s'agit de milieux non syndiqués, qu'il y ait des écarts salariaux, et c'est les statistiques, plus grands que dans les milieux syndiqués, puisqu'il y a une convention collective, il y a des représentantes syndicales pour défendre le tout.

M. le Président, je vous vois, là...

Le Président (M. Ouimet): On arrive à 10 minutes. Mais, j'ai vérifié, le ministre... Poursuivez. Ce sera pris sur le temps des ministériels.

Mme Pelchat (Christiane): Merci, M. le Président. Donc, pour nous, trop souvent les travailleuses en milieu non syndiqué n'ont pas les moyens de connaître leurs droits en matière d'équité salariale. Et, comme la loi leur confère un rôle central dans la surveillance de la démarche d'équité salariale que doit suivre leurs employeurs, il est essentiel qu'elles soient informées de leur droit et des moyens de le faire respecter. C'est pourquoi le conseil recommande à nouveau à la commission qu'elle mène une réflexion globale sur la situation des salariées non syndiquées afin d'identifier les meilleurs moyens pour les rejoindre.

● (16 h 20) ●

L'un des éléments fondamentaux pour lutter durablement contre la discrimination, et c'était une autre de nos demandes, j'utilise encore le terme «deal-breaker», il faudrait que, François, M. le député de Marquette, vous m'aidiez à trouver l'équivalent en français, c'est le renforcement du maintien. On sait que dans la loi, en ce moment, le maintien, on disait: Les entreprises ont l'obligation de faire le maintien.

Maintenant, la périodicité. Nous avions demandé quatre ans, mais on se satisfait très bien de cinq ans. Les entreprises devront, aux cinq ans, faire l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Pour nous, ça, c'est ça qui nous fait dire que l'équité salariale, maintenant c'est un droit acquis. On apprécie. Le conseil apprécie que les modalités du maintien de l'équité salariale soient précisées bien sûr dans le projet de loi, mais toutefois on s'interroge sur le fait que la participation des salariés à l'exercice du maintien ne soit pas systématique. Nous souhaitons que les dispositions du projet de loi soient modifiées pour s'assurer qu'il y ait systématiquement des comités d'employés, de salariés qui soient associés au maintien. Et je fais fi de la division qui était auparavant 100 employés et plus et 100 employés et moins, puisque la loi permettait de toute façon pour les plus petites entreprises la constitution, avec l'accord de l'employeur, la constitution de comités.

Donc, pour nous, c'est important que les salariés soient systématiquement associés. Nous soulignons aussi bien sûr la déclaration obligatoire. Pour nous, c'est aussi un autre gain qui est fondamental. M. le ministre, merci de nous avoir entendus sur cette recommandation aussi, comme bien d'autres groupes.

Pour nous, ça va permettre aux entreprises retardataires de respecter leurs obligations. Et en plus avoir à le déclarer à chaque année... c'est un peu gênant,

là, à chaque année, de dire: Nous n'avons pas fait l'exercice d'équité salariale, ce n'est pas le fun. Et puis des organismes comme le CIAFT, pas le conseil, nous, on n'est pas tellement critiques, mais le CIAFT ou d'autres organismes peuvent dire: Bien, dans la déclaration annuelle, on voit que cette entreprise n'a pas respecté son engagement d'équité salariale. Et aussi, à la commission, nous souhaitons que ça lui permette de faire un meilleur suivi sur l'application de la loi.

Nous soulignons aussi, M. le ministre, l'obligation du rapport décennal du ministre. Encore une fois, n'eût été de cette obligation qui était dans la loi précédente, c'est-à-dire l'obligation de rendre des comptes après 10 ans d'application de la loi, on ne serait pas ici, aujourd'hui, pour souligner les bons coups des modifications qui sont devant nous. Concernant les employeurs retardataires, nous nous réjouissons bien sûr que les entreprises qui n'ont pas encore réalisé l'équité salariale soient obligées de le faire d'ici le 31 décembre 2010. La majorité des montants dus seront rétroactifs à 2001. Cela fera en sorte que des milliers de salariées obtiendront les ajustements salariaux auxquels elles ont droit et dont elles ont été privées pendant trop longtemps. Toutefois, nous ne pouvons accepter le fait que les employeurs qui ont déjà commencé l'exercice bénéficient d'un délai pour verser les ajustements salariaux aux femmes et aux hommes injustement discriminés. Nous considérons inique la possibilité que la discrimination salariale se poursuive quatre ans après la fin de l'exercice, jusqu'en 2014.

Par ailleurs, nous désapprouvons l'instauration du comité consultatif des partenaires comme il est proposé dans le projet de loi. Nous y voyons une entrave au travail de la Commission de l'équité salariale. Les comités consultatifs normalement sont créés pour conseiller des ministres plutôt que pour valider des travaux d'une commission. À notre connaissance, aucune autre commission dont les membres sont nommés en vertu de la loi C-37, donc des pouvoirs d'enquêteur... Même si la commission ne fait pas d'enquête confrontationnelle, il reste qu'il y a une indépendance qui est à respecter. Et, à notre connaissance, donc, aucune commission ayant des pouvoirs d'enquête et de décision n'est encombrée d'un comité consultatif chargé d'examiner tout règlement ou avis transmis au ministre. Les règlements de la Commission de l'équité salariale devront être soumis à ce comité en lieu et place des députés, comme cela était prévu dans les dispositions initiales, c'est-à-dire à l'article 114. Dans une démocratie, ce sont les élus qui légifèrent, et il arrive trop rarement que des règlements leur soient soumis, avant leur adoption, pour analyse et commentaires. Le fait d'enlever aux élus cette analyse et la confier à un comité consultatif paritaire est malheureux.

Toutefois, puisque le projet de loi prévoit l'instauration du comité, le conseil demande qu'il soit formé majoritairement de femmes, M. le ministre, parce que, comme vous le savez vous-même, vous avez plusieurs comités consultatifs de la main-d'oeuvre, etc., vous êtes le ministre du Travail, très peu sont constitués majoritairement de femmes.

En terminant, j'aimerais souligner que ce projet de loi marque une étape importante dans l'histoire des femmes. Je tiens à saluer le travail du ministre.

M. le ministre, vous êtes l'exemple vivant que, sans la volonté politique, les femmes seraient encore considérées comme des personnes de deuxième classe et vous êtes aussi fièrement l'exemple des hommes et des femmes qui vous ont précédé et qui ont reconnu que les femmes du Québec ont les mêmes droits, les privilèges et possibilités que les hommes.

Merci, M. le Président. Je suis prête à répondre aux questions des parlementaires.

Le Président (M. Ouimet): Alors, merci à vous, Mme Pelchat, pour la présentation de ce mémoire et votre point de vue sur cette question fort importante. Débutons dès maintenant avec M. le ministre du Travail.

M. Whissell: Oui. Alors, Mme Pelchat, Mme Roy, merci de votre présentation. Je vous ai bien entendues. Je veux peut-être réagir sur deux points et laisser, M. le Président, le temps de parole à mes collègues. Et on aura certainement l'occasion d'échanger directement pour la suite des choses. Sur la présence du comité paritaire, c'est-à-dire le comité qu'on introduit dans la loi, je dois vous avouer que tous les groupes ou en tout cas la grande, grande partie des groupes qui ont passé avant vous, au moment où on se parle, sont favorables à l'introduction du comité.

Mme Pelchat (Christiane): ...des groupes paritaires qui sont visés par le comité, M. le Président. Je ne veux pas dire qu'ils sont en conflit d'intérêts mais pas loin.

M. Whissell: Mais en même temps ce que je veux vous rappeler, Mme Pelchat, c'est qu'il y a la théorie, puis il y a la pratique.

Et ce que la loi actuelle nous a montré, c'est que des fois on était peut-être dans la théorie, puis c'est peut-être une des raisons pourquoi le résultat sur l'équité salariale est celui qu'il est présentement. Autant dans le maintien, hein, tous les groupes sont venus nous dire que c'était beau, ce qu'il y avait dans la loi, un maintien perpétuel, mais même les centrales syndicales nous disent: C'est inapplicable ou très, très difficilement applicable, ce n'est pas réaliste. Et ce qu'on a voulu faire avec le projet de loi, c'est: on met de la rigueur, vous l'avez bien dit, hein, on vient donner une reddition de comptes, on vient réaffirmer l'importance de l'affichage, on donne des moyens à la commission, on va faire des campagnes de sensibilisation puis on a les moyens financiers de le faire, mais en même temps il faut de la souplesse et une certaine simplification dans l'exécution de l'exercice du maintien. C'est sûr qu'entre la théorie puis la pratique, la théorie, c'est très vertueux, mais en même temps il faut être capable de le réaliser.

Puis je me permets de vous le rappeler, puis vous le savez très bien, qu'on est partis d'un grand principe qui est dans notre Charte des droits et libertés puis on a voulu amener ça à un mécanisme d'équité. Et c'est là qu'est le défi. Alors, le défi, nous, on l'a regardé puis on s'est dit: Un premier exercice, tout le monde va le faire. Puis, la loi, je pense qu'elle a le mérite de dire: On maintient 2001, tout le monde doit le faire. Mais en même temps le maintien, c'est essentiel. Si on a fait tout

cet effort, tout ce chemin parcouru depuis l'adoption de la loi en 1996, pour rien au monde il ne faudrait baisser les bras puis dire: On va arrêter le maintien. Et, nous, ce qu'on souhaite, c'est que le maintien soit réalisable. Puis à date les groupes qui sont venus depuis deux jours nous ont dit: D'avoir une périodicité, c'est ça que ça prenait. À savoir: Est-ce que c'est quatre ans, cinq ans?, bon, ça, il y a une décision, puis on l'a prise.

Mais en même temps, je tiens à vous le dire, le maintien, c'est fondamental. Puis, vous l'avez bien dit tantôt, je pense que c'est probablement le plus grand point dans tout le projet de loi, c'est de dire que le maintien, il doit se faire, puis il y aura une reddition de comptes à le faire également. Alors ça, je tenais à vous le souligner.

Également, pour la question des règlements, hein, les règlements, actuellement, vous l'avez dit, doivent être soumis à l'Assemblée nationale.

