



---

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

---

---

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-NEUVIÈME LÉGISLATURE

## **Journal des débats**

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

**Le mardi 31 mars 2009 — Vol. 41 N° 4**

Consultations particulières sur le projet de loi n° 25 — Loi  
modifiant la Loi sur l'équité salariale (3)

**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](http://www.assnat.qc.ca)

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec  
ISSN 0823-0102

## Commission permanente de l'économie et du travail

Le mardi 31 mars 2009 — Vol. 41 N° 4

### Table des matières

Auditions (suite)	1
Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)	1
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)	12
Conseil du patronat du Québec (CPQ)	21
Mouvement des caisses Desjardins	30
Mémoires déposés	39
Remarques finales	39
Mme Carole Poirier	39
M. David Whissell	40
Le président, M. François Ouimet	41

### Autres intervenants

M. Stéphane Bergeron, vice-président

M. André Drolet

Mme Maryse Gaudreault

Mme Monique Richard

M. Sylvain Gaudreault

M. Daniel Bernard

M. Michel Matte

M. Claude Bachand

\* Mme Françoise Bertrand, FCCQ

\* Mme Sophie Raymond, idem

\* M. Yves Trépanier, idem

\* M. Michel Turner, idem

\* Mme Caroline St-Jacques, idem

\* M. Simon Prévost, FCEI

\* Mme Norma Kozhaya, CPQ

\* M. Youri Chassin, idem

\* M. Louis Chassé, Mouvement des caisses Desjardins

\* M. Bernard Desrosiers, idem

\* Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mardi 31 mars 2009 — Vol. 41 N° 4

**Consultations particulières sur le projet de loi n° 25 — Loi  
modifiant la Loi sur l'équité salariale (3)**

*(Neuf heures trente et une minutes)*

**Le Président (M. Bergeron):** Alors, à l'ordre, s'il vous plaît! Ayant constaté le quorum, je déclare la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte. Je demande à toutes les personnes présentes de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs téléphones cellulaires.

**Auditions (suite)**

Alors, le mandat de cette 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.

Alors, Mme la secrétaire, est-ce possible de nous indiquer s'il y a des remplacements?

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

**Le Président (M. Bergeron):** Merci beaucoup. Alors, la commission entendra aujourd'hui un certain nombre d'intervenants notamment de la Fédération des chambres de commerce du Québec, suivie de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et du Conseil du patronat.

Alors, sans plus tarder, j'invite la présidente de la Fédération des chambres de commerce du Québec à faire sa présentation pour une période de 10 minutes, qui sera suivie d'un échange avec les membres de la commission. Si vous voulez, dans un premier temps, Mme Bertrand... D'abord, bonjour. Merci d'être avec nous. Si vous voulez présenter les personnes qui vous accompagnent pour le bénéfice des membres de la commission et également de nos téléspectateurs.

**Fédération des chambres de  
commerce du Québec (FCCQ)**

**Mme Bertrand (Françoise):** Oui, avec plaisir. Alors, bon matin. Je commencerai par ma droite. Madame.

**Mme Raymond (Sophie):** Sophie Raymond, d'Aon conseil.

**M. Trépanier (Yves):** Yves Trépanier.

**Mme Bertrand (Françoise):** D'Aon aussi, et ils sont tous les deux membres du comité aviseur travail de la fédération. À ma gauche.

**M. Turner (Michel):** Michel Turner, de Metro.

**Mme St-Jacques (Caroline):** Et Caroline St-Jacques, à la fédération.

**Mme Bertrand (Françoise):** Et Françoise Bertrand, qui est la présidente de la fédération. Alors, bon matin, M. le Président.

M. le ministre, Mmes et MM. les députés, au nom de la Fédération des chambres de commerce du Québec, nous vous remercions de nous recevoir ce matin. Particulièrement, puisque c'est sur invitation, on l'apprécie d'autant. Nous l'apprécions, puisque cette consultation-là, pour nous, présente vraiment une ouverture pour arriver au meilleur projet de loi possible pour l'avenir de l'équité salariale au Québec. Nous vous présenterons, selon notre habitude, une position constructive, c'est comme ça qu'on la qualifie, que nous croyons progressiste et qui reflète la volonté de nos membres de participer à l'évolution de la société à laquelle nous appartenons.

D'entrée de jeu, rappelons que les employeurs souscrivent non seulement au principe et à l'intention de la Loi sur l'équité salariale et que la fédération a toujours encouragé ses membres à l'appliquer. Rappelons aussi que, lorsque nous avons comparu devant cette commission en février 2008, nous avons insisté sur le fait que l'administration de cette loi devait être révisée en profondeur pour simplifier ses modes de fonctionnement et réduire la lourdeur administrative encourue par les entreprises et que les principes mêmes de cette loi ont été desservis par les changements d'orientation dans l'administration de cette loi, croyions-nous.

Le projet de loi n° 25 présenté par le ministre du Travail le 12 mars dernier représente, selon nous, un pas dans la bonne direction, comparativement à certaines recommandations préconisées par la Commission de l'équité salariale. En effet, nous accueillons favorablement l'évaluation aux cinq ans du maintien du programme d'équité salariale, qui nous apparaît une habile solution à l'obligation de rigueur dans l'application de l'équité tout en évitant d'alourdir indûment l'administration des entreprises. La correction dans la définition du «salaire étoilé», pour sa part, nous apparaît refléter une meilleure compréhension du domaine des relations de travail et des pratiques de rémunération.

À cet égard, nous vous présentons aujourd'hui des amendements qui visent essentiellement à apporter certaines précisions sur le maintien de l'équité, soit l'affichage, que nous souhaitons adapter aux modes de communication contemporains, et le délai de conformité pour les entreprises nouvellement assujetties à la loi, que nous souhaitons voir prolongé d'une année, soit à décembre 2011. Nous pourrions les explorer ensemble plus tard.

Ce sur quoi nous voulons insister aujourd'hui, et vous admettez que nous sommes, croyons-nous, avec notre position depuis le début de ce processus qui remonte à 2006, c'est sur la nécessité de mieux circonscrire la gouvernance de la Commission de l'équité salariale. À ce chapitre, nous considérons que le projet de loi n° 25 n'apporte pas de réponse adéquate à ces questions et ne clarifie pas suffisamment, pour nous, la

dualité des rôles de la commission qui sont, d'une part, ceux de surveillant et de promoteur et, de l'autre, ceux d'enquêteur et d'adjudicateur. À nos yeux, la commission conserve son rôle de juge et partie, ce qui entraîne, pour nous, une administration et des interprétations trop tributaires de l'idéologie des dirigeants en place. L'histoire de la commission fourmille d'exemples où cette trop grande latitude a diminué la crédibilité, pensons-nous, de la commission auprès des employeurs, défavorisant ainsi l'atteinte des vrais objectifs de la loi.

Voyons d'abord la création du comité consultatif des partenaires. La fédération recommandait plutôt la mise sur pied d'un conseil d'administration, en bonne et due forme, chargé d'assurer que le respect et l'atteinte des objectifs de la loi soient réalisés de manière équilibrée et conformément à la raison d'être de la loi et qui favoriserait une plus grande stabilité dans les orientations de la commission. Le projet de loi propose plutôt un comité consultatif des partenaires, donc d'un comité aviseur auprès de la commission qui peut tenir compte ou non de ses avis. Comme vous le verrez dans les amendements que nous suggérons, nous croyons que les avis émanant de ce comité devraient être élargis aux orientations que la commission prend et qu'elle publie à l'intention des employeurs, des employés et des comités. De plus, nous considérons que le ministre devrait avoir le loisir de déterminer toute question qu'il juge pertinente et d'obtenir à ce propos l'avis du comité consultatif. Pour nous, ce comité peut présenter un excellent véhicule pour les employeurs et les employés de se faire entendre auprès de la commission et du ministre.

En ce qui concerne les pouvoirs d'intervention de la commission, nous suggérons quelques amendements susceptibles d'en garantir, pour nous, l'étanchéité. Prenons, par exemple, le pouvoir d'intervention de la CES devant la Commission des relations de travail. Nous nous sommes toujours opposés à ce que la CES dispose de cette autorité et proposons des modifications aux articles 104, 105 et 106 de la loi afin d'éviter un pouvoir d'intervention tous azimuts. Nous recommandons des amendements qui favoriseraient, selon nous, une responsabilisation accrue des parties aux relations du travail, employeurs et syndicats, dans l'établissement d'un programme d'équité et de son maintien. Ces modifications permettront aussi à la commission de consacrer plus d'énergie dans ses mandats prioritaires comme aider les entreprises qui ne l'ont pas déjà fait à réaliser l'équité salariale.

Enfin, pour ce qui est des fonctions de la commission et la dualité de ses rôles, nous prévoyons un certain nombre de mesures qui visent à encadrer davantage l'exercice par la commission de ses fonctions d'enquête et d'adjudication sans en nier l'existence. Nous aurions certes préféré que la commission ne puisse plus déclencher des enquêtes de sa propre initiative. Le projet de loi conservant cette prérogative, nous avons donc opté pour insérer dans la loi des éléments entourant ce pouvoir d'une plus grande rigueur. Dans le mémoire que nous avions présenté à la Commission de l'économie et du travail en février 2008, nous proposons que le rôle d'adjudication soit réservé à la Commission des relations de travail. Nous constatons que le projet de loi n° 25 conserve le modèle existant en laissant à la commission les fonctions d'adjudication qu'elle détient. Les modifications que nous proposons à ce chapitre nous apparaissent

donc d'autant plus opportunes et nécessaires afin de contribuer à créer un meilleur équilibre des forces en présence. Vous comprendrez que toutes ces modifications, nous n'avons pas voulu être fastidieux dans la lecture, mais elles sont en annexe évidemment pour votre compréhension, et nous serons tout à fait ouverts à répondre aux questions.

Nous saluons par ailleurs la possibilité pour la commission de procéder à un exercice de conciliation. À ce sujet, nous suggérons quelques précisions allant dans le sens d'une parfaite étanchéité et confidentialité d'un tel processus.