Mme Pelchat (Christiane): ...c'est l'article 114.

● (16 h 30) ●

M. Whissell: Pardon? C'est l'article 114 qui dit: Le gouvernement ne peut approuver un règlement de la commission avant qu'il n'ait fait l'objet d'une étude par la commission compétente de l'Assemblée nationale. En théorie, c'est bien beau, mais en pratique, je vais vous dire, des lois qui ont pareille disposition, vous avez été parlementaire, ce n'est pas comme ça, règle générale.

Puis ce qu'on a fait, c'est que ce n'est pas un règlement du gouvernement, ce qu'on propose, c'est que c'est un règlement de la commission qui devra avoir été soumis pour consultation au comité consultatif. Alors, il y aura des réactions, il y aura des échanges. La présidente de la commission va, bien entendu, chercher un consensus dans la mesure du possible, puis par la suite c'est déposé au ministre pour adoption au Conseil des ministres. Alors, c'est ce qu'on propose. Tout ça peut se faire beaucoup plus rapidement. Puis vous connaissez aussi bien que moi je ne dirai pas la lourdeur, mais, quand on arrive à l'Assemblée nationale, que ce soient un projet de loi, un projet de règlement, des commissions parlementaires, il y a deux sessions dans une année, moi, ce que je souhaite, Mme Pelchat, c'est que, un, la loi soit adoptée le plus vite possible, hein, pour qu'on puisse aller le plus vite possible pour faire le plus d'équité possible au Québec, que la Commission de l'équité salariale ait le plus vite possible les moyens pour aller plus loin pour épauler les femmes, informer les femmes de leurs droits, répondre aux questionnements, aider les entreprises, également développer des outils, avec le comité consultatif, pour justement qu'on puisse atteindre notre objectif.

Alors, c'est ce qu'on propose, et je ne sais pas si, suite à mes commentaires, votre vision des choses peut être influencée.

Mme Pelchat (Christiane): ...ce que je peux vous dire, quant au comité consultatif, ce n'est pas un élément qui ferait en sorte que le conseil n'appuie pas le projet de loi. Au contraire, nous appuyons fermement ce projet de loi. Toutefois, vous l'avez dit, je suis une ancienne parlementaire, et trop souvent les règlements malheureusement ont tellement de contenu, et les députés à l'Assemblée nationale n'ont pas eu l'occasion d'en

discuter. Et qui sont les représentants de la population? Ce sont les députés.

Moi, M. le ministre, je ne représente pas les syndicats, je ne représente pas les groupes de femmes, quoique je suis assez près d'elles, je ne représente pas les patrons, je représente l'égalité entre les hommes et les femmes. C'est le biais du Conseil du statut de la femme. Moi, là, quand les syndicats, les patrons veulent avoir un autre comité pour mieux contrôler la commission, moi, c'est comme ça que je le vois, ça me fatigue et j'ai peur que... ma préoccupation, j'ai peur que ça alourdisse le travail de la commission et qu'il y ait des fois, et on a vu ça dernièrement, des négociations entre les syndicats et le patronat, et ça se vit, ça se voit régulièrement, aux dépens des droits des femmes, M. le ministre, et c'est ça qui me fait peur. Et j'ajouterais que, pour moi, les commissions parlementaires pour étudier les règlements, M. le Président... M. le Président, excusez-moi, vous savez très bien qu'ils siègent, ces commissions peuvent siéger durant l'intersession, et les députés sont disponibles.

Mais ce n'est pas parce que j'ai l'impression que le ministre veut avoir un comité pour contrôler le comité. D'après moi, vous avez peut-être moins de pouvoir, avec ce comité consultatif, sur la commission, je vous le dis. Et j'irais plus loin: je sais très bien, Mme la sous-ministre qui est là, que ce projet de loi a fait l'objet d'une vérification auprès du juriconsulte, pour qui j'ai énormément de respect, mais j'ai vraiment l'impression qu'il y aurait une belle cause à plaider, du *delegatus non potest delegare*, pour utiliser une expression latine. J'ai l'impression, M. le Président, que de façon indirecte le ministre délègue à nouveau son pouvoir de réglementation, même si le comité consultatif n'a pas vraiment le pouvoir d'adopter ou non les règlements, mais la pression, la pression de ce comité, qui, pour moi, est tout à fait inutile, puisque les membres de la commission émanent d'un exercice paritaire, et je réitère...

Moi, je pense que le gouvernement devrait soumettre toujours ces règlements aux députés de l'Assemblée nationale. La lourdeur, c'est le prix à payer pour la démocratie. Peut-être qu'on se trouverait moins souvent devant des situations un peu aberrantes auxquelles on fait face.

M. Whissell: Alors, il ne semble pas que je vous aie convaincue.

Mme Pelchat (Christiane): Vous m'avez convaincue pour bien des choses, M. le ministre.

M. Whissell: Mais, je veux vous reprendre sur une chose, ce sera un règlement de la commission, un règlement qui émane de la commission, qui doit être approuvé par le gouvernement, c'est-à-dire décrété mais qui part à la base et non l'inverse, là. Ça, c'est important. Puis c'est de cette façon qu'on fonctionne, à la CSST. Le conseil d'administration de la CSST est bipartite, il adopte des règlements, et ils les soumettent pour approbation.

Mme Pelchat (Christiane): ...de la CSST sont nommés en vertu de cette...

Le Président (M. Ouimet): Mme Pelchat, je n'ai pas voulu interrompre ces échanges, mais il ne reste que quatre minutes à la partie ministérielle sur le deuxième bloc, le premier bloc est disparu depuis longtemps. Alors, je vais aller du côté de l'opposition officielle, puis il restera quatre minutes de ce côté-ci. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: Alors, bienvenue à toutes les deux. Moi, je suis très heureuse de vous entendre. C'est vraiment un chant à mes oreilles, ce que je viens d'entendre concernant le comité consultatif. Et je partage votre inquiétude aussi à cet effet: N'est-ce pas soumettre un tribunal quasi judiciaire, qui est la commission, à la subordination d'un comité des partenaires que d'introduire ce biais-là, cet article-là dans la loi et de ce fait faire en sorte que la commission, dans le fond, soit sous la pression de lobbys en tant que tels et fasse en sorte que ce comité-là pourrait même venir à influencer les façons de faire, puisque les règlements devront passer par ce comité-là aussi, dorénavant? Alors, je voudrais vous entendre là-dessus.

Mme Pelchat (Christiane): C'est vrai que ce n'est pas la même députée d'Hochelaga-Maisonneuve, parce que jamais je pense que j'aurais entendu votre prédécesseure s'objecter à des recommandations des trois centrales syndicales qui sont en faveur du comité consultatif.

Alors, moi aussi, c'est de la musique à mes oreilles de vous entendre, parce que vraiment, et le biais est vraiment... Et, vous l'avez dit, c'est ça, notre inquiétude principale, c'est le lobby. Et c'est ça, le danger. Et, moi, je ne savais même pas que vous aviez cette position-là. C'est sans partisanerie. Je n'en fais pas, de partisanerie, je distribue les critiques également, indépendamment des partis. Mais c'est ça qui nous inquiète le plus, et c'est cette pression, je dirais, corporative qui peut entacher l'indépendance. Malheureusement, je ne suis pas d'accord avec vous sur la qualification de la commission. Je ne pense pas que ce soit un organisme quasi judiciaire mais bien administratif. Mais quand même, comme ils sont nommés en vertu encore une fois des pouvoirs et qu'ils ont les pouvoirs d'une enquête, ils sont obligés à une certaine neutralité, une indépendance qui, quant à moi, est entachée par ce comité-là. Et bien sûr qu'ils seront victimes de lobbys. Et bien sûr qu'à l'occasion les syndicats négocieront d'autres choses, et ça, c'est ma perception, avec les employeurs sur le dos — et c'est ça que je ne veux pas, M. le ministre — sur le dos des salariés.

Et on l'a vu ailleurs. Je pourrais vous dire que, lors des exercices d'équité salariale dans la fonction publique, n'eût été de la vigilance de certaines organisations, peut-être que certaines femmes auraient eu moins parce qu'il y avait eu des ententes avec les employeurs. Et je ne peux pas dévoiler, mais il y a eu des ententes avec l'employeur et le syndicat, et, n'eût été de l'intervention d'organismes sans but lucratif auprès de certaines autorités, les femmes auraient eu moins. Alors, moi, c'est ça, ma crainte, hein? Puis les gars puis les filles des syndicats puis les employeurs ne sont pas toujours à couteaux tirés, de la même façon que des

députés du Parti québécois et des députés du Parti libéral, vous n'êtes pas toujours à couteaux tirés. Des fois même, vous mangez ensemble. Ce matin, vous étiez à la même table que vos collègues libéraux, etc. Et des fois ce que l'on a peur, c'est que les intérêts corporatistes passent avant et vraiment bâillonnent la commission et son indépendance, malheureusement.

Mme Poirier: Sur un autre sujet, lors des auditions en février, vous aviez apporté une recommandation à l'effet que la commission procède à une vérification aléatoire en lien avec les entreprises 10-49. Je ne vous ai pas réentendue aujourd'hui là-dessus. Est-ce que vous maintenez cette recommandation-là? Puis peut-être nous en faire part?

Mme Pelchat (Christiane): Tout à fait. La raison pour laquelle nous ne l'avons pas réitérée dans le mémoire... D'abord, nous prenons pour acquis que le mémoire que nous avons déposé en février 2008 est toujours d'actualité. Et le ministre et la commission pourront s'en inspirer. C'est qu'il ne s'agit pas de modifier un article de loi. Toutefois, la commission, maintenant qu'elle a presque 50 % de ses moyens, nous souhaitons qu'elle entreprenne justement ces vérifications aléatoires. Parce que c'est certain qu'on ne peut pas demander à la commission de vérifier les 45 000 entreprises qui disent avoir fait l'équité.

● (16 h 40) ●

Toutefois, particulièrement pour les entreprises de petite taille où se situent beaucoup les femmes... Entendons-nous, hein, les femmes se situent beaucoup, sont concentrées dans les entreprises de petite taille, et ça, c'est notre préoccupation, sont concentrés dans les entreprises non syndiquées, alors ce serait intéressant effectivement que la commission, qui jouit de montants additionnels, puisse effectuer ces vérifications aléatoires.

Mme Poirier: Sur un autre sujet, lors de cette même commission là, vous avez pris position sur le maintien. Aujourd'hui, encore vous prenez position sur le maintien. Par contre, je ne vous entends pas sur la rétro, et on a eu beaucoup de propos ici à l'effet que... le fait qu'il n'y ait pas, lors de maintien, de rétro en tant que telle sur les cinq dernières années venait brimer certains droits des femmes. J'aimerais ça vous entendre là-dessus.

Mme Pelchat (Christiane): Je vais vous dire, il n'y en a pas, de maintien, dans la loi actuelle. Il y a le mot «maintien», mais il n'y en a pas, de maintien. Il n'y a pas d'obligation de maintien dans le sens qu'il n'y a pas de reddition du maintien. On a dit: Les employeurs vont faire le maintien. Pour moi, c'est à peu près la même chose qu'il y a dans la charte québécoise, l'article 19. On n'a pas le droit de faire de la discrimination, c'est beau, mais... Alors, nous, on se dit que, oui, c'est effectivement la rétro, c'eût été bien, bien extraordinaire que ce soit donné. Mais, que, pour la première fois, le gouvernement dise: Il va y en avoir, du maintien, et voici, vous allez être obligés de le faire à partir de 2010, un point c'est tout, pour nous, c'est déjà extraordinaire.

Une voix: D'accord.

Le Président (M. Ouimet): Merci, M. la députée d'Hochelaga-Maisonneuve. M. le député de La Prairie.

M. Rebello: Bonjour. Bonjour, Mme Pelchat, ça me fait plaisir de vous entendre pour la première fois en direct. J'avais beaucoup entendu parler de vous. Vous ne m'avez pas déçu, c'est intéressant. Je voulais vous dire: Je trouve ça bien intéressant, ce que vous avez raconté sur les dangers, les dérives, là, des intérêts particuliers, là, dans des cas comme ceux-là. Puis, moi, j'aimerais ça éviter... Une situation dont je veux vous parler. Par exemple, s'il y a une entente patronale-syndicale dans une entreprise dans laquelle, bon, il y a une minorité d'employés qui sont une catégorie d'emploi plus féminin, et, bon, ces gens-là ne sont pas contents de l'entente qu'il y a patronale-syndicale puis ils ne sont pas satisfaits de l'équité salariale qu'il y a là-dedans, par exemple... Bon. Tel que le projet de loi est fait en ce moment, les individus, là, ils perdent leur droit de plainte à partir du moment où il y a cette entente-là sur la définition de l'équité salariale dans l'entreprise.

Mme Pelchat (Christiane): ...du maintien?

M. Rebello: Oui. Pour le maintien. O.K. Donc, s'il y a une négociation sur le maintien, situation: ils perdent ce droit-là. Donc, je me demandais si votre préoccupation au niveau décisionnel de la commission, là, on ne pouvait aussi l'avoir au niveau des entreprises puis dire: Bon, bien, dans le fond, très bien, qu'il y ait des ententes patronales-syndicales dans le maintien, qu'il y ait un travail paritaire qui se fasse, mais il faudrait quand même laisser le droit aux individus, dans une situation où quelqu'un se sent lésé, de pouvoir porter plainte. Vous ne pensez pas? Puis d'ailleurs ce qui est intéressant aussi, c'est que c'est un syndicat qui l'a soulevé, comme quoi il ne faut pas trop généraliser non plus là-dedans... une présentation du syndicat CSD qui a soulevé ça, qui a dit: Nous, on veut bien...

Une voix: ...

M. Rebello: Oui, on a dit: On veut bien être paritaire, mais on veut quand même laisser le droit aux femmes de porter une plainte s'ils jugent que, malgré l'entente, ils sont encore lésés. Puis ce sera à la commission de juger s'il y a matière ou non... si la plainte est justifiée.

Mme Pelchat (Christiane): Moi, je vais vous dire, on n'a pas nécessairement analysé cette question-là en profondeur, mais ce que je comprends, c'est que, lors du maintien... En fait, nous, ce qu'on demande, c'est que systématiquement les employés soient associés à l'exercice de maintien, quel que soit le nombre de salariés. Donc, ce sera une modification si le ministre et si l'Assemblée nationale et les députés acceptent cette proposition, on modifiera le projet de loi. Donc, ça voudrait dire que les employés seront consultés.

Une fois qu'il y a un comité de travail, qu'il y ait syndicat ou pas... un comité de salariés, qu'il y ait syndicat ou pas, il y aura eu quand même une représentation des salariés. Bon. Moi, je plaiderais facilement que, même

si c'est écrit dans une loi, les femmes ne perdent pas leur droit, là, mais c'est dans un futur que je ferai ça peut-être éventuellement, mais je n'ai pas réfléchi... En fait, si les salariés sont déjà représentés par leurs syndicats, bien c'est un point intéressant à soulever: Pourquoi on enlève le droit de porter plainte, même s'il y a eu une entente avec le comité? Peut-être que le ministre pourra m'expliquer parce que je n'ai pas approfondi cela. Mais c'est assez différent quand même de la Commission de l'équité salariale, qui, elle, est constituée de manière paritaire déjà à sa base et qui doit manifester, une fois qu'on est nommé, comme les juges, manifester une indépendance par rapport à ces... l'endroit dont on vient pour le bénéfice de toutes les femmes, peu importe, syndiquées ou non syndiquées, qu'elles viennent de grosses ou petites entreprises.

Moi, j'ai l'impression que le comité consultatif va avoir, va donner, exercer une pression inutile sur les membres de la commission. Et des fois je me demande si les syndicats ou certains syndicats, parce que vous... je ne le sais pas, mais en tout cas, les mémoires que j'ai lus, les principaux syndicats étaient en faveur du comité, mais si les syndicats et le patronat n'ont pas demandé ou en tout cas obtenu ce comité des fois pour mieux contrôler la Commission de l'équité salariale, et ça, ça me fatigue.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Merci, M. le député de La Prairie. Je propose de retourner du côté ministériel, Il reste quatre minutes.

Mme Gaudreault: Merci. Alors, merci de votre présentation. Je suis très heureuse d'entendre que vous êtes très favorables aux modifications proposées au présent projet de loi.

Mme Pelchat (Christiane): ...madame, quand on a lu le projet de loi. Il a fallu qu'on se pince pour s'assurer que c'était vraiment ça qu'on lisait.

Mme Gaudreault: C'est de bon augure. Et, comme vous le disiez tout à l'heure, c'est dans la dépendance économique que toutes les dépendances prennent leur source. Qu'est-ce que vous répondez aux gens qui clament que, dans le contexte économique actuel, ce n'est pas le bon moment pour faire respecter l'équité salariale?

Mme Pelchat (Christiane): Je dois faire preuve de beaucoup de retenue parce qu'il y aura toujours mille et une raisons pour ne pas reconnaître la discrimination systémique dont sont l'objet les femmes depuis toujours.

Alors, que ce soit la crise économique, que ce soit le danger de mettre en péril les emplois au Québec ou quoi que ce soit, depuis que la Loi sur l'équité salariale existe, il n'y a pas personne qui a fermé son entreprise à cause de l'équité salariale, au contraire. Et ça a été démontré partout, partout: là où il y a eu des mesures d'équité salariale qui ont été introduites, les entreprises ont un niveau de productivité plus élevé que les autres entreprises. Alors, si jamais il y en a qui étaient vraiment très, très inquiets de la productivité, vous pouvez leur dire que ça va augmenter leur

productivité. Et au contraire ils vont faire plus d'argent. La même chose lorsqu'on applique des mesures de conciliation travail-famille en milieu de travail, bien les entreprises deviennent plus performantes. Alors, je ne sais pas, moi, les 50 000 \$ que l'entrepreneur, l'employeur a mis sur pied pour avoir des mesures de conciliation travail-famille, il le récupère en productivité. Alors, c'est certain qu'il y a...

Vous savez, quand on a demandé le droit de vote, quand les femmes ont obtenu le droit de vote en 1940, ça faisait déjà un bon moment donné qu'on le demandait, puis il y avait toujours une bonne raison pour ne pas le donner, et finalement on l'a obtenu parce que les femmes se sont battues. Mais il y a eu une vingtaine de projets de loi privés qui ont été déposés année après année, et l'Église catholique avait même réussi à faire signer une pétition de 25 000 noms de femmes contre le droit de vote des femmes.

Alors, il y en aura toujours, des personnes, pour s'objecter aux droits des femmes. Mais heureusement que le Conseil du statut de la femme et les groupes comme le CIAFT, qui est derrière moi, heureusement que nous sommes là, avec les députés de l'Assemblée nationale, pour protéger les droits des femmes.

Le Président (M. Ouimet): ...il reste 1 min 30 s. M. le ministre.

M. Whissell: ...commentaire. Vous avez dit, Mme Pelchat, un peu plus tôt que, s'il n'y avait pas de comité, les femmes n'étaient pas consultées, et j'aimerais vous corriger là-dessus parce que l'affichage doit se faire. On renforce l'affichage, il y a deux affichages. Il y a des périodes durant lesquelles les femmes peuvent poser des questions puis, après le deuxième affichage, il y a une période durant laquelle les femmes peuvent déposer des plaintes en bonne et due forme à la commission. Alors, il y a une consultation.

Mme Pelchat (Christiane): ...avec vous, M. le ministre, et vous avez raison.

M. Whissell: Et, sur cet aspect de l'affichage, on vient le renforcer, le définir.

Mme Pelchat (Christiane): Augmenter le contenu.

M. Whissell: Puis, dans l'affichage, on augmente le contenu, on rappelle les droits, les obligations de l'employeur, on oblige l'employeur à garder ces données pendant cinq ans, incluant l'affichage.