En terminant, mesdames et messieurs, mes collègues et moi vous remercions de l'intérêt que vous portez aux opinions et au travail de consultation que la Fédération des chambres de commerce fait et sommes disponibles pour répondre à vos questions selon le temps réparti, bien sûr.

● (9 h 40) ●

**Le Président (M. Bergeron):** Alors, merci, Mme la présidente de la Fédération des chambres de commerce du Québec. Alors, pour une première question, du côté ministériel, M. le ministre du Travail.

**M. Whissell:** Alors, merci, M. le Président. Mme Bertrand, également les gens qui vous accompagnent, nous vous saluons.

Tout d'abord, permettez-moi de revenir sur l'événement de la semaine dernière. 100 ans de la fédération, je pense que ça mérite d'être souligné, M. le Président, organisme qui fait la promotion et la défense de ses membres depuis plus de 100 ans à travers le Québec. C'est très louable. Et je tiens à vous dire que j'étais bien content d'être présent à cet événement, qui a eu lieu au Parlement, ici, en présence du premier ministre, et également pour vous dire qu'on vous en souhaite un autre, 100 ans, Mme Bertrand.

Également, pour vous dire que je vous remercie de votre présentation. Je me rappelle, il y a un an, vous étiez venue, en commission parlementaire, faire la présentation justement dans le cadre des consultations, suite au dépôt du rapport. À l'époque, vous aviez une vilaine grippe, alors vous n'aviez pas fait la présentation, mais vous étiez présente. Et M. Bernier, qui n'est pas avec vous aujourd'hui, avait fait justement la présentation de votre position qui était à l'effet que la loi devait être maintenue, la commission devait être maintenue. Or, depuis ce moment et depuis la dernière année, nous avons travaillé avec les différents partenaires, représentants de femmes, syndicats, patronats, votre fédération également, pour arriver avec la proposition qui vous a été présentée il y a deux semaines, suite au dépôt du projet de loi à l'Assemblée nationale.

Je comprends qu'aujourd'hui vous nous dites que c'est un pas dans la bonne direction. C'est vos propos. Vous accueillez de façon favorable le projet de loi qui a été déposé, mais en même temps vous exprimez certaines réserves ou demandes à l'égard de points bien précis, et je dois vous dire d'entrée de jeu que nous prendrons le temps de bien les analyser. Je pense que votre mémoire a le mérite d'être bien étoffé, bien présenté. Vous allez même jusqu'à présenter des propositions d'amendement législatif. Alors, on regardera tout ça. Mais sur le fond vous demandez de donner une année

additionnelle, parce que tout le principe de la loi est axé sur le 31 décembre 2010, pour les entreprises qui n'ont pas réalisé un premier exercice. On leur dit: Vous devez le faire, vous devez le faire, comme la loi actuelle le demandait, à partir de 2001. On permet d'utiliser les données de 2009. Donc, on travaille dans l'action et dans l'avenir. Et également, pour le maintien, on dit à toutes celles qui l'ont déjà fait: Vous devez le faire pour le 31 décembre 2010. C'est quand même dans presque deux ans d'ici, hein?

Si on présume que, et on ne peut jamais présumer de l'adoption d'un projet de loi, M. le Président... mais, si tout va bien avec l'opposition, je pense qu'on est capables d'adopter les amendements législatifs d'ici la suspension de la présente session, ce qui fait en sorte que les entreprises auront quand même un an et demi franc suite à la mise en application des nouvelles dispositions pour s'exercer et réaliser soit un premier exercice d'équité ou exercer un maintien, tel que la loi et les nouvelles dispositions encadrent le maintien maintenant. Pourquoi un an de plus?

**Mme Bertrand (Françoise):** Alors, écoutez, M. le ministre, vous avez tout à fait raison de dire... D'ailleurs, on l'a écrit dans un communiqué puis on vous le répète ce matin, nous croyons vraiment que le projet de loi, tel qu'il est écrit maintenant, est un pas dans la bonne direction. Mais tout est perfectible dans la vie. C'est pour ça que nous sommes devant vous, à la commission parlementaire, ce matin.

La question du 31 décembre 2010, de le reporter dans le temps, on ne peut jamais se mettre dans la position: Qu'en aurait-il été si on n'était pas dans la crise économique? Mais nous le sommes et nous savons que les entreprises ont besoin de vraiment concentrer leurs efforts et leurs énergies à passer à travers cette crise actuellement et se préparer à la relance. Et on sait que cet exercice est quand même un exercice exigeant, et il nous semble que, tout en reconnaissant l'importance de le faire, d'amener les entreprises, surtout qui étaient assujetties, qui ne l'ont pas fait à le faire, d'allouer un peu plus de temps nous apparaît, compte tenu les pressions importantes qui s'exercent actuellement sur les entreprises, simplement de tenir compte de la conjoncture actuelle.

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

**M. Whissell:** Je vais vous poser une question bien franche. 2001; la loi actuelle a été adoptée en 1997. Il y a eu, si on peut dire, une période transitoire de quatre ans où on dit à toute entreprise: Il n'y aura pas de plainte, vous pouvez commencer dès le lendemain, c'est-à-dire 1997, et vous devrez l'avoir fait pour 2001. Si vous le faites par la suite, vous devrez toujours revenir en arrière. Pourquoi, une entreprise qui ne l'a pas fait de 1997, 1998, 1999, 2001, puis je peux me rendre comme ça jusqu'à aujourd'hui, en 2009, pourquoi lui donner... déjà on lui donne une trêve de un an et demi où on a dit: Durant cette période, il n'y aura pas possibilité de déposer des plaintes. On va donner des moyens financiers additionnels à la commission pour développer des outils, travailler en collaboration avec votre fédération, répondre aux questions des différentes entreprises, qui peuvent avoir à se documenter auprès de la

commission, et également s'assurer que les entreprises pourront justement bâtir, à l'intérieur du prochain deux ans ou la prochaine année et demie, après l'adoption, tout le dossier pour arriver à une pleine équité puis un règlement de leur équité pour le 31 décembre 2010.

Pourquoi, après toutes ces années, de 1997 à aujourd'hui, et là on va jusqu'au 31 décembre 2010, pourquoi une entreprise qui ne l'a pas fait durant toute cette période le ferait plus dans l'année additionnelle que vous demandez?

**Le Président (M. Bergeron):** Mme Bertrand.

**Mme Bertrand (Françoise):** M. Martin veut répondre, mais je vous dirai que ce que nous avons... Puis j'aurais dû le préciser tout à l'heure. Cette mesure vise les entreprises nouvellement assujetties et non pas celles qui étaient déjà assujetties, hein? Michel.

**Le Président (M. Bergeron):** M. Turner.

**M. Turner (Michel):** Michel Turner. Deux raisons. On part du fait qu'il y a, selon certaines enquêtes, près de 50 % des employeurs qui n'ont pas réalisé l'équité. Je fais partie d'une entreprise qui l'a fait. Si tous ces gens-là se mettent à se lancer dans un processus d'équité en même temps, ça va créer une pression énorme sur les ressources qui peuvent assister les entreprises à faire l'équité. En même temps, on demande aux entreprises qui l'ont fait d'assurer le maintien dans la même période. Je crois qu'il va y avoir carrément un manque de ressources externes qui va créer des délais, ce qui peut affecter la qualité des exercices, parce qu'il y a des gens qui vont essayer de le faire eux-mêmes.

L'autre chose. Si vous pensez à une entreprise multiétablissement, vous savez, les syndicats avaient la possibilité de demander des exercices distincts. Je connais plusieurs employeurs, là, des grandes entreprises qui ont à vivre avec 70 comités d'équité salariale. Dans le cadre du maintien, le maintien va être aux cinq ans. Si on donne plus de temps pour étaler ça, ça va donner une certaine progressivité, c'est-à-dire que l'employeur ne sera pas obligé de faire un exercice massif de maintien d'équité à tous les cinq ans à la même période. Il va pouvoir étirer ça sur une plus longue période, donc utiliser les ressources à l'interne. Parce qu'il n'y a rien de pire que de demander à un employeur de faire un exercice avec ses ressources à l'interne sur une période de 12 mois qu'il va refaire ensuite dans cinq ans.

Plus la période est longue, plus, au niveau du maintien, il va être facile de le faire pour les grands employeurs qui l'ont déjà réalisé. C'est les deux raisons.

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

**M. Whissell:** Alors, pour tout de suite, je vais laisser du temps de parole à mes collègues du gouvernement.

**Le Président (M. Bergeron):** Alors, M. le député de Jean-Lesage.

**M. Drolet:** M. le Président, merci. Mme Bertrand, messieurs dames, bonjour et bienvenue. Chers collègues

de la commission. Comme je l'ai mentionné aux autres groupes, Mme Bertrand, bien vous savez que je viens du côté du privé, c'est mes premières armes en politique. Et, particulièrement aussi associé aux chambres de commerce parce que j'étais moi-même membre de la Chambre de commerce de Québec et du conseil exécutif, ça fait que, bienvenue et merci, je comprends bien vos interrogations.

Par contre, pour qu'on puisse avancer et avoir un petit peu, de votre part, des commentaires, vous demandez à la commission quelle sorte d'aide aux entreprises, en fait que vous voulez avoir? En fait, quelle sorte d'aide que vous avez besoin, en première question? Et comment entendez-vous, comme organisation, aider vos membres et les sensibiliser face à leurs obligations qui découlent de la Loi sur l'équité salariale?

**Le Président (M. Bergeron):** Mme Bertrand.

**Mme Bertrand (Françoise):** Alors, écoutez, sur la question d'aide, je vais laisser les experts répondre parce que c'est eux qui vivent avec les entreprises dans les entreprises. Pour notre part, il est clair que tous les moyens que nous pourrions prendre pour diffuser largement, par nos communications, par un soutien aux chambres de commerce pour qu'à leur tour elles puissent avoir accès à l'information, si on peut dire, vulgarisée et l'encouragement, les témoignages... enfin, tous les moyens qui sont utilisés dans nombre de dossiers seront à la disposition des chambres.