Mme Pelchat (Christiane): Vous avez fait vraiment un travail exceptionnel. La seule chose, M. le ministre, moi, ce qui m'inquiète, c'est les travailleuses non syndiquées. Si elles pouvaient être associées ou en tout cas être mieux informées de leurs droits et comment intervenir auprès de l'employeur pour les influencer, déjà ça pourrait constituer ou en tout cas valoir comité.

M. Whissell: C'est-à-dire que...

● (16 h 50) ●

Le Président (M. Ouimet): Je n'ai plus de temps, M. le ministre, désolé. Allons du côté de l'opposition officielle, Mme la députée de Marguerite-D'Youville.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Merci, M. le Président. Je ferai un commentaire et je poserai une question. Mon commentaire bien sûr porte sur le comité consultatif.

Dans la loi actuelle, il est déjà prévu que la commission, dans le cadre de l'attribution, l'exercice de ses attributions, peut former des comités consultatifs et déterminer des attributions de même que les règles de fonctionnement. Je n'ai pas la réponse à la question que je pose, mais je pense qu'il faut être très à l'affût du fait qu'est-ce que, durant toutes ces 13 années presque écoulées, il y a eu la mise en place d'un certain nombre de comités consultatifs? Moi, je vais m'employer à rechercher ça, parce qu'il y a déjà là les provisions pour le faire. Et j'appuie ça sur le fait que, dans ma vie antérieure, j'ai eu l'occasion de rencontrer à quelques reprises la commission sur différentes questions et qu'à un certain moment, en tout cas pour ce qui est du monde syndical, on disait: Ce serait intéressant qu'on puisse se rencontrer pour régler des problèmes plus de la quotidienneté de l'application, non pas pour remettre en question la juridiction de la commission, mais se dire: Est-ce qu'on est capables entre nous d'estomper un certain nombre de problème pour accélérer le processus?

Alors, je mets un point d'interrogation, je vais continuer à réfléchir là-dessus. Mais il reste qu'il y avait, dans cette période-là de ma vie, un certain nombre d'interrogations. Et, quand j'ai vu le comité consultatif là-dedans, je me suis dit: Il y a peut-être une réponse. En même temps, je suis très consciente des questions soulevées par la mise en place de ce comité-là et je me dis: S'il y avait des provisions pour les mettre en place, est-ce que ça a déjà été utilisé? On trouvera sûrement la réponse.

Je vais y aller de façon un petit peu plus pointue pour revenir sur la situation des travailleuses non syndiquées. À partir du moment où vous dites: Il faut se pencher sur les moyens qu'on devrait donner à ces travailleuses-là pour avoir accès en toute légitimité au processus d'équité salariale, moi, je suis d'accord avec ça. Maintenant, avez-vous des pistes, au-delà de l'information? Comment vous voyez ça, l'organisation de ça, et quels organismes pourraient appuyer ces travailleuses non syndiquées dans l'appropriation des informations pour faire valoir leurs droits?

Mme Pelchat (Christiane): Sur le comité, vous me permettez d'ajouter que, oui, il était prévu à l'article 94 de la loi, mais l'article 95.4 ajoute ce comité. D'abord, le comité n'est plus formé à l'initiative de la commission, mais il est dans la loi, donc il lui est imposé. Et ce qui me dérange aussi, parce que, nous, on en donne, des avis, au gouvernement, le Conseil du statut de la femme... ce qui me dérange, c'est qu'aussi, en plus des règlements, la commission devra déposer ses avis qu'elle veut donner au ministre avant de les donner au ministre. Moi, je regrette, là, ce n'est pas vrai, il n'y a pas personne, regardez-moi bien comme il faut, là, puis je ne suis absolument pas nommée en vertu de la loi C-37,

là... personne ne va me demander de soumettre les avis du Conseil du statut de la femme au patronat, aux syndicats avant de m'adresser au ministre, ce n'est pas vrai. Je vous le dis, ça, je trouve ça... M. le ministre, plus j'y pense, moins j'aime ça.

Maintenant, sur votre question, les employées, les travailleuses des petites entreprises non syndiquées, il y a toutes sortes de façons, et la commission les connaît bien. La commission les connaît bien, elles sont identifiées, ces entreprises-là, et la commission a les moyens maintenant, généreusement d'ailleurs — M. le ministre pourrait peut-être nous donner un peu d'argent pour le Conseil du statut de la femme, vous êtes tellement généreux — a les moyens maintenant de s'adresser et d'aller voir ces femmes-là pour les informer de leurs droits et les employeurs pour leur dire: Voici aussi comment vous pouvez les associer, ces femmes-là. Parce qu'encore une fois il s'agit de petites entreprises moins informées, moins payées. Souvent, ce sont des femmes qui sont au salaire minimum, beaucoup de femmes immigrantes qui ne parlent pas la langue. Ce sont des considérations dont il faut tenir compte.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Merci.

Le Président (M. Ouimet): Ça va? Mme la députée d'Hochelega-Maisonneuve.

Mme Poirier: Bien, justement, sur les non-syndiqués en tant que tels... Quelles solutions vous proposeriez pour mieux encadrer l'ensemble des travailleurs non syndiqués? Bon. On sait qu'il existe un comité qui a été mis, en 2006, par la commission. Mais est-ce qu'il y a des pouvoirs qui pourraient être donnés soit à un organisme indépendant ou à ce comité-là en tant que tel pour faire en sorte que ce comité-là puisse vraiment faire de la représentation en tant que telle?

Mme Pelchat (Christiane): Je vais vous dire que probablement tout le monde a son rôle à jouer, mais je renforcerais des organismes, comme par exemple Au bas de l'échelle ou encore d'autres organismes qui oeuvrent auprès des entreprises et des travailleuses atypiques que l'on appelle, parce qu'elles sont souvent ces femmes-là qui sont visées, entre autres choses. Mais c'est certain que la syndicalisation de ces femmes-là serait peut-être la meilleure chose qui pourrait leur arriver parce qu'elles seraient de facto protégées par un organisme.

Le Président (M. Ouimet): Ça va?

Une voix: Est-ce qu'il reste du temps?

Le Président (M. Ouimet): Il reste trois, quatre minutes.

Mme Poirier: D'accord. Alors, on parlait de toute la notion des retardataires en tant que tels. J'aimerais vous entendre sur... On a eu beaucoup de représentation sur les délais qu'introduit le projet de loi à l'effet que l'exercice, pour certains, on parlait de... je ne me rappelle pas le mot exact, là, mais c'est des mots assez forts, à l'effet qu'il y avait un délai de neuf ans

pour faire l'exercice qui était là et qui, dans le fond, faisait en sorte que les femmes perdaient certains droits. J'aimerais ça vous entendre. Puisque vous nous avez parlé tout à l'heure justement des retardataires en tant que tels, pour vous, la recommandation qu'on devrait faire au ministre aujourd'hui sur les retardataires en tant que tels...

Mme Pelchat (Christiane): Bien, pour nous, le fait que le ministre ou que la loi que vous adopterez dise clairement que les retardataires doivent faire l'exercice d'équité salariale au plus tard en 2010, juste ça, là, c'est un gain extraordinaire. Maintenant, ce que l'on dit... ce qui nous fatigue, c'est: ceux qui ont déjà commencé l'exercice d'équité, nous n'aimons pas le fait qu'ils puissent profiter de l'article 70 de la loi actuelle, c'est-à-dire de l'étalement, indépendamment de leur situation financière. Ça, je pense que, là, ça perpétue une iniquité, et c'est comme si ça valorise un peu les gens qui ont pris 10 ans avant de se soumettre à la loi.

Une voix: Merci.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, merci à vous, Mme Pelchat et Mme Roy, pour votre présentation, votre franc-parler. Vous ne changez pas, c'est un plaisir de vous accueillir. Et voilà. Le message sera passé au ministre de la Santé également.

Donc, je suspends les travaux quelques instants.

(Suspension de la séance à 16 h 57)

(Reprise à 17 heures)

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, la Commission de l'économie et du travail reprend ses travaux. J'invite tous les parlementaires à bien vouloir reprendre leurs sièges et j'invite également les représentantes du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail à bien vouloir prendre place.

Alors, Mme Ruth Rose, vous êtes la présidente du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, alors bienvenue aux travaux de cette commission.

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

Mme Rose (Ruth): Je représente ici la Fédération des femmes du Québec. Je suis aussi présidente du CIAFT, mais je représente la Fédération des femmes du Québec sur ce dossier depuis 1989 aussi.

Le Président (M. Ouimet): Donc, on va apporter les modifications. C'est donc la Fédération des femmes du Québec qui sont devant nous.

Mme Goulet (Nathalie): Et le CIAFT. On fait une présentation conjointe.

Le Président (M. Ouimet): Et le CIAFT. Ah bon! Voilà.

Mme Goulet (Nathalie): Merci. On n'a pas eu le temps malheureusement de probablement donner l'information juste, vu les délais, là. Déjà, l'écriture du mémoire a été tout un défi pour nous. Alors, on s'excuse. Mais on présente un mémoire, comme vous le voyez, qui est conjoint.

Le Président (M. Ouimet): Et vous êtes Mme Nathalie Goulet?

Mme Goulet (Nathalie): Oui.

Le Président (M. Ouimet): Et, vous, vous êtes directrice du CIAFT ou de la Fédération des femmes du Québec?

Mme Goulet (Nathalie): Du CIAFT.

Le Président (M. Ouimet): CIAFT. Bon. Voilà. Alors, à vous la parole. Bienvenue.

Mme Goulet (Nathalie): Merci beaucoup à M. le ministre et votre équipe, membres de la Commission de l'économie et du travail, de cette invitation. La Fédération des femmes du Québec n'a pas besoin de présentation, mais je vais vous dire quelques mots sur le CIAFT d'abord, et Mme Rose et moi allons nous échanger les différents points de présentation.

Alors, le CIAFT, c'est un organisme de défense collective des droits des femmes au travail qui existe depuis 1982. Ses principaux champs d'intervention, c'est le développement de la main-d'oeuvre féminine. À ce titre-là, on est mandataire du Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'oeuvre d'Emploi-Québec, un des quatre comités aviseurs d'Emploi-Québec. On s'intéresse, depuis plusieurs années, à la conciliation famille-travail, famille-emploi-études, on l'appelle comme ça au CIAFT; à l'équité en emploi également, au Programme d'accès à l'égalité. On s'est longtemps intéressé à la place des femmes dans le développement économique régional au Québec et évidemment à l'équité salariale. On a été porte-parole de la coalition qui a mené, pendant quelques années, qui a mené à l'adoption de la loi en 1996.

On a participé à toutes les commissions parlementaires, et notre principal champs d'intérêt en regard de la loi, c'est la place des travailleuses non syndiquées dans la Loi de l'équité salariale. À ce titre-là, on a un partenariat intéressant avec la Commission de l'équité salariale depuis quatre ans, on donne des formations en équité salariale aux femmes éloignées du marché du travail qui sont dans les groupes membres chez nous, qui sont essentiellement des groupes d'employabilité pour femmes éloignées, en parcours d'employabilité, qui sont éloignées du marché du travail. Et voilà!

Donc, avant de rentrer dans le projet de loi comme tel, j'aimerais, en deux minutes, simplement situer la place des travailleuses non syndiquées sur le marché du travail québécois aujourd'hui. Alors, elles forment 60 % de la main-d'oeuvre féminine. Il y a, dans le marché du travail québécois... il reste marqué par une ségrégation professionnelle importante. Je vous référerai au tableau 1, à la page 21 de notre mémoire, qui montre

que les taux de féminité des principaux emplois féminins et les taux de masculinité des principaux emplois masculins au Québec sont encore...

Le Président (M. Ouimet): Avons-nous le mémoire, Mme la secrétaire?

Une voix: ...

Le Président (M. Ouimet): Oui? Il a été distribué à tout le monde?

Une voix: ...

Le Président (M. Ouimet): Oui. Désolé.

Mme Goulet (Nathalie): ...sont encore extrêmement forts. C'est peut-être le trait avec les écarts salariaux persistants, mais la ségrégation professionnelle est encore très, très forte au Québec, là, des taux de 98 % chez les secrétaires sont des femmes; chez les caissières, 86 %; éducatrices, aides-éducatrices en garderie, près de 96 %.

Et ce qu'on voit aussi et qui nous inquiète, c'est qu'il y a des emplois qui se féminisent et se masculinisent encore plus d'année en année. Je pense aux commis de bureau généraux; elles étaient 79 % de femmes dans cette catégorie d'emploi en 1991, et maintenant c'est 87 %. Chez les enseignantes, ça augmente encore. Alors, l'équité salariale a de beaux jours encore devant elle. Et, si on regarde, aussi il y a un tableau que je vous ai mis, qui est fort intéressant, des inscriptions professionnelles... en formation professionnelle, pardon, et en formation technique au secondaire et au cégep, on voit que c'est encore assez parlant, là, le marché du travail est encore extrêmement ségrégué. Donc, la prédominance féminine et masculine, elle est facile à définir pour les entreprises.

Bon. Ce qui nous inquiète, au CIAFT et à la Fédération des femmes du Québec, est aussi la précarisation du marché du travail, des conditions de travail. L'année dernière, au Québec, 100 % des emplois qui se sont créés sont des emplois non syndiqués. Et souvent, je ne dis pas tout le temps, mais la vulnérabilité au travail est souvent associée à la non-syndicalisation. Si on regarde les écarts salariaux, d'abord les faibles salaires, en 2007, c'est 18 % des travailleuses au Québec qui gagnaient moins de 10 \$ l'heure. Chez les non-syndiqués, c'est 26,5 %, près du quart des non-syndiqués qui gagnent moins de 10 \$ l'heure, à peine le salaire minimum et à peine un peu plus, alors que c'est 16 % chez les hommes non-syndiqués. Au salaire minimum, les Québécoises demeurent surreprésentées: près de 65 % des personnes travaillant au salaire minimum sont des femmes, et elles y demeurent plus longtemps que les hommes. Et 90 % des emplois au salaire minimum se trouvent dans des secteurs à prédominance féminine. On pense aux commerces de détail, à l'hébergement, à la restauration surtout. Pour les écarts salariaux entre hommes et femmes, on voit qu'ils sont plus élevés dans les emplois non syndiqués, près de 20 %, alors que, dans les emplois syndiqués, c'est 6 %. Je n'ai pas les derniers, derniers chiffres, mais c'est autour de 6 %.

On a vu aussi que l'écart salarial hommes-femmes augmente ces dernières années. Entre 1997 et 2004, on a vu qu'il a augmenté surtout dans les secteurs où travaillent majoritairement des femmes, comme le commerce, les soins de santé, l'hébergement et services de restauration. Les écarts salariaux, en plus ils sont marqués pour les travailleuses non syndiquées par d'autres caractéristiques comme le fait de ne pas avoir de diplôme, de travailler dans les petites entreprises, chez les travailleuses âgées également, chez les femmes issues de l'immigration. Évidemment, elles sont susceptibles davantage d'être touchées par un plus grand écart salarial que les autres travailleuses.

Ce qu'on a vu dans le bilan de la Commission de l'équité salariale sur l'application de la loi en 2006, c'est que, chez les non-syndiquées, on a vu que ce sont elles qui sont les moins informées des résultats d'équité salariale dans les entreprises et notamment dans les petites entreprises de moins de 50 personnes salariées. Elles sont donc moins informées de l'existence de la loi, de leurs droits, de leurs recours. Elle sont en général peu appelées à participer au comité d'équité salariale, même si, dans le rapport de 2006, on a vu que, dans les entreprises non syndiquées de petite taille, 30 % des entreprises ont établi un comité d'équité salariale. Et on trouve ça absolument excellent mais pas assez, évidemment. Et elles sont aussi les plus difficiles à rejoindre vis-à-vis de la loi.

Je vais passer maintenant la parole à Mme Rose.

Mme Rose (Ruth): Bonjour. Moi, je vais entrer maintenant dans notre évaluation du projet de loi comme tel. Nous sommes contentes qu'il y ait un projet de loi parce que je pense qu'il va rétablir et corriger certaines failles de la loi originale.

Alors, sur le maintien de l'équité salariale et la participation des personnes salariées, nous constatons qu'on n'impose pas les mêmes conditions pour les exercices de maintien qu'on a imposées pour l'exercice original, notamment au niveau de la composition de qui fait le maintien, et aussi que, 10 ans plus tard ou même cinq ans tard, il y a besoin de refaire l'information dans l'entreprise et de s'assurer que les gens, particulièrement les non-syndiqués, soient mis au courant de leurs droits.

● (17 h 10) ●

Alors, notre première recommandation est à l'effet que, je suis à la page 10 de notre mémoire, dans le cas des exercices de maintien, on ait les mêmes obligations pour l'employeur que pour l'exercice initial, et particulièrement au niveau de l'exigence de création d'un comité dans les entreprises de 100 personnes et plus et avec les mêmes conditions aussi pour les entreprises de 50 à 99. On se rappelle, comme vient de dire ma collègue, que, même dans les entreprises de 10 à 49, un certain nombre d'entreprises, 30 % de celles qui ont fait l'exercice, parce que ce n'est pas l'ensemble des entreprises, ont trouvé que c'est utile de créer un comité. Et je vous rappelle que, dans cette période, où il y a quand même un développement... malgré la crise économique, on commence à voir des problèmes de pénurie de main-d'oeuvre, que l'implication des femmes dans l'entreprise, et la valorisation de leurs qualifications, et les conditions de travail qui encouragent la rétention de la main-d'oeuvre est un atout pour les entreprises.

Le Président (M. Ouimet): Je veux juste vous signaler... nous empruntons maintenant, je prends pour acquis, le temps des ministériels. M. le ministre, y a-tu un partage équitable?

Des voix: ...

Le Président (M. Ouimet): Oui? Très bien. Poursuivez.

Mme Rose (Ruth): Donc, on demande que... les mêmes conditions pour la création d'un comité dans le cas de maintien. Et nous demandons aussi que, lorsque, dans les 50 à 99, il y a la création d'un comité, qu'on inclue une représentante des travailleuses non syndiquées et aussi que, dans toutes les entreprises, que, si au moins 10 personnes salariées non syndiquées demandent la création d'un comité, l'employeur soit obligé de créer un comité comme il doit le faire lorsqu'il y a une demande d'une organisation accréditée.

Sur les programmes distincts, pour nous, ça a toujours été une des grandes failles de la loi parce que ça permet à un employeur de diviser l'entreprise entre, avec l'accord du syndicat souvent, entre les unités qui sont principales masculines et ceux qui sont principalement féminines et de faire des programmes distincts, ce qui empêche les unités qui sont à prédominance féminine de comparer le salaire à des unités où il y a le plus d'hommes, et surtout les hommes les mieux payés. Alors, nous comprenons qu'il y a certaines très grandes entreprises qui sont très complexes et que les programmes distincts ont leur place dans ces entreprises-là, donc nous ne nous opposons pas de façon catégorique aux programmes distincts, mais nous demandons que, lorsqu'il n'y a pas... dans l'unité à prédominance féminine, s'il n'y a pas suffisamment de comparants masculins, que cette unité puisse comparer leurs emplois à l'ensemble des emplois à caractère masculin. Actuellement, la loi prévoit cette possibilité lorsqu'il n'y a aucun comparant masculin. Nous pensons que, quand il y a, disons, moins de cinq emplois masculins dans une unité, qu'ils puissent aller en dehors de l'unité.

Et nous pensons aussi que la Commission de l'équité salariale devrait avoir un droit de regard lorsqu'il y a création de programmes distincts. Et donc, s'il y a une plainte à cet effet-là et à l'effet que cette possibilité crée des effets discriminatoires, qu'ils puissent avoir un droit de regard à cet égard-là. Et aussi, en cas de maintien de l'équité salariale, donc une reprise, s'il y a eu de l'évidence que ça ait eu des effets discriminatoires, que, dans l'exercice du maintien, ces mêmes règles s'appliquent.