Ce que nous faisons souvent avec la vice-présidence aux affaires publiques et communications, c'est que nous préparons des matériels. Nous rendons accès une banque de conférenciers capables de venir témoigner dans l'ensemble des chambres. Parce que c'est bien d'informer quelques entreprises, mais c'est bon d'informer l'ensemble des entreprises sur le territoire du Québec. Et c'est ce que nous pouvons apporter évidemment comme contribution.

Pour ce qui est de l'aide nécessaire aux entreprises comme telles, je me tourne vers mes collègues.

● (9 h 50) ●

**Le Président (M. Bergeron):** M. Trépanier.

**M. Trépanier (Yves):** Oui. Bonjour. Pour avoir fait de l'équité salariale depuis 20 ans maintenant, parce que, comme consultants ou conseillers, on a commencé à en faire en Ontario à partir de 1988, 1989, ce qu'on constate, puis je pense que c'est un échec de notre part, c'est que bien des entreprises encore aujourd'hui ne savent pas ce qu'est l'équité salariale.

Malgré les efforts qu'on a pu faire pour en parler, on dirait qu'il y a une sorte de blocage. Et la réponse qui nous vient le plus naturellement de la part des employeurs, c'est que: Chez nous, c'est correct parce qu'on paie les filles la même chose que les gars. Alors, c'est le genre de... Puis on leur dit: Bien non, ce n'est pas ça, là, on ne parle pas des personnes, on parle des emplois. Puis là tout de suite on sent qu'il y a... Ça passe difficilement, en tous les cas. On y arrive généralement quand on peut asseoir les gens dans une salle puis on est avec deux ou trois personnes, puis là on dit: Écoutez bien, là, on va vous expliquer. On prend le tableau puis on y va. Là, ça peut passer. Mais, avec ces moyens-là,

on ne peut quand même pas rejoindre les 20 000 ou 30 000 employeurs encore qui n'ont pas fait l'équité. Je ne sais pas quel est le nombre, là, mais ça se compte par dizaines de milliers.

Alors, il faudra donc, pour répondre à la question du député de Jean-Lesage, trouver un moyen de communiquer avec les entreprises parce que c'est là que les choses se font et faire en sorte que la commission soit vue comme une aide, apportant une aide plutôt qu'étant une police. Il y a toujours ce fameux dilemme, là, qui se pose dans le marché.

**Le Président (M. Bergeron):** M. Turner.

**M. Turner (Michel):** Oui. Un autre des soucis des employeurs, pour avoir côtoyé quelques employeurs qui hésitaient à le faire... certains employeurs disaient: Écoutez, on pose des questions à la commission, à des consultants, on a des réponses incomplètes, on a des réponses contradictoires. On connaît des employeurs qui ont réalisé l'équité, et ils ont plus de problèmes que ceux qui ne l'ont pas fait. Il y a beaucoup de suivi sur des employeurs qui ont réalisé l'équité, de contestations, et autres, alors que, certains employeurs qui ne l'ont pas fait, il n'y a pas eu de suivi d'exercé auprès d'eux, pas eu de pression, comparativement à toute l'énergie qui a été consacrée à investiguer les programmes réalisés. Moi, j'ai entendu beaucoup d'employeurs dire: Vous autres, vous l'avez fait, vous avez plus de problèmes que nous autres. Donc, pourquoi on le ferait? À partir du moment où il va y avoir une volonté claire des caps qui vont être gardés par une gouvernance plus serrée, j'ai l'impression que ça devrait aussi aider. Tout l'exercice qui se fait actuellement et les campagnes de sensibilisation auprès des employeurs, à mon avis, vont contribuer à ça. Autant du côté des organismes d'employeurs que du côté de la commission, je pense que ça va aider à ce que ça se fasse.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme la députée de Hull. Ou M. le député...

**M. Drolet:** Mais en final, finalement...

**Le Président (M. Bergeron):** M. le député de Jean-Lesage.

**M. Drolet:** ...une grande campagne de sensibilisation, je pense que ce serait approprié dans les circonstances?

**Mme Bertrand (Françoise):** À condition que ce soit la fédération qui la fasse.

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

**M. Trépanier (Yves):** Si vous permettez. Ça pose le problème que, nous, on voit, là, c'est celui du conflit de rôle de la commission. Qu'on le veuille ou non, malgré les efforts faits par la commission, la commission est quand même vue comme une police par les entreprises. Or, ça, c'est un peu pour ça qu'on a fait les commentaires qu'on a faits.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme la députée de Hull, il reste encore un petit peu moins de deux minutes.

**Mme Gaudreault:** Bon. Alors, merci. Bienvenue. Je vais poursuivre sur le même élan. M. Trépanier a bien répondu à certaines de mes questions, mais vous disiez dans votre mémoire, dans votre présentation que vous avez toujours encouragé vos membres à appliquer la loi, et on peut voir, selon les propos de M. Trépanier, que ce n'est pas si facile que l'on voudrait, malgré toute la bonne volonté. Est-ce que vous pourriez nous parler un peu plus de quelles sont vos interventions auprès de vos membres? Parce qu'ils ne sont pas tous de la même taille, elles ne sont pas toutes de la même taille, les entreprises, alors il faut moduler, j'imagine, les interventions auprès des membres. J'aimerais avoir des exemples, là. On connaît Metro, c'est une grande entreprise, mais, les petites entreprises, comment vous vous y prenez pour les rejoindre?

**Le Président (M. Bergeron):** Mme Bertrand.

**Mme Bertrand (Françoise):** Bien, d'abord, il faut comprendre que la fédération a deux types de membership: on a 162 chambres qui sont membres de la fédération et nous avons un membership corporatif qui est directement membre de la fédération.

Nous travaillons, au niveau de nos comités, avec à la fois des administrateurs qui proviennent des chambres de commerce et à la fois avec des membres corporatifs, et c'est dans cette jonction-là que nous allons travailler les dossiers et les prises de position. Quand vient le temps de donner de l'information, évidemment nous y allons en termes des communications habituelles. On a un courrier électronique tous les 15 jours. C'est comme ça qu'on avertit tout le monde. Mais, auprès des chambres qui ont souvent des memberships de plus petites entreprises, bien qu'ils sont aussi avec les grandes entreprises, parce qu'il y en a partout dans le Québec, les grandes entreprises, nous allons, comme je l'expliquais, par la vice-présidence affaires publiques et communications, apporter de la documentation, offrir l'accès à des experts, à des conférenciers qui pourront venir appuyer les besoins d'information et de sensibilisation.

Maintenant, on ne peut pas dire qu'on a mené une campagne particulière en matière d'équité en emploi, ce serait faux de le faire, on ne l'a pas fait. Et nous voyons, et je reprends ce que M. Trépanier disait, nous voyons une responsabilité d'information, de pédagogie à la commission. Et c'est pour ça qu'à ce moment-ci nous estimons que, dans la gouvernance, ça doit être à ce moment-là, on ne peut pas faire une chose et son contraire. Si on fait l'information, si on fait l'analyse du dossier, on ne peut pas se retrouver en même temps à la Commission des relations du travail. C'est là où il nous apparaît que c'est le propre et la responsabilité de la Commission d'équité salariale.

**Le Président (M. Bergeron):** Alors, je vous remercie, Mme Bertrand. Pour un bloc de questions du côté de l'opposition officielle, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Poirier:** Merci, M. le Président. Alors, bienvenue, bienvenue à vous tous. Il me fait plaisir de vous accueillir ici, en commission, aujourd'hui. Moi, je m'interroge beaucoup et j'ai d'ailleurs posé plusieurs

questions dans les derniers jours particulièrement en lien avec le comité consultatif. Je relisais les notes de la commission du mois de février dernier dans laquelle vous avez fait l'affirmation à l'effet que, pour vous, la composition de ce comité-là devrait représenter un... à l'effet d'un conseil d'administration en tant que tel. À la lumière de ce que vous nous proposez aujourd'hui, j'aimerais savoir comment vous voyez le rôle de ce comité consultatif là, à l'effet du rôle en tant que tel de la commission. Bon. Vous remettez en cause le pouvoir d'adjudication de la commission. Et quel est le lien entre le pouvoir de la commission versus le pouvoir de ce comité-là?

Et quelles sont les orientations qui sont vraiment différentes entre les deux organismes, hein, les deux instances, qui seraient le comité consultatif et la commission, en tenant compte du fait que vous tenez à ce qu'il y ait plus de pouvoir d'adjudication pour la commission?

**Le Président (M. Bergeron):** Mme Bertrand.

**Mme Bertrand (Françoise):** Oui. Alors, comme vous voyez dans notre position aujourd'hui, nous allons vers ce que nous croyons essentiel, étant entendu que nous avons compris que le gouvernement, à ce moment-ci, n'est pas prêt à aller avec un conseil d'administration, nommément. Et donc nous essayons de comprendre et de s'ajuster à ce type de position là. Et vous comprendrez que je souhaiterais beaucoup que notre avocat soit avec nous pour aller dans tous les détails, parce que c'est certain que nous avons travaillé toute cette dimension-là avec Me Bernier, qui malheureusement s'excuse de ne pouvoir être avec nous aujourd'hui. Mais, comme nous avons avec nous les membres du comité de travail, nous savons très bien pourquoi nous croyons que nous devons avoir un renforcement de ce comité aviseur nommé par le ministre et qu'il soit possible d'avoir un mandat plus large que strictement les avis demandés par la commission.

Alors, M. Trépanier va être le premier à répondre. Je suis certaine que M. Turner aura certainement un ajout à faire aussi.

**Le Président (M. Bergeron):** Alors, M. Trépanier.

**M. Trépanier (Yves):** Merci. On considère qu'il y a peut-être eu trois étapes dans l'évolution de la commission. Il y a eu la commission à l'origine, il y a eu la deuxième phase et il y a maintenant une troisième. C'est souvent en fonction des gens qui y sont nommés comme commissaires. Mais nous avons fait l'expérience d'un comité de partenaires officieux dès 1997-1998. Alors, il y avait des gens qui venaient du milieu syndical, il y avait des gens qui venaient du milieu patronal, il y avait des gens qui venaient du milieu gouvernemental. Et c'était un comité de bénévoles... ou de volontaires, je devrais dire, qui se réunissait avec la secrétaire de la commission. Il y avait peut-être... Les commissaires pouvaient participer aussi. Et l'objectif de ce comité-là, c'était d'aider la commission à réussir sa mission, qui est d'implanter l'équité salariale à travers toutes les entreprises du Québec.

● (10 heures) ●

Naturellement, quand on joue ce rôle-là, on peut se confronter à des positions syndicales ou on peut se

confronter à des positions patronales. Mais la mission qu'on s'était donnée, c'était celle d'aider la commission à réussir, et ce qu'on croit aujourd'hui, c'est que ce même rôle là pourrait être confirmé si on désignait, dans le comité des partenaires, des gens qui connaissent vraiment les choses et qui ont à cœur de faire réussir la commission et faire réussir la loi.

**Le Président (M. Bergeron):** M. Turner.

**M. Turner (Michel):** Au niveau du lien entre le comité et l'adjudication, je vous avoue que, pour nous, c'est deux revendications séparées. C'est-à-dire que le comité, dans un premier temps, c'est pour assurer une stabilité dans les orientations de la direction. Un conseil d'administration donne des orientations à long terme, évite les changements de cap brusques qui déstabilisent les parties. Comme les parties seraient représentées, on pense qu'on pourrait créer une certaine stabilité puis éviter les changements de cap.

Au niveau de l'adjudication, c'est qu'on pense que la commission a un rôle majeur à jouer dans la sensibilisation des parties, informer ces gens-là qui doivent réaliser l'équité salariale, et on se dit qu'exercer en même temps un rôle judiciaire de recherche d'information, de plaintes, et autres, crée des problèmes, c'est-à-dire que, comme employeurs, les gens ne sont pas tentés d'appeler à la commission, poser des renseignements, demander de l'aide. Ils se demandent toujours s'il pourrait arriver que les renseignements qu'ils fournissent pourraient être utilisés contre eux plus tard, à tort ou à raison, mais c'est un sentiment légitime quand on sait qu'on a affaire à la personne qui pourrait donner une décision plus tard. Donc, c'est un peu ça.

Donc, il n'y a pas un lien comme tel entre les deux instances, il y en a un qui est pour la gouvernance à haut niveau. Et notre autre demande est pour éviter de placer la commission dans deux rôles difficilement conciliables.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme Bertrand.

**Mme Bertrand (Françoise):** Je dirai aussi, j'ajouterais que d'avoir un comité qui soit nommé, où le président ou la vice-présidence, ce ne sont pas des gens de la commission, c'est des gens de l'extérieur nommés, peut amener aussi que les membres de partie syndicale ou employeurs vont désigner des gens qui vont prendre peut-être davantage leur rôle comme un rôle imprégné d'une certaine autorité, d'une certaine responsabilité, et ça peut, dans la volonté qui est exprimée dans le texte de loi actuellement, encore donner plus de force à ce qui est l'esprit recherché.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Poirier:** Oui. J'aimerais revenir aussi sur votre demande de modification en lien avec l'article 104, donc la représentation de la commission devant la Commission des relations de travail. J'aimerais ça que vous puissiez nous donner plus d'informations sur votre position, qui est relativement ébauchée, là, dans votre mémoire, mais avoir plus de détails sur le pourquoi et

peut-être des exemples, peut-être nous donner un exemple probant. Je sais que certaines fois la commission va représenter l'employeur, d'autres fois la commission peut représenter l'employé.

Donc, qu'est-ce qui fait que la commission ne pourrait pas, selon votre demande, représenter une ou l'autre des parties?

**Le Président (M. Bergeron):** M. Turner.

**M. Turner (Michel):** Dans un premier temps, avec déception, il n'y a pas beaucoup de cas rapportés où un employeur a été défendu par la commission, puis c'est normal. Je pense que les employeurs sont capables de le faire tout seuls. Ce qu'on dit, c'est que la commission rende elle-même une décision et aille défendre cette décision-là devant la Commission des relations de travail pose un problème. C'est-à-dire qu'ils rendent une décision; ensuite, quand ils ont rendu la décision, il y avait une partie qui était un employé, un employeur et maintenant il y a une troisième partie qui est la commission. S'ils vont défendre cette décision-là, il va y avoir deux parties contre une, rendus à la Commission des relations de travail. Donc, c'est pour un juste équilibre. Que la commission aille défendre sa compétence de rendre la décision, on l'accepte, on l'a reconnu, on l'a inclus. Qu'elle aille défendre elle-même ses décisions nous pose un problème.

Les parties devraient être placées dans une situation de novo et de voir, à la suite d'un avis de la commission... pouvoir partir de novo devant la Commission des relations de travail. C'est l'essentiel de notre demande pour un équilibre plus juste.

**Le Président (M. Bergeron):** M. Trépanier.

**M. Trépanier (Yves):** Naturellement, on ne suit pas les travaux de la commission au jour le jour, mais, que nous sachions, la commission, je ne pense pas, ne s'est jamais faite la représentante de l'employeur auprès de la CRT, selon notre connaissance. Et le deuxième aspect, c'est que la commission se présente comme étant l'experte en matière d'équité salariale. Et vous avez la Commission des relations de travail qui entend la commission, qui entend l'expert. Et en tout cas les employeurs trouvent que c'est excessivement difficile de faire passer sa cause quand tu t'opposes à l'expert avec ses avocats, et tout ça.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme Bertrand.

**Mme Bertrand (Françoise):** Je vous donnerais un petit exemple. Je ne connais pas les tribunaux administratifs provinciaux, je n'ai jamais dirigé un tel tribunal, mais j'ai dirigé le CRTC. Et, dans une décision du CRTC, si la décision en était appelée et qu'on allait en cour fédérale, le CRTC avait le droit d'aller justement défendre, le fait de son mandat comme tel, qu'il avait eu raison de se prononcer sur une question mais n'allait pas refaire la cause pour dire comment il avait eu raison et de défendre l'orientation de la décision. Alors, c'est ce qu'on essaie d'importer ici et de dire: Oui, il est tout à fait admissible que la CES vienne vers le conseil des relations de travail pour dire que c'était dans son

bon droit et que c'était dans sa juridiction, mais ne pas refaire la cause devant le CRT parce que sinon l'employeur se trouve jugé deux fois.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve? Mme la députée de Marguerite-D'Youville.

**Mme Richard (Marguerite-D'Youville):** Oui. L'affichage, la question de l'affichage. Dans vos recommandations, vous voulez amender l'article 9 en modifiant l'article 35 pour dire que l'employeur peut utiliser un autre mode de communication en remplacement de l'affichage. Les exigences de contenu demeurent celles prévues au présent article. Dans tout le processus de mise en place de la Loi de l'équité salariale et des démarches demandées aux différents employeurs, on sait comment l'affichage a un rôle important pour les salariés, j'aimerais vous entendre un petit peu plus sur cette recommandation et qu'est-ce que ça peut être, d'autres modes de communication.

**Mme Bertrand (Françoise):** Merci. Alors, M. Turner va vous éclairer sur cette question-là, madame.

**Le Président (M. Bergeron):** Alors, M. Turner.

**M. Turner (Michel):** On est volontairement restés vagues pour refléter l'évolution des moyens de communication. Aujourd'hui, on communique par Intranet, on communique par courriel. On voulait laisser ouverte la possibilité d'utiliser d'autres modes de communication.

Ce à quoi on s'oppose, c'est un préavis à l'affichage. Vous comprenez que, comme le projet de loi a été écrit, on demandait d'aviser les employés qu'il allait y avoir un affichage, un affichage qui va durer quand même longtemps. Le problème est le suivant: vous créez deux recours. C'est-à-dire que, même si l'affichage a été bien fait, tel que c'est écrit aujourd'hui, un employé pourrait, cinq ans plus tard, un salarié, dire: Écoutez, je sais que ça a été affiché, je veux quand même contester parce que, moi, je n'avais pas été prévenu qu'il y aurait un affichage. Déjà, il y a eu beaucoup de cas où des détails d'affichage ont été utilisés contre les employeurs pour, après que les délais de contestation aient été expirés, revenir en arrière. On ne voudrait pas doubler ces moyens-là. Tu sais, il y a des grands employeurs qui peuvent avoir 150 établissements, et, s'ils ont oublié d'afficher dans un seul de ces établissements, s'ils ont un programme complet, ils pourraient être obligés de recommencer entièrement l'affichage, et il pourrait même être décidé que le programme qui roule depuis cinq ans comporte un problème, et être obligés de recommencer l'équité salariale dans leurs entreprises pour une technicalité.

On veut éviter de doubler les possibilités de technicalité. Donc, on ne s'oppose pas, vous l'avez vu, aux délais d'affichage qui sont inscrits, aux contenus, notre seule réserve est à l'effet qu'on oblige d'aviser qu'on va afficher. On dit: L'affichage est déjà relativement complet.

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

**Mme Richard (Marguerite-D'Youville):** Bien, moi, j'ai un problème de compréhension, parce que dans le texte vous dites: «...peut utiliser un autre mode de communication en remplacement de l'affichage.» Moi, je comprends que l'employeur peut utiliser, puis c'est déjà dans la loi d'ailleurs, dans le projet de loi... peut informer les salariés «par un mode de communication susceptible de les joindre». Donc, ça peut être varié comme mode de communication, mais ça ne dispose en rien de l'obligation de l'affichage.

**Le Président (M. Bergeron):** M. Turner.

**M. Turner (Michel):** Nous, on dit: C'est un ou l'autre. Par exemple, supposons qu'on ait un bureau, un bureau d'assurance, je vais sortir de mon domaine d'activité volontairement, 15 employés tous reliés en réseau avec un service d'Intranet. Afficher quelque chose sur les murs, dans ce type d'environnement là où... par exemple, un créateur de jeu vidéo, les gens ne lisent pas ce qui est affiché sur les murs. On dit: Un employeur qui pourrait arriver à un résultat aussi probant qu'un affichage ou même à un moyen plus efficace pourrait l'utiliser, mais on veut éviter de cumuler les deux moyens. On dit: Au départ, quand les employeurs sont arrivés avec la demande d'utiliser d'autres moyens, ils disaient: Pas l'affichage et un autre moyen par-dessus, ils disaient: Un ou l'autre. S'il y a un moyen plus efficace de le faire, laissons le loisir aux parties de l'utiliser.