Sur la question des entreprises qui atteignent le seuil de 10 personnes après 1997, nous sommes heureuses qu'ils vont finalement être couverts, mais nous demandons qu'ils aient seulement deux années pour faire leur exercice d'équité salariale. On vous rappelle que, lorsque la commission a adopté finalement le règlement sur les entreprises sans comparant masculin, on leur a donné seulement deux années, alors que c'était un nouveau règlement. Aujourd'hui, tous les programmes d'équité salariale, les services de la commission sont bien rodés, donc les entreprises ne devraient pas avoir besoin de plus que deux ans pour

faire cet exercice. Et nous pensons que c'est un peu injuste à l'égard des autres entreprises, qui sont assujetties depuis 1997 et qui ont fait leur exercice d'équité salariale, qu'il y ait des nouveaux compétiteurs qui peuvent finalement traîner le début du paiement d'ajustement jusqu'en début 2014, et alors qu'ils ont peut-être atteint le seuil de 10 en 1998.

Donc, nous pensons, même avec les ajustements de quatre années, ça va quand même être six ans avant que tout soit accompli et nous pensons que les délais pour les droits des femmes, c'est aussi suffisant.

Sur l'affichage, et nous avons déjà communiqué à plusieurs reprises ces recommandations à la commission puis au ministre, nous pensons que, particulièrement dans les petites entreprises, pour que les femmes non syndiquées exercent leur droit, elles ont besoin de beaucoup plus d'informations, et c'est particulièrement dans les entreprises de 10 à 49. Nous demandons qu'il y ait toutes les informations qui sont prévues dans les deux affichages lorsqu'il y a un comité d'équité salariale, à savoir l'identification des catégories, la méthode d'évaluation, les résultats de l'évaluation, et qu'il y ait une obligation de la part de l'employeur non pas d'afficher tous les documents, mais qu'il y ait un droit de consultation. Et, dans le cas de maintien aussi, nous pensons qu'il doit y avoir plus d'informations sur les méthodes, et y inclus sur ce qui était le premier exercice, parce que c'est le premier exercice qui contenait l'ensemble des catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine, et les résultats de l'évaluation, et l'instrument... Et donc, pour bien juger si le maintien a été fait, on a besoin de revoir ces informations-là aussi.

Et finalement nous pensons qu'on devrait ajouter une clause dans la loi, qui interdise à l'employeur d'exercer des représailles à l'égard d'une personne salariée qui aurait demandé de voir des documents sur la façon que l'équité salariale a été effectuée. Et je retourne la parole à ma collègue.

Mme Goulet (Nathalie): Très vite, parce que...

Le Président (M. Ouimet): Mme Goulet, oui.

Mme Goulet (Nathalie): ...j'ai bien conscience qu'on empiète sur votre droit de parole.

Sur les recours maintenant, on en a beaucoup parlé, je pense, hier et aujourd'hui, pour nous, un droit sans recours, ce n'est pas un droit. C'est toute la distance qui sépare l'égalité formelle de l'égalité réelle ou de la pleine égalité.

Alors, je vais directement à notre recommandation. Vous lirez notre argumentaire. Mais ce que l'on voudrait à la fois pour le maintien, mais aussi... c'est que les personnes salariées non syndiquées aient un droit de recours non assorti d'un délai, d'une affirmation de maintien par l'employeur, que ce soit en vertu de l'article 15 de la loi ou lorsqu'elles sont d'avis que l'affichage de l'exercice ou du maintien n'est pas conforme, alors qu'actuellement le délai, en vertu de l'article 15, pour déposer des plaintes est de 60 jours. Sur le pouvoir d'intervention de la commission devant la Commission des relations du travail, nous estimons que le projet de loi vient limiter de manière importante le pouvoir d'intervention de la commission en le précisant

sur des questions mettant en cause seulement sa compétence concernant l'interprétation de la loi ou présentant un intérêt général. Ce ne sont pas ces motifs, d'après nous, qui causent problème dans la plupart des causes se retrouvant à la CRT mais bien des plaintes relatives à une mauvaise application de la loi.

● (17 h 20) ●

Alors, vous lirez aussi notre argumentaire, mais nous sommes vraiment persuadées que la capacité d'intervention juridique de la commission, et qui a déjà été reconnue d'ailleurs par la CRT, par la Cour supérieure, soit préservée. Il serait dommage et incompréhensible que le législateur aille à l'encontre de ces décisions. Cela enverrait un signal défavorable et éliminerait pratiquement les recours juridiques pour les travailleuses les plus vulnérables quant à leur droit à l'équité salariale.

Sur les ressources, maintenant, allouées à la commission, à la Commission de l'équité salariale, on a vu avec beaucoup de plaisir que le budget de la commission allait être sensiblement augmenté. Simplement, on n'en a pas vu de trace dans les crédits des ministères et organismes déposés la semaine dernière dans le budget du Québec. Alors, on en fait mention dans notre mémoire. Et sur la déclaration, finalement, obligatoire des entreprises concernant l'application de la loi, on l'a demandé, ça, depuis des années, on est extrêmement heureuses que ça se fasse. Maintenant, ça va se faire par règlement, et on aimerait beaucoup être consultées. C'est très important, les questions qui vont être posées aux entreprises, et aussi l'accessibilité de ces informations-là va être très importante pour mener des recherches sur l'équité salariale par secteurs, par exemple, sur le marché du travail, etc.

Donc, on espère que ces informations-là, cette reddition de comptes là va pouvoir être utilisée finalement pour mieux comprendre l'application de la loi. Merci.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, merci pour cette présentation. M. le ministre du Travail, je vais faire le calcul: elles sont rendues à 10 minutes sur votre temps.

M. Whissell: Alors, bonjour, mesdames, c'est un plaisir de vous revoir. Un, je vais peut-être aller dans le même sens que les propos que j'ai tenus à Mme Desjardins, qui s'est présentée juste avant vous: avec vous, on a fait beaucoup de travail, puis je tiens également à le souligner publiquement. Également, on a fait un travail puis, même si c'est dans un autre sujet, au niveau du salaire minimum, hein, rappelez-vous, on s'était rencontrés puis on avait eu des discussions, plusieurs rencontres puis vous m'aviez aussi convaincu qu'on pouvait aller plus loin puis plus vite pour le salaire minimum. Et je pense que, de voir, là, dans la dernière année, deux augmentations de 0,50 \$, et on veut continuer dans le même sens, sans compromettre l'économie du Québec, mais en s'attardant justement aux gens qui ont des salaires plus bas et qui sont en grande partie des femmes... alors je tiens à vous remercier en ce sens-là.

Et aujourd'hui on continue ensemble pour faire avancer la cause de l'équité salariale. J'ai bien reçu vos

commentaires suite au dépôt du projet de loi. Également, je vois que, comme à votre habitude, vous avez travaillé fortement pour nous déposer un mémoire, qui est, encore une fois, qui est bien construit, qui est bien présenté. Sachez qu'on va prendre le temps d'analyser vos commentaires. On aura également des discussions entre nous pour voir si certaines de ces recommandations peuvent faire l'objet de modifications, éventuellement. Et en ce sens je salue votre travail.

Alors, compte tenu du peu de temps, M. le Président, qu'il nous reste, je vais laisser le temps de parole à mes collègues. Et compte tenu également que c'est notre dernier groupe de la journée.

Le Président (M. Ouimet): Très bien. Alors, merci, M. le ministre. M. le député de Jean-Lesage.

M. Drolet: M. le Président, merci. Bonjour, Mme Rose et Mme Goulet, bienvenue à cette commission. Ce matin, nous avons entendu pour que la petite entreprise... que l'affichage pouvait peut-être déranger la confidentialité des ententes qui pourraient être prises salarialement. Dans ce projet de loi, l'affichage a été amélioré, et, comme nous le disions tout à l'heure, c'est un outil important pour les salariées afin qu'elles puissent savoir si leur employeur a réalisé son exercice. Cependant, n'est-il pas dangereux dans la petite entreprise qu'une affiche en dise trop?

Le Président (M. Ouimet): Voulez-vous préciser peut-être votre question, M. le député?

M. Drolet: Bien, en fait, on a entendu tantôt le Conseil du patronat, en fait les gens que...

Le Président (M. Ouimet): Est-ce que vous avez bien saisi la question du député? Oui.

M. Drolet: ...que l'affichage, bon, peut être... Mais vous savez que l'affichage peut aussi être quand même pour de la confidentialité. Je veux juste m'assurer, pour moi-même de venir d'une entreprise privée et de l'entreprise patronale, je veux juste m'assurer de voir un petit peu votre opinion là-dessus.

Mme Rose (Ruth): On ne comprend pas trop pourquoi, dans une grande entreprise où il y a des échelles salariales formalisées, et les gens connaissent donc au moins l'intervalle dans lequel les gens sont payés et souvent ils connaissent exactement parce qu'ils savent combien de temps les gens ont été dans l'entreprise, pourquoi c'est pire dans une petite entreprise. Et on se rappelle que ce qui a toujours causé problème pour l'équité salariale dans les entreprises, c'est que c'est tabou d'en parler, des salaires. Et donc les femmes sont moins agressives, plus accommodantes quand on négocie individuellement. Alors, tout l'objectif d'un exercice d'équité salariale, c'est de forcer l'entreprise de regarder de façon systématique c'est quoi, sa structure salariale, c'est quoi, les différents emplois et pourquoi on paie telle 15 \$ puis l'autre 12.

Alors, je pense qu'il faut enlever ce tabou-là, et l'exercice d'équité salariale a pour effet justement de rendre plus neutre cette question-là parce qu'on l'entoure

de discussions objectives puis une évaluation qui est systématique et qui a une certaine valeur scientifique.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, merci, M. le député. Allons du côté de l'opposition officielle, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: Alors, merci, M. le Président. Bienvenue, mesdames. Moi, je vais revenir à la page 9 de votre mémoire concernant les obligations en lien avec le maintien. J'aimerais ça que vous puissiez nous... peut-être par des exemples... ou plutôt nous faire la démonstration de... Ce que vous proposez, ce que vous nous affirmez dans le mémoire, c'est que ce projet de loi là propose... et cela constitue un recul à nos yeux. Moi, je voudrais vous entendre sur: Est-ce que vous avez des cas concrets qui vous font la démonstration, qui nous feraient la démonstration de ce propos-là?