C'était ça, notre demande. Est-ce qu'elle pourrait être modulée autrement? Libre au législateur de le faire.

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

● (10 h 10) ●

**Mme Richard (Marguerite-D'Youville):** Oui. Une autre question concernant une modification que vous proposez à l'article 76.2, quatrième alinéa. Vous dites d'ajouter, après le fait que l'employeur... Attendez, je vais le trouver, là.

L'employeur décide si le maintien de l'équité salariale est évalué:

- 1° par lui seul;
- 2° par un comité de maintien;
- 3° par lui et l'association accréditée.

Et vous ajoutez un quatrième alinéa qui dit:

«4° conjointement avec l'association "bona fide" représentant ses employés non représentés par une association accréditée.»

Un exemple.

**M. Trépanier (Yves):** Je ne suis pas sûr que le vocabulaire...

**Le Président (M. Bergeron):** M. Trépanier.

**M. Trépanier (Yves):** Pardon. Je ne suis pas sûr que le vocabulaire soit le bon, mais on pense principalement aux associations de cadres, par exemple, dans à peu près toutes les municipalités d'une certaine taille au Québec. On a également des associations de cadres dans des organismes comme la SAQ, la SAAQ, etc., et on a des regroupements de cadres, des associations de

cadres qui négocient des protocoles plutôt que des conventions collectives dans les universités et les commissions scolaires. Or, ces gens-là auxquels on pense, et on pense aux employeurs dans ces milieux-là, où ils ont des associations reconnues depuis des années, qui négocient, dans le fond, mais qui ne retrouvent pas ici... à tout le moins, on ne le demandait pas au niveau de l'exercice d'équité salariale, mais on dit: Au niveau du maintien, ils devraient avoir les mêmes droits que les associations accréditées, formellement.

**Le Président (M. Bergeron):** Je vous remercie beaucoup. On va passer à un deuxième bloc de questions du côté ministériel. Alors, M. le ministre.

**M. Whissell:** Alors, peut-être pour revenir, Mme Bertrand, sur la question de la mise en application, là, pour les nouvelles entreprises, bon, vous comprenez que, celles pour qui la loi s'appliquait déjà, c'est 31 décembre 2010, puis ça, j'ai bien compris de vos propos que vous étiez en accord avec le principe.

**Mme Bertrand (Françoise):** Bien, écoutez, on peut comprendre la distinction que vous faites. On aurait aimé mieux pour tous un délai supplémentaire. On comprend qu'il peut y avoir une priorité donnée dans l'exercice aux entreprises qui étaient déjà assujetties.

**M. Whissell:** Oui, mais en même temps, ce que je veux dire, Mme Bertrand, puis je veux répondre aux propos de M. Turner, les nouvelles, celles qui n'étaient pas assujetties soit parce que, dans la période de référence, elles avaient moins de 10 employés ou celles qui ont été créées par la suite mais qui n'ont pas eu 10 employés et plus dans leur première année d'existence, ce qui représente, selon nos estimations, à peu près 7 000 à 10 000 entreprises, là, elles, elles auront quatre ans à partir du 31 décembre 2010 pour s'exécuter. C'est l'article 48 du projet de loi, qui est très clair, puis ça, je pense, c'est un point fondamental qu'on doit évacuer, Mme Bertrand.

L'article 48 nous dit: «Le délai de quatre ans prévu [à] l'article 37 de la Loi sur l'équité salariale, tel que modifié par l'article 10 de la présente loi, débute le 1er janvier 2010 pour l'employeur qui n'était pas assujetti à la Loi sur l'équité salariale mais dont l'entreprise comptait 10 salariés et plus pour l'année 2008.» Alors, pour toutes les nouvelles, on part le compteur au 31 décembre 2010, puis ils ont quatre ans pour s'exécuter, au même titre que les nouvelles avaient quatre ans également au moment de l'adoption de la loi. Alors ça, je veux...

**Mme Bertrand (Françoise):** ...230 000 entreprises.

**M. Whissell:** ...parce que M. Turner tantôt était en train de nous dire que tout le Québec sera pris à faire de l'équité ou du maintien pour le 31 décembre 2010. C'est faux. Puis je me permets de vous rappeler, Mme Bertrand, aussi que le délai, c'est un maximum, puis la récurrence de cinq ans pour le maintien, c'est un maximum. Une entreprise peut très bien le faire avant. Et, pour les entreprises qui peuvent suivre nos débats

puis pour vos membres, ils peuvent commencer dès aujourd'hui à faire leur premier exercice, ils ne sont pas obligés d'attendre la veille du 31 décembre 2010. Première remarque.

Deuxième remarque. Pour l'étanchéité, je me permets de vous rappeler que, dans le projet de loi, puis c'est un point qui avait été débattu il y a un an en commission parlementaire, on a introduit, à l'article 26, alinéa 11°, une disposition très claire où on ajoute dans la loi: «La commission doit s'assurer que les renseignements obtenus dans le cadre de ses activités visant l'information et l'assistance aux entreprises ne soient pas utilisés aux fins d'une enquête.» Alors, on donne l'obligation légale à la commission de vraiment séparer ses directions pour qu'il y ait une étanchéité au niveau de l'information. L'information qui serait échangée entre l'entreprise et un agent d'information ne pourra pas servir également, d'autre part, aux gens aux enquêtes.

Pour terminer mon intervention, Mme Bertrand, vous pourrez répliquer après, l'affichage, oui, ça prend un préavis, puis, dans le préavis, on donne beaucoup de latitude à l'entreprise sur le choix des moyens. L'affichage, c'est l'article 35 de la loi. Dans le projet de loi — attendez, je vais le citer, parce que je veux clarifier — on dit: «L'employeur informe les salariés de l'affichage, par un mode de communication susceptible de les [rejoindre]...» Alors là, on laisse la liberté à l'entreprise. Honnêtement, on a jonglé longtemps à savoir est-ce qu'on avisait pour le premier affichage, est-ce qu'on avisait également pour le second. On a fait le choix de laisser un préavis pour le premier affichage. Et, vous avez parfaitement raison, M. Turner, pour l'avenir, l'affichage est un moment important dans la vie puis dans le cycle d'équité pour une entreprise, parce que, s'il y a une plainte qui survient, la première chose que la commission va aller vérifier, c'est: Est-ce que l'affichage a été fait? Et, si oui, est-ce qu'il a été fait correctement? Alors, on veut s'assurer également que les entreprises le feront correctement et laisser le moins de flou dans la loi.

C'est l'objectif qu'on vise. Je dois à votre défense dire que, sur l'affichage lui-même et lorsqu'on regarde l'article 35, il y a peut-être place à clarifier le choix des moyens davantage. Parce que, tel que c'est écrit, on dit: Dans un endroit visible et facilement accessible aux salariés. Alors, on pense plus à du physique qu'à nécessairement peut-être de l'informatique ou à un feuillet qui est inclus avec la paie dans une enveloppe. Alors, on va regarder cet aspect-là. Mais, je veux qu'on se comprenne très bien, le préavis est essentiel, Mme Bertrand, parce que c'est le signal qu'on envoie à toute l'organisation qu'il y a un affichage, qu'il soit physique ou par l'informatique, qui s'en vient, et ça, c'est important pour nous. Par contre, il n'y a pas de préavis pour le deuxième affichage qui, dans le fond, vient partir le compteur pour la période où l'on peut déposer une plainte à l'égard de l'exercice qui est fait dans l'entreprise.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme Bertrand.

**Mme Bertrand (Françoise):** Alors, je vais laisser M. Turner répondre sur la question de l'affichage et M. Trépanier, d'ajouter les choses.

Je vais revenir sur la question d'étanchéité. Écoutez, il est clair que, puisque nous revenons à la charge, on peut voir que vous avez mis des mots dans la loi puis qu'il y a l'esprit peut-être, mais, nous, nous voulons être assurés qu'il y a vraiment une coupure entre le rôle d'information, d'accompagnement, de premier jugement que la commission va rendre et celui de recours. Pour nous, il faut absolument non seulement que ça reste confidentiel... On ne parle pas d'une organisation qui a 10 000 employés, la commission, là, dans 28 lieux, on parle d'une petite équipe à Québec et à Montréal, si je me rappelle bien. Et conséquemment cette étanchéité pour nous... Puis je comprends que peut-être il va y avoir des sommes supplémentaires pour s'assurer qu'il y ait plus d'information qui soit faite à la commission pour se rendre aux entreprises. Je comprends ça aussi.

Ceci étant, nous insistons, pour nous, s'il y a un élément vraiment, je pense que vous le voyez par notre intervention ce matin puis aussi notre commentaire suite au dépôt du projet de loi, nous sommes en harmonie avec beaucoup des éléments qui sont dans le projet de loi, mais nous ne restons pas juste sur notre faim, nous restons absolument fermes sur le fait que, pour nous, l'étanchéité doit aller plus loin que ce qui est proposé actuellement. Et on ne sera certainement pas satisfaits. Puis vous ne verrez pas le même consensus que nous avions au dernier communiqué de presse à cet égard-là, on ne pourra pas.

**Le Président (M. Bergeron):** M. Turner.

**M. Turner (Michel):** Au niveau de l'affichage, on s'interroge sur quel problème... on peut amener cette notion de préaffichage là. Dans la majorité des autres lois qu'on connaît, des situations, un affichage, qui dure 60 ou 90 jours, visible nous apparaît suffisant pour informer les gens. En supplément de ça, on comprend très bien qu'il va y avoir de la sensibilisation faite au niveau des travailleurs. Un peu comme quand il y a des modifications à la Loi sur les normes du travail, qu'on pense aux mesures sur le harcèlement, il y a des campagnes de faites.

● (10 h 20) ●

Donc, les gens qui ne seront pas au courant qu'il va y avoir soit du maintien soit un exercice d'équité dans l'entreprise, ça nous apparaît un peu difficile. En tout cas, on n'a pas encore saisi le besoin. On va devoir afficher. Notre crainte, c'est de créer un recours. Vous savez, je comprends que vos mots sont vagues et nous laissent beaucoup de latitude. «Susceptible de les rejoindre», dans les mains d'un juriste, c'est le genre de mots dangereux, aussi. Est-ce que j'ai utilisé le meilleur moyen susceptible de rejoindre mes travailleurs? Je vois déjà plusieurs recours et plusieurs plaideurs nous arriver avec: Ce n'est pas le meilleur moyen susceptible de les rejoindre.

**M. Whissell:** C'est justement pourquoi le préavis est important, parce que le préavis est envoyé directement à chacun des employés, lui disant: Il y aura tel affichage de telle façon, de telle date à telle date. Alors, si vous utilisez un mécanisme d'affichage qui est plus flexible, qui est plus approprié en 2009 que ce qu'on

pouvait concevoir il y a 60 ans avec l'affichage dans la cantine, bien au moins chaque employé aura eu individuellement un préavis, que ce soit une lettre qui accompagne son slip de paie, que ce soit tout le monde.

Si c'est une entreprise où tout le personnel est informatisé, les gens recevront un courriel leur disant qu'il y a un avis, ce sera adressé directement à chaque employé. Alors, par la suite, personne ne pourra pas dire: Ça n'a pas été susceptible de me rejoindre, parce qu'on aura envoyé un préavis lui disant: Bien, informe-toi donc. Puis, si on décide d'aller avec la bonne vieille méthode de l'affichage dans la cantine, on lui aura dit personnellement, mais: De telle date à telle date, va donc voir dans la cantine, parce qu'il va y avoir un bout de papier qui te concerne. C'est l'objectif qu'on vise. On veut que cette étape cruciale, dans un exercice d'équité qui est l'affichage, qui est également la période où, après un certain délai, il n'y a plus de plainte possible pour les femmes... il faut s'assurer que ce moment vraiment important soit étanche comme jamais. Et, si on veut pouvoir tourner la page par la suite puis dire: L'exercice a été fait, on se voit au maximum dans cinq ans ou dans quatre ans avec le maintien, bien, qu'au moins on soit sûr qu'on a tourné la page puis que les gens ont bien connu leurs droits.

Et, dans l'approche qu'on a déposée avec le projet de loi, il ne faut jamais oublier que les entreprises ont une obligation de voir à l'application de la charte et de la loi. Mais en même temps on veut sensibiliser les employés à voir...

**Le Président (M. Bergeron):** Si vous voulez bien conclure, M. le ministre.

**M. Whissell:** ...à l'application de leurs droits. Et ça, c'est important, parce qu'il y a des obligations, mais les employés aussi ont des droits et ils doivent les exercer. Alors, si l'employé ne le fait pas correctement, ne fait pas le suivi adéquat, bien c'est malheureux, mais il y a des prescriptions puis il y a des délais.

Alors, c'est pour ça qu'on met autant d'emphase sur l'affichage et l'introduction du préavis.

**Le Président (M. Bergeron):** Alors, malheureusement, le temps est écoulé. Vous aurez certainement l'occasion, aux questions qui vont vous être posées, de répondre par la bande. On va passer au dernier bloc de questions de l'opposition officielle. M. le député de Jonquière.

**M. Gaudreault:** Merci, M. le député de Verchères. Oui, j'ai une question parce qu'il y a un élément de votre mémoire qui me surprend. D'abord, bonjour. Alors, je disais: Il y a un élément de vos recommandations qui me surprend, à la page 9, quand vous dites d'amender l'article 36 en remplaçant l'article 102.1: «La commission doit dévoiler par écrit, au début de l'enquête résultant d'une plainte ou d'un différend, l'identité du ou des salariés concernés...» Et vous dites la même chose lorsque la commission fait enquête de sa propre initiative. Alors, moi, je me demande si ça passerait même le test des droits fondamentaux en vertu de la charte.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme Bertrand.

**Mme Bertrand (Françoise):** Alors, M. Trépanier va se faire un plaisir de répondre parce qu'il a vécu quelques expériences, qu'il nous a amenées et enfin qui étaient corroborées par d'autres membres, comme l'importance d'apporter ce changement-là.

**Le Président (M. Bergeron):** Alors, M. Trépanier.

**M. Trépanier (Yves):** Je ne pourrai pas vous dire cependant si ça passe le test de la charte. Ça, je ne le sais pas, mais...

**Mme Bertrand (Françoise):** ...

**M. Trépanier (Yves):** ...cependant, quand un client, en l'occurrence, quand un employeur reçoit un avis de l'enquêteur ou de la conciliatrice ou du conciliateur, je ne sais pas trop, lui disant: Il y a plainte de mauvaise foi, et là on fait quoi? On a des ajustements d'équité qui sont affichés sur le tableau. Il y a plainte de mauvaise foi, on ne sait pas qui a signé la plainte de mauvaise foi puis on ne sait pas ce qu'on invoque pour la mauvaise foi. Et là on dit: On fait quoi? La commission dit: Bien, vous devez payer quand même. Puis tu te retrouves deux ans plus tard pour dire: Bien, la plainte est venue de tel syndicat ou est venue de tel employé.

Or, comme on est en équité salariale, puis qu'il est question d'ajustements de salaire, puis que les ajustements de salaire, c'est quelque chose de récurrent, le minimum qu'on peut demander, c'est: S'il y a une plainte, si on prétend qu'il y a quelque chose qui n'a pas été fait correctement, qu'on nous dise c'est quoi puis qu'on nous dise c'est qui ou quel poste lorsqu'il y a un poste de visé. Autrement, c'est de laisser courir le défaut, si on veut, puis d'augmenter d'autant les correctifs.

**Le Président (M. Bergeron):** M. le député de Jonquière.

**M. Gaudreault:** Bien, je trouve que c'est un gros changement que vous proposez pour des cas qui sont peut-être somme toute assez marginaux. Et, moi, j'ai plutôt tendance à présumer de la bonne foi que de la mauvaise foi. Mais je suis quand même content de comprendre le motif, d'entendre en tout cas le motif qui est derrière votre proposition. J'ai une deuxième question. Vous proposez, toujours à la page 9, de modifier l'article 102.2, modifier le quatrième paragraphe concernant la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. Ce que je comprends, par rapport au projet de loi, vous proposez de retirer l'exception qui permettrait de motiver un accord qui serait intervenu. Alors, pouvez-vous m'expliquer un petit peu plus cette proposition d'amendement?

**M. Trépanier (Yves):** De la façon dont c'est dit, on ne voit pas du tout comment on est protégé. Parce que quelqu'un pourrait toujours invoquer que c'est pour arriver à un accord. Alors, si les gens doivent arriver à un accord, ils devraient consentir à ce que les choses soient divulguées. Mais on veut absolument protéger la confidentialité des informations

écrites ou verbales qui sont confiées à un conciliateur dans le cadre d'un exercice de conciliation. On dit: Ça, c'est majeur, c'est critique, c'est fondamental et ça aide à résoudre les problèmes, puisqu'on peut, à ce moment-là, se confier en toute impunité au conciliateur qui est nommé au dossier. Maintenant, si c'est nécessaire de divulguer l'information, bien le conciliateur le demandera aux parties, et, comme les parties sont intéressées à régler, on présume qu'elles vont accepter volontiers.

**Le Président (M. Bergeron):** M. le député de Jonquière? Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Poirier:** Alors, moi, je reviendrais sur la notion de «dès la fin des délais de contestation», que vous introduisez à certains endroits, là, des modifications que vous demandez en fonction... Je regarde. Ajouter, à l'article 10, «est réputé conforme dès la fin des délais de contestation»; à l'article 31, un quatrième alinéa, etc. J'aimerais ça qu'on revienne là-dessus peut-être mieux nous donner l'image de cette nécessité-là d'introduire ce délai-là.

**Mme Bertrand (Françoise):** Avec plaisir. M. Turner.

**Le Président (M. Bergeron):** M. Turner.

**M. Turner (Michel):** Vous savez, la loi impose des délais de rigueur, O.K., sauf que les employeurs ont constaté dans le passé que ces délais de rigueur pouvaient être facilement contournés. C'est-à-dire qu'il y avait une plainte, la plainte était rejetée parce que le délai de rigueur n'avait pas été respecté. Une semaine après, il y avait une enquête de recherche de la part de la commission, qui reprenait les mêmes éléments, O.K., et enquêtait de son propre chef sur exactement le même sujet pour en arriver à la conclusion qu'une partie du programme n'était pas conforme, et les conclusions pouvaient être terribles.

Et, vous savez, on s'est volontairement limité, hein? On a utilisé les employeurs de 100 employés et plus, ceux qui ont passé par un article 32, donc un programme conjoint avec le syndicat. Donc, on n'a pas visé des petites entreprises qui avaient pu faire ça d'une manière moins formelle, on... tous ceux qui ont passé par un processus très formel d'équité salariale, par un programme, qui ont même fait ça conjointement avec le syndicat. Donc, on favorise et on encourage les employeurs à le faire conjointement avec le syndicat. On dit: Une fois que c'est fait comme ça, d'une manière aussi rigoureuse, que les affichages ont été faits, que les délais de contestation sont passés, quelqu'un ne peut pas passer neuf ans après puis remettre ça en question dans un contexte de négociation collective difficile, par exemple. C'est pour assurer de la stabilité au système.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Poirier:** Justement en lien avec ces délais en tant que tels ou à propos de l'article 76 qui dit que l'exercice de maintien peut être fait par l'employeur seul,

on a eu des représentations pour un et pour l'autre pour cet article-là. J'aimerais ça vous entendre.

● (10 h 30) ●

J'entends M. Turner qui nous dit qu'il favorise que l'exercice soit fait en collaboration avec l'unité d'accréditation, par exemple, mais, dans le cas des entreprises, et ça va être le cas dans les petites où il n'y a pas d'unité d'accréditation, est-ce que le fait que le maintien soit fait par l'employeur seul et qu'il n'y ait pas d'obligation de travailler de concertation avec un comité d'employés ou un organisme qui représenterait les non-accrédités... Comment vous voyez l'exercice en tant que tel?