Mme Goulet (Nathalie): J'ai dit tout à l'heure que 30 % des 10-49, des entreprises de 10-49, qui avaient établi un comité d'équité salariale l'ont affirmé lors du sondage, et à peu près le même pourcentage ont décelé des écarts salariaux, par exemple, dans les 10-49. Donc, on pourrait voir une espèce de corrélation positive entre le fait qu'il y ait une participation des travailleuses non syndiquées et le fait que soient observés des écarts salariaux. Ce sont elles qui connaissent leurs emplois. Mais évidemment on sait très bien que, dans les petites et moyennes entreprises au Québec, il n'y a souvent pas de service de gestion des ressources humaines. L'équité salariale vient faire le ménage, vient structurer des choses. Il y a des femmes qui travaillent, qui n'ont même pas de titre d'emploi, et de pouvoir parler du travail, de le codifier dans des milieux où ce n'est pas culturellement, gestionnairement admis ou réalisé, c'est une très bonne chose.

D'ailleurs, dans le sondage fait par la commission en 2006, les petites entreprises ont dit que c'était intéressant de faire l'équité salariale puis qu'il y avait beaucoup d'effets positifs observés à la suite d'un exercice.

Mme Poirier: Justement, toujours avec le maintien et la périodicité, bon, vous soulignez, que, bon, le fait de faire l'exercice à tous les cinq ans vous apparaît correct. On a eu des groupes qui sont venus nous dire que, non, il faudrait que ce soit fait à tous les trois ans afin de pouvoir corriger plus rapidement, puisqu'il n'y a pas de rétroaction sur l'exercice de maintien. J'aimerais ça vous entendre là-dessus, à l'effet que, bon, le fait de réduire la période de réexamen fait en sorte de réduire aussi les écarts et permettre une correction plus rapidement.

Mme Rose (Ruth): Nous ne nous sommes pas penchées spécifiquement sur cette question-là. On pourrait aussi regarder quatre ans parce que tous les autres éléments de la loi ont été faits dans les périodes de quatre ans. Alors, ça voudrait dire, par exemple, quand on finit de faire l'ajustement sur le premier exercice... c'est que, là, on reprend l'exercice. Ce serait une autre possibilité.

● (17 h 30) ●

Mme Poirier: Vous avez entendu tout à l'heure le Conseil du statut de la femme affirmer que l'implantation d'un comité consultatif pour lequel ils n'étaient pas d'accord... de l'installer par un décret ministériel sous la gouverne du ministre, vous faites mention que... votre souhait d'y participer, mais j'aimerais ça vous entendre sur le fait que ce comité-là vient, dans le fond, subordonner la commission à une instance, dans le fond, paritaire syndicat-patronat.

Mme Goulet (Nathalie): En fait, le ministre nous a affirmé que le comité serait paritaire mais que les représentantes des travailleurs et travailleuses non syndiqués pourraient siéger à ce comité. On demande même que deux personnes, et non pas au moins une, mais deux personnes minimalement soient présentes à ce comité-là. On ne s'est pas penchés, là, sur la hiérarchie, là, je vous avoue, là, de ce comité-là. On l'a vu comme un aspect positif, comme un lieu de rencontre, d'échange. Il y a différents comités dits paritaires au gouvernement, là, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre ou je pense aux conseils régionaux des partenaires du marché du travail, qui sont faits sur une autre forme, ou la Commission des partenaires du marché du travail, mais, nous, on était plutôt favorables quand on a vu cette annonce-là dans le projet de loi.

Mme Poirier: Dans votre mémoire, en page 11, vous parlez que la Commission d'équité ait un droit de regard sur les programmes distincts, qu'elle ait le pouvoir de déterminer si le ou les programmes en place ont des effets discriminatoires. J'aimerais ça que vous puissiez nous donner peut-être un exemple. Ou en tout cas quand cela peut-il arriver?

Mme Rose (Ruth): Mais ce qu'on constate, c'est que, dans beaucoup de cas, lorsque vous avez, par exemple, dans une industrie manufacturière, vous avez une unité syndiquée dans la production ou au transport et un autre qui sont des emplois de bureau, ce sont les employeurs qui vont aller voir le syndicat masculin, puis ils disent: Demandez un programme distinct, et leur objectif est justement de faire en sorte que le secteur bureau soit obligé de comparer avec ces certains emplois masculins qui sont, par exemple, l'expédition, qui seraient dans la même unité, ou la photocopie, je ne sais pas, où il n'y a pas beaucoup de comparant masculin et où les salaires des hommes sont peut-être plus faibles. Et c'est fait délibérément pour... Et les syndicats auxquels on parle nous disent que c'est le cas pour éviter qu'on compare les emplois de bureau à des emplois de l'entreprise masculins les mieux payés. Et le problème, c'est souvent ces unités de femmes. Ils vont avoir un comparant masculin, qui n'est pas très bien payé, et ce qui d'abord, aussi au niveau de l'exercice de l'équité salariale, rend extrêmement difficile... même au niveau technique.

Alors, on prévoit quand on dit: Aucun comparant masculin, mais on pense qu'il faudrait qu'il y ait au moins, disons, cinq comparants masculins pour pouvoir aller en dehors, pour obliger les gens d'aller en dehors de l'unité.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Merci, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve. Mme la députée de Marguerite-D'Youville.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Merci, M. le Président. Bonjour. Merci de votre mémoire. Je pense qu'il pose, avec beaucoup de pertinence, la situation des travailleuses non syndiquées face à la loi. Et, à ce titre-là, vous faites référence à l'information en page 5 et vous faites référence à votre travail avec la Commission de l'équité salariale pour tenter d'informer, le plus largement possible, les femmes. Maintenant, quand on regarde les pourcentages de femmes non syndiquées qui ont pu avoir accès à des travaux d'équité salariale, quand on regarde l'ampleur du travail à faire, comment vous voyez l'amélioration de ce volet Information? On sait que vos ressources, comme les ressources d'énormément de groupes, sont limitées.

Bien sûr, la collaboration de la commission, elle est là, mais comment, si on allait un peu plus loin pour répondre à ce besoin d'information et en même temps d'appui des travailleuses non syndiquées dans leurs milieux, comment vous voyez ce travail-là?

Mme Goulet (Nathalie): La commission a été créative ces dernières années, et je pense au programme de vérification dans les entreprises... sa propre initiative, la commission fait enquête. Il faut que ce programme-là, et j'espère que les fonds supplémentaires alloués vont le permettre... mais doit intensifier de façon majeure son programme de vérification. D'ailleurs, c'est ce programme-là qui a permis à la commission de dire que c'est non pas 68 % ou 70 % des entreprises qui avaient déclaré faire l'équité salariale en 2006, mais bien la moitié, à peu près, là, qui l'ont effectivement réalisée.

Donc, le programme permet beaucoup, de choses, et il faut que ce soit renforcé. Nous faisons partie, avec des chercheurs, des professeurs d'université, à un comité sur les travailleuses non syndiquées, à la commission. On a émis des recommandations qu'on espère voir inscrites dans le prochain plan d'action de la commission qui doit être adopté cette année. Évidemment, il faudrait beaucoup, beaucoup, beaucoup de formation terrain auprès des travailleuses, auprès des étudiantes dans les secteurs à forte prédominance féminine, beaucoup, beaucoup de formation et d'informations encore. Le ministre parlait d'une campagne majeure d'information qui devrait être faite lorsque le projet de loi sera adopté. On pense que c'est important parce qu'on a aussi un discours à construire mais aussi peut-être à déconstruire par rapport à l'équité salariale. C'est que, depuis le règlement dans le secteur public, on pense que c'est réglé ou que c'est une affaire syndicale, alors que c'est un droit au travail pour les femmes.

On a aussi demandé, on en a glissé quelques mots seulement dans notre mémoire... mais on a demandé depuis plusieurs années que soient mis sur pied un service, une structure d'appui juridique pour les travailleuses non syndiquées. On trouverait ça extrêmement important. En Ontario, il y a eu ce service-là pendant une dizaine d'années. Il faudrait s'inspirer de cette expérience ontarienne là en tout cas qui a donné de bons résultats, peut-être pas suffisamment. Mais en tout cas on pourrait vraiment mettre sur pied ce service indépendant. Bon. Il y a mille choses à faire, mais notre comité continue ses travaux et a des chantiers de réflexion, et d'action, et de propositions à faire pour les prochaines années à la commission.

Mme Rose (Ruth): Si vous me permettez, j'aimerais attirer votre attention en bas de la page 18, quelque chose que ma collègue a dû passer un peu trop rapidement. C'est qu'il y en a un grand nombre, d'entreprises, particulièrement dans le secteur des services et de santé... santé et services sociaux, notamment je pense à des entreprises d'économie sociale ou des entreprises privées, qui font le service de maintien à domicile. Et nous pensons, en prenant exemple sur l'obligation contractuelle des entreprises qui ont un contrat avec le gouvernement, d'instaurer un programme d'accès à l'égalité. Nous pensons qu'il devrait y avoir des mesures spécifiques sur ces entreprises qui ont des contrats avec le gouvernement, notamment dans la santé et les services sociaux, de présenter leurs programmes d'équité salariale à la commission. Et aussi il doit y avoir une campagne au ministère des services et santé sociaux pour s'assurer que les obligations des entreprises dans ce secteur fassent leur job.

Et même ce serait intéressant d'avoir un programme sectoriel comme il y a eu pour les centres de la petite enfance.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Merci. Une autre question quant au point 6, à la page 15, sur le pouvoir d'intervention de la Commission d'équité salariale devant la Commission des relations du travail. Vous soulevez cette question-là avec beaucoup de pertinence. Et, si on met ça en lien avec les difficultés qu'ont les travailleuses non syndiquées à avoir accès à tout le processus, à être informées, et tout ça, ce dont on vient de parler, est-ce que vous pensez que le fait de modifier les pouvoirs de la commission à l'égard de la Commission des relations du travail pourrait avoir un effet dissuasif sur les travailleuses qui auront, à un certain moment donné de la séquence, à assumer elles-mêmes leur représentation, leur défense?

Mme Goulet (Nathalie): Certainement.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Oui.