**M. Turner (Michel):** Dans la mesure...

**Le Président (M. Bergeron):** M. Turner.

**M. Turner (Michel):** Excusez-moi. Dans la mesure où les travailleurs ne sont pas eux-mêmes organisés, créer une organisation artificielle serait peu efficace, donc on n'a pas voulu adresser ça. Dans le fond, on s'est limité. C'est sûr que, comme employeurs, on aurait été tentés de dire que c'est réputé conforme dans toutes les situations. On s'est limité en disant: Dans les milieux de travail organisés où les travailleurs ont des organismes pour s'occuper de leurs droits, relativement informés, sensibilisés, on a dit: La commission ne devrait pas pouvoir remettre en question les exercices. Dans d'autres cas, moins organisés ou... Justement, ils ont moins eu d'obligations par rapport au programme. Ils ne sont pas obligés de faire un programme, ils ont établi l'équité. Que l'on réalise, quelques années après, que, comme l'exercice était moins formel, il y a des problèmes puis qu'ils puissent avoir des recours avec un délai de rétroaction moins long, parce que ça a été couvert dans le projet de loi, sans être enthousiastes, on peut vivre avec ça.

**Mme Bertrand (Françoise):** M. Trépanier?

**Le Président (M. Bergeron):** M. Trépanier.

**M. Trépanier (Yves):** Oui. C'est qu'on peut reconnaître des situations tout à fait différentes aussi. Vous avez la situation où il n'y a pas de syndicat puis il n'y a pas de représentant, pas d'association bona fide non plus, là. Vous pouvez avoir ça.

Il y a d'autres cas où vous avez effectivement un syndicat qui représente tous les employés couverts par un programme qui a été fait en 2001, puis le groupe demeure encore constitué de la même façon, mais vous avez aussi les situations où vous vous retrouvez avec 18 personnes sur un comité parce qu'il y avait 12 syndicats qui avaient fait défaut de demander des programmes distincts, donc qui se retrouvaient tous dans le même programme avec les employés non syndiqués. Vous imaginez tout de suite la situation, parce que, là, on ne parle pas d'un syndicat avec l'employeur, mais on parle d'un groupe de syndicats qui ont des intérêts divergents et des employés non syndiqués qui ont des intérêts divergents, et vous avez tous les problèmes de relations de travail qui interfèrent là-dedans. Or, on dit: Dans un cas comme celui-là, si l'employeur décidait de le

faire seul, bien tant mieux pour lui et tant pis pour lui. Tant mieux dans le sens: bien, que, s'il veut le faire seul, bien, qu'il le fasse seul; mais tant pis dans le sens qu'il s'ouvre aux plaintes, alors que ce ne serait pas le cas s'il y avait un comité conjoint ou un comité de maintien.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Poirier:** À l'effet justement, lorsqu'il y a une accréditation ou un groupe organisé qui représente les employés... le fait de ne pas avoir de droit d'appel devant la commission lorsqu'il y a une entente en tant que telle, plusieurs groupes sont venus ici nous dire qu'il devrait y avoir quand même un droit d'appel devant la commission, advenant le cas où un employé n'est pas satisfait de l'entente qui est intervenue entre les deux parties.

**Une voix: ...**

**Le Président (M. Bergeron):** ...M. Turner, M. Trépanier? M. Turner.

**M. Turner (Michel):** Oui. On ne retire pas le droit d'appel à l'intérieur des délais de contestation par notre amendement. Ou, si on l'a fait, c'est bien malencontreusement. Ce qu'on dit, c'est: À partir du moment où les délais sont dépassés, ça ne peut plus être remis en question, O.K.?

**Mme Bertrand (Françoise):** Yves?

**Le Président (M. Bergeron):** M. Trépanier.

**M. Trépanier (Yves):** Bien, il y a l'élément suivant: c'est qu'on a interprété la loi de 1996-1997 comme étant une loi qui reconnaissait le comité d'équité salariale comme un comité souverain.

Or, c'est un comité souverain. Donc, l'employeur et les représentants des employés se retrouvent à une même table et ils peuvent difficilement faire l'équité salariale sans faire un paquet de compromis ici et là: compromis sur l'identification des catégories, compromis sur les prédominances, compromis sur l'outil d'évaluation, compromis sur les évaluations, compromis sur les méthodes d'estimation des écarts puis compromis sur les méthodes, les façons d'ajuster quand il y a des écarts. Or, ce qu'on soutient, c'est que, si on reconnaît que le comité est souverain, bien le comité est souverain, puis ce n'est pas un autre organisme, dût-il s'appeler la Commission de l'équité salariale, qui va venir remettre en question des évaluations faites. Comme on l'a, on pourrait donner des cas, bon, on ne peut pas le faire ici, mais on pourrait donner des cas où la commission, par un de ses enquêteurs ou par son conciliateur ou je ne sais pas trop, vient remettre en question des évaluations déjà faites. Or, ce qu'on dit, d'une part, c'est que, si le comité est souverain, il est souverain. Sinon, bien là les recours sont permis.

**Le Président (M. Bergeron):** Alors, je vous remercie. Malheureusement, c'est tout le temps disponible.

Alors, Mme Bertrand, Mme Raymond, Mme St-Jacques, M. Trépanier, M. Turner, nous vous remercions de votre présence et de votre contribution aux travaux de cette commission.

Nous allons suspendre quelques instants pour permettre le remplacement de nos témoins.

*(Suspension de la séance à 10 h 35)*

*(Reprise à 10 h 40)*

**Le Président (M. Bergeron):** À l'ordre, s'il vous plaît! Alors, nous reprenons nos travaux. Nous avons maintenant avec nous M. Simon Prévost, vice-président pour le Québec pour la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Alors, nous vous laissons un maximum de 10 minutes pour une présentation. Après quoi nous allons procéder à des échanges avec les parlementaires. Alors, à vous la parole.

#### Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

**M. Prévost (Simon):** Parfait. Vous avez dit, quoi, 15 minutes pour les commentaires?

**Le Président (M. Bergeron):** 10 minutes.

**M. Prévost (Simon):** 10 minutes. O.K. Parfait. Merci, M. le Président. Écoutez, je vais au moins sauver 30 secondes sur la présentation des gens qui m'accompagnent, donc c'est déjà ça de pris. Écoutez, je m'excuse à l'avance de ne pas vous avoir fourni un mémoire en bonne et due forme, les délais assez courts ne m'ont pas permis de le faire.

Ceci dit, les notes et remarques que je vais formuler aujourd'hui seront transmises par écrit à la commission, donc les députés pourront en prendre connaissance.

**Le Président (M. Bergeron):** M. le Président.

**Une voix:** ...

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

**M. Whissell:** Juste peut-être, M. le Président, on pourrait aviser M. Prévost que, si jamais, compte tenu que vous n'avez pas de mémoire, vous voulez dépasser le délai de 10 minutes, par consentement vous pourriez prendre du temps du gouvernement.

**M. Prévost (Simon):** Merci beaucoup. En fait, j'en ai, maximum, pour 14 ou 15 minutes. Alors, d'abord, je voulais juste vous rappeler, si c'est permis... En tout cas, vous gérez le temps. Je veux vous rappeler d'abord qui on est. La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante est une organisation qui représente des PME au Québec et au Canada. Donc, nous avons 24 000 membres au Québec dans tous les secteurs d'activité. Évidemment, on est particulièrement intéressés à être ici, aujourd'hui, à présenter nos remarques et commentaires sur le projet de loi n° 25 puisque plusieurs de ces

dispositions-là touchent une grande, grande partie des membres de la FCEI qui sont des PME comptant de 10 à 49 salariés.

Au cours des dernières années, on a invoqué à maintes reprises la complexité de l'exercice d'application de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises au Québec. Évidemment, ce n'est pas une surprise pour personne. Depuis l'adoption de la loi en 1996, toutefois, la situation économique et la réalité du marché du travail a grandement évolué, il y a beaucoup de nouveaux défis, à cet égard-là, qui se présentent aux dirigeants de PME. C'est dans ce contexte-là qu'on constate qu'encre une fois, à l'heure actuelle, la Loi sur l'équité salariale impose un coût de conformité non négligeable aux PME et c'est pourquoi nous croyons que les modifications proposées à la loi devront impérativement réduire le fardeau administratif associé à l'observation de la loi.

D'autre part, la question du maintien est aussi une source de problèmes nombreux pour les PME. Dans la loi de 1996, il est précisé que les dirigeants d'une PME ont le devoir de s'assurer qu'aucun écart salarial dû à la discrimination systémique fondée sur le sexe entre les emplois masculins et féminins soit réintroduit dans l'entreprise à la suite de changements et de modifications aux emplois existants. Évidemment, on avait fait remarquer en commission parlementaire, devant cette même commission, il y a un an, qu'à notre avis cette obligation-là ne semblait pas réaliste dans le contexte d'opération et de gestion des PME. C'est pourquoi nous croyons que les précisions apportées quant au maintien dans le projet de loi n° 25 devront, bien entendu, clarifier et simplifier significativement la loi originale, qui n'offrirait rien de moins que la perspective d'un cauchemar bureaucratique perpétuel.

Avant de commenter plus spécifiquement les différents articles de la loi, parce que l'essentiel de ma présentation ici, ce matin, va être des commentaires spécifiques sur un certain nombre d'articles, j'aimerais prendre quelques secondes pour faire quelques observations sur le contexte économique et financier actuel dans lequel évoluent les PME.

Donc, depuis le dépôt du rapport du ministre, ça fait déjà un bon moment, on se le rappelle, les audiences de la commission parlementaire l'an dernier, en 2008, le contexte économique et financier a grandement évolué, malheureusement, pour le pire. Les PME du Québec font désormais face à un ralentissement économique important, qui entraîne déjà son lot de pertes d'emploi et éventuellement de fermetures d'entreprise. Le gouvernement a déjà mis en place un certain nombre de mesures, notamment dans son dernier budget, visant à venir en aide aux entreprises. À notre avis, il est impératif que l'ensemble des actions que le gouvernement entreprendra au cours des prochains mois soient cohérentes avec son plan d'action économique et aient le moins de répercussions financières néfastes possible pour les entreprises.