Mme Goulet (Nathalie): Certainement. Ce sera fini, des recours pour les travailleuses non syndiquées.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Et est-ce que vous avez eu, dans le suivi de ces travailleuses-là, des gens pour qui c'est déjà une difficulté d'amorcer un processus de contestation? Comment les femmes réagissent face à ce processus-là? Et bien sûr que le fait qu'elles devront se défendre en toute fin de processus, ça accentue les difficultés. Mais déjà est-ce qu'il y en a un bon nombre, de plaintes qui se posent par ces femmes?

● (17 h 40) ●

Mme Rose (Ruth): Malheureusement, nous sommes une petite organisation, on ne peut pas...

Une voix: ...

Mme Rose (Ruth): ...offrir ces services. Mais je vous rappelle que tout l'objectif d'avoir adopté une loi proactive, c'était parce qu'avant les gens avaient le droit de se plaindre auprès de la Commission des droits de la personne...

Une voix: Et que ça ne marchait pas.

Mme Rose (Ruth): ...et, même quand c'étaient des groupes syndiqués avec toutes les ressources, ça a pris 15 ou 20 ans de régler les questions. Et des individus n'auraient pas les ressources pour poursuivre. Donc, c'est un peu retourner à une situation où, pour faire valoir vos droits, il faut faire une plainte individuelle sans l'appui d'une expertise, et la commission qui a porté un jugement à la faveur de ces travailleuses...

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, merci, Mme la députée de Marguerite-D'Youville. Du côté ministériel maintenant, il reste un dernier bloc de 5 minutes. M. le député de Rouyn-Noranda—Témiscamingue.

M. Bernard: Merci, M. le Président. Bonjour, mesdames. Je suis très content de vos propos. Précédemment, je m'étais mis une petite note justement sur les entreprises d'économie sociale, entre autres, et une autre que je me suis mis une petite note, c'était le secteur coopératif, que je me posais des questions à cet égard-là, à savoir: Est-ce que c'étaient des secteurs que ça pouvait être difficile, étant donné que les travailleurs sont membres, etc.? Ça fait que ça, c'était un point. Mais le point qui m'intéressait, dans les milieux non syndiqués, entre autres, puis vous avez rien qu'une petite place où on le voit, c'est les communautés immigrantes. Moi, je me demandais beaucoup, avec toute votre expérience que vous avez, si les notions culturelles peuvent être un frein, dans des petits secteurs, à l'implantation de l'équité salariale. Parce qu'on voit souvent, là, au niveau de notions culturelles, je m'explique, que certaines communautés, les femmes n'auront pas tendance à porter plainte ou pas, O.K., et, à ce moment-là, qu'on arriverait...

Puis, surtout qu'à Montréal il y a un milieu d'immigrants beaucoup plus croissant, est-ce qu'il va y avoir une manière de plus les sensibiliser ou ça va être plus difficile, ces secteurs-là? J'aimerais avoir votre opinion là-dessus ou des pistes de solution.

Mme Rose (Ruth): Effectivement, d'abord, le plus gros problème des immigrantes, c'est de se trouver un emploi et évidemment, quand ils arrivent de l'étranger, c'est toute une période d'adaptation pour savoir qu'elles ont des droits, comment exercer ces droits. Elles ont souvent, dans des pays où il y a des grosses représailles, c'est... on se lève le petit doigt. Alors, effectivement, il y a des difficultés.

En même temps, il faut se rappeler que nous sélectionnons des immigrantes pour le fait qu'elles soient scolarisées. Alors, il y a beaucoup de femmes dans ces communautés, et surtout après quelques années de présence au Québec, qui sont capables de défendre leurs droits. Mais on sait aussi que ça prend une certaine possibilité de s'organiser, de se concerter ensemble, de ne pas être toutes seules dans un milieu de travail, et c'est pour ça que nos préoccupations de donner plus de droits et plus de mécanismes pour les non-syndiquées, elles visent aussi ces communautés. Et, en particulier dans les services et santé sociaux, moi, j'ai fait des recherches sur la question de l'aide à domicile. Il y a, dans les entreprises privées qui font ces jobs-là à contrat, il y a beaucoup, beaucoup d'immigrantes, et on

retrouve aussi beaucoup d'immigrantes dans les industries manufacturières non syndiquées.

Et donc nous pensons, et c'est une des recommandations qu'on a faites à la commission avec notre comité sur les non-syndiquées, dans leur sélection d'entreprises ou secteurs dans lesquels faire la vérification, de cibler particulièrement ces secteurs-là.

M. Bernard: Parfait. Merci.

Le Président (M. Ouimet): Merci, M. le député. Allons maintenant du côté du député de La Prairie.

M. Rebello: Merci, M. le Président. Bonjour, mesdames. C'est très intéressant. J'aime bien l'idée, là, du comité même en milieu non syndiqué, dans le fond, là, pour, dans le fond, qu'on puisse créer un comité conjoint pour faire le suivi sur l'équité salariale même quand il n'y a pas de syndicat.

Puis j'aimerais ça vous entendre un peu là-dessus, d'où vous est venue cette idée-là, si ça a été discuté, là. Vous avez dit: Vous aviez eu des discussions dans un comité aviseur, là, je pense, de la commission sur la question des non-syndiquées, là. Dans le fond, l'idée, si on veut que les non-syndiqués puissent faire appliquer leurs droits, à quelquel part il faut qu'il y ait un peu une forme de représentation qui s'installe. Même si ce n'est pas un syndicat, qu'au moins il y ait un mécanisme de... Sinon, chacun, individuellement, ne fera pas valoir leurs droits, là. C'est un peu la leçon de l'histoire, je pense, dans la Loi des normes ou dans toutes les lois qui donnent des droits individuels mais finalement qui ne sont pas appliqués, sauf quand il y a une représentation collective, là.

Ça fait que j'aimerais ça vous entendre un peu sur ça, sur cette conclusion-là à laquelle vous en venez.

Mme Goulet (Nathalie): Dans les petites entreprises, la loi ne donne aucune... n'oblige l'employeur à seulement faire un exercice d'équité salariale, même pas à identifier les catégories d'emploi. Il n'y a absolument rien. Et on a vu dans l'application de la loi que des comités avaient été mis en place. On a été les premières surprises et heureuses de voir ça. Et, comme je vous le disais tout à l'heure, on a vu une corrélation positive, là. Donc, je pense qu'on a appris, depuis plus de 10 ans, 12 ans d'application de la loi, on a appris que c'est un facteur favorable à la réalisation de l'équité salariale que la présence des travailleuses sur des comités. Donc, pourquoi ne pas le mettre dans la loi? Puis, mon Dieu, dans 10 ans, on verra si ça a été positif, et je l'espère avant. Mais donc c'est toute la proactivité de la loi, et l'employeur s'aide, dans le fond, quand il demande aux travailleuses d'expliquer toutes les caractéristiques de leurs emplois.

Mme Rose (Ruth): Dans les entreprises de plus de 100 employés où les non-syndiqués ont le droit de se faire représenter sur un comité d'équité salariale, la loi oblige l'employeur de prévoir une période sur le temps de travail pour que les non-syndiqués se regroupent et nomment leurs délégués. Et certainement, dans les 50 à 99 où il y a une organisation accréditée qui demande la création d'un comité d'équité salariale, on pourrait appliquer la même règle. Ce n'est pas très compliqué. Et, nous, ce que nous demandons, c'est que, quand il y a au

moins 10 syndiqués... 10 personnes non-syndiquées qui demandent la création d'un comité, ça veut dire qu'il y a déjà une certaine connaissance de la loi et une certaine concertation entre elles, et ce qui veut dire qu'elles seront capables ensuite d'alimenter les délégués sur un comité d'équité salariale et d'exercer non seulement leurs droits, mais aussi leur rôle dans l'exercice.

M. Rebello: Il y a un syndicat, la CSD, qui sont venus nous dire, c'était assez intéressant, là, d'entendre ça... ils disaient que, même quand il y a une entente patronale-syndicale au niveau du maintien, il devrait y avoir quand même un recours individuel qui continue à exister pour les travailleuses, là, parce qu'on ne sait jamais, des fois l'entente peut ne pas respecter l'équité salariale, là. Ce n'est pas parce qu'il y a une entente patronale-syndicale que ça devient au-delà de tout soupçon tout le temps, là. Qu'est-ce que vous pensez de cette position-là que le syndicat de la CSD a amenée?

Mme Rose (Ruth): Moi, ma compréhension, puis M. Whissell me corrigera, c'est que, lorsque, dans un 50-99, il y a eu un comité sur lequel les non-syndiquées n'étaient pas représentées, que ces femmes ont un droit de recours.

M. Rebello: ...même en milieu syndiqué. C'est-à-dire, si quelqu'un est syndiqué, mais il y a un comité puis il y a un problème, est-ce qu'il peut poser sa plainte? C'est ça, ma question. Est-ce que la travailleuse conserve un droit de plainte?

Mme Rose (Ruth): ...un droit de plainte en vertu de l'article 15, sur la mauvaise foi.

M. Rebello: C'est tout ce qui reste. C'est ce qui reste.

Mme Rose (Ruth): Mais je ne pense pas que, lorsqu'il y a un comité, puis il a fonctionné correctement, puis il a respecté la loi... c'est quand même... ils ont des délégués et le syndicat a quand même une obligation de consulter ses membres et de le faire, le garder au courant des démarches.

M. Rebello: ...

Le Président (M. Ouimet): Bien.

Mme Rose (Ruth): Et les non-syndiqués ont quand même... toutes les personnes ont le droit d'exercer des commentaires suite à l'affichage.

Le Président (M. Ouimet): Là-dessus je dois vous interrompre, le temps est écoulé. Alors, au nom de tous les parlementaires, Mme Rose et Mme Goulet, je vous remercie infiniment pour votre contribution fort positive aux travaux de cette commission.

Et, compte tenu de l'heure, la commission ajourne ses travaux jusqu'au mardi 31 mars, à 9 h 30, où elle se réunira afin de poursuivre ce mandat. Merci et bon retour à tous et à toutes.

(Fin de la séance à 17 h 50)