D'emblée, il nous apparaît que certaines dispositions du projet de loi n° 25 pourraient avoir un impact financier non négligeable pour un très grand nombre de PME. Nous sommes d'avis que, loin d'être accessoire, la question de l'impact économique doit être au cœur des préoccupations des parlementaires qui étudieront ce

projet de loi. Au niveau des articles proprement dits, il y a peut-être une dizaine d'articles sur lesquels on aimerait commenter. Évidemment, on est limités par le temps, mais je m'arrête ici à ceux qui nous ont semblé les plus importants, à tout le moins.

D'abord, l'article 1, qui concerne l'assujettissement. Le principe d'équité entre les entreprises, qui sous-tend l'article 1, ne doit pas être remis en cause, et ça ne fait pas de doute pour nous. Toutefois, le deuxième alinéa stipule que tout employeur, quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise, doit, et je cite, «produire une déclaration relative à l'application de la présente loi dans son entreprise». À notre avis, il s'agit là d'une dérive sur le plan administratif, qui ferait en sorte que des milliers d'entreprises qui ne sont pas assujetties devront vraisemblablement produire une déclaration dans laquelle ils préciseront que la loi ne les concerne pas. L'esprit de la politique d'allègement réglementaire du gouvernement n'est certainement pas respecté ici.

D'ailleurs, c'est le genre de situation qu'on retrouve aussi dans d'autres secteurs d'activité et qu'il est considéré par les dirigeants de PME comme relativement absurde de devoir produire une déclaration qui dit qu'on n'a rien à déclarer. Donc, on recommande que le deuxième alinéa précise que seules les entreprises assujetties doivent produire une déclaration.

Maintenant, on saute à l'article 4, la question des comparateurs masculins. La possibilité d'avoir recours à une entreprise possédant des caractéristiques similaires à celles de l'entreprise concernée pourrait effectivement aider une entreprise qui ne possède pas de comparateur masculin à réaliser l'exercice d'équité. Toutefois, cet alinéa, à l'article 13, ne précise pas ce qu'est une entreprise possédant des caractéristiques similaires. Nous sommes d'avis que, par règlement ou autrement, soient précisés les paramètres permettant de juger du caractère similaire de deux entreprises, que ce soient le nombre d'employés, le secteur d'activité, les caractéristiques des employés, les conditions générales d'emploi, etc. Il faudra faire une réflexion là-dessus, mais, à notre avis, cette imprécision-là n'a pas lieu d'être.

L'article 9, qui concerne l'affichage, j'ai assisté donc à certaines discussions des témoins précédents sur cette question-là. Évidemment, ça interpelle beaucoup les représentants des entreprises. Moi, je vais m'attarder sur deux éléments en particulier qui ont retenu notre attention. D'abord, le paragraphe 4 nous semble problématique à l'égard de la protection des renseignements personnels dans le secteur privé. Dans les plus petites entreprises, dans bien des cas, il n'y a qu'une seule employée dans une catégorie d'emploi à prédominance féminine. La quantité d'informations requises dans l'affichage permettrait, dans de tels cas, probablement une divulgation de renseignements qui sont du domaine privé. Par ailleurs, sur le plan de la communication du résultat de l'exercice d'équité, à partir du moment où l'employeur doit afficher, je cite, «dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés», nous ne voyons pas la nécessité qu'un employeur informe les salariés de l'affichage par un mode de communication susceptible de les joindre. Il s'agit en quelque sorte d'un dédoublement de l'obligation qui incombe aux employeurs quant à l'affichage. On doit afficher dans des endroits accessibles puis après ça on doit avertir

qu'on a affiché dans un endroit accessible. En principe, si c'est dans un endroit accessible, ça devrait être... et, si c'est vraiment un endroit accessible, les salariés devraient être en mesure d'en prendre connaissance, mais j'ai une solution plus concrète à proposer dans quelques instants.

D'abord, sur le paragraphe 4, qu'est-ce qu'on recommande? C'est que ce soit modifié de manière à reprendre le libellé du même paragraphe de l'article 76.3, qui concerne l'affichage dans le cas du maintien. Dans ce cas-là, le libellé ne précise pas, et je cite, pour chacune «des catégories d'emplois à prédominance féminine» mais s'en tient au pourcentage et au montant des ajustements. Et, à notre avis, ça pourrait solutionner la problématique de protection des renseignements personnels. Quant à l'affichage et au préavis ou à la nécessité d'en informer les salariés, la FCEI propose d'éliminer la duplication des obligations de la manière suivante: c'est de remplacer l'obligation d'affichage par une obligation de communiquer les mêmes renseignements prévus à l'affichage à tous les salariés par un mode de communication susceptible de les joindre.

Alors, j'entendais le ministre, lui aussi, dire tantôt: Bien, écoutez, si on met, par exemple, une information avec le chèque de paie ou qu'on envoie un courriel, quoi que ce soit, si effectivement il y a une obligation de s'assurer que tous les salariés soient au courant qu'il y a un affichage, par exemple, dans la cuisine de l'entreprise, pourquoi ne pas de toute façon inclure toutes les informations relatives à l'affichage dans une communication aux employés, de telle sorte qu'on est assurés que tous les employés sont au courant des informations donc qui sont contenues dans l'affichage?

Maintenant, je vais sauter quelques articles pour me rendre directement à l'article 21, chapitre IV.1, qui concerne le maintien. Les dispositions relatives au maintien de l'équité salariale sont d'une grande importance pour les membres de la FCEI. De toute façon, j'en ai parlé il y a quelques instants, et aussi de ce cauchemar bureaucratique, que la loi originale semblait, là, laisser entrevoir. La périodicité qui est introduite par le projet de loi vient en partie régler cet aspect qui posait problème. Toutefois, même si on peut interpréter l'ensemble des dispositions relatives au maintien, et notamment à l'article 76.1, dans une optique où le maintien n'aurait pas le caractère exhaustif de l'exercice initial d'équité salariale, le projet de loi ne nous semble pas assez explicite à cet égard. Par exemple, l'évaluation des événements devant conduire à des ajustements salariaux peut être un processus léger et souple ou très contraignant, selon l'évaluation que peut en faire l'employeur, un comité de maintien ou une association accréditée. Il peut y avoir, par exemple, un désaccord sérieux quant à la nature des événements devant générer des ajustements.

● (10 h 50) ●

Pour ce qui est du maintien, mon commentaire sur l'affichage demeure le même que dans le cas de l'affichage original lors de l'exercice d'équité, afin d'éliminer donc la redondance entre l'affichage proprement dit et la nécessité de communiquer à tous les salariés l'existence de cet affichage. De manière générale, la FCEI recommande que les dispositions relatives au maintien soient davantage explicites afin de ne pas laisser aux éventuelles dispositions réglementaires ou à

la commission le soin de régler des aspects fondamentaux de la loi qui auront une incidence certaine sur le fardeau administratif qui incomberait aux entreprises. L'esprit de souplesse, qui anime le ministre dans son approche, tel qu'il nous l'a expliqué lors du dépôt du projet de loi, devrait être mieux traduit dans le chapitre IV.1.

Au sujet de la gouvernance de la commission, à travers l'article 26, voici les commentaires de la FCEI. On a de tout temps eu certains problèmes, du côté des PME, avec certains aspects de la gouvernance de la commission. Pourquoi? Parce que bon nombre de nos membres considèrent que la commission est en quelque sorte juge et partie devant, d'une part, porter assistance à une entreprise mais aussi ayant des pouvoirs d'enquête. Nous saluons l'intention ministérielle de clarifier la situation en précisant au paragraphe 11 qu'il y aura ni plus ni moins qu'étalement entre les activités d'information et d'assistance de la CES et ses activités d'enquête. Considérant toutefois la méfiance actuelle d'un bon nombre d'employeurs vis-à-vis de la commission, il serait souhaitable que les mécanismes devant assurer l'étalement soient précisés davantage. À cet égard, la FCEI recommande de modifier le paragraphe 11 pour spécifier en toutes lettres l'interdiction formelle pour la commission d'utiliser quelque information que ce soit recueillie auprès d'une entreprise dans le cours de ses activités d'information ou d'assistance, un des recours dans les poursuites envers cette entreprise en vertu de la présente loi.

Toujours relativement à la gouvernance et aux pouvoirs de la commission, l'article 27 nous pose un problème, spécifiquement le paragraphe 5°, qui permet à la commission d'«exiger tout renseignement utile». Cette disposition laisse une grande place à l'interprétation et nous semble carrément abusive. Nous entrevoyons déjà le malaise de plusieurs employeurs qui auront l'impression que la commission peut demander des tonnes d'informations sans qu'il leur soit possible de refuser de le leur fournir. Évidemment, je comprends ou on comprend l'esprit derrière ce paragraphe, mais on aimerait que ce soit davantage précisé dans quel contexte la commission peut demander tout renseignement utile, et donc on suggère de remplacer le libellé du paragraphe par le suivant: «Exiger tout renseignement utile à l'égard de la présente loi.»

Maintenant, sur le comité consultatif, l'article 29, chapitre V.1. La question de la gouvernance de la commission se trouve aussi traitée par la possibilité de voir le ministre créer un comité consultatif des partenaires. La FCEI est d'avis qu'il peut s'agir d'une méthode utile pour mettre en place une gouvernance plus moderne de la commission. Dans la mesure où les modalités de fonctionnement et les pouvoirs réels de ce comité, pour l'instant inconnus ou largement inconnus, permettraient une contribution vraiment utile des partenaires, nous sommes d'avis que ce comité doit voir le jour, ce qui n'est pas assuré dans le libellé actuel de l'article 95.1. D'ailleurs, pour des raisons évidentes de bonne gouvernance, la présidence de ce comité consultatif des partenaires devrait être assumée par une personne autre que la présidence de la commission, une personne qui serait désignée par le ministre parmi les membres du comité. Il va de soi évidemment que le président ou la présidente de la commission serait

membre d'office de ce comité. Il serait aussi souhaitable que le ministre y délègue un représentant. Considérant nos remarques précédentes, l'article 95 devrait être modifié afin de substituer la possibilité que le ministre crée le comité par arrêté ministériel par l'obligation de le faire. Donc, remplacer le mot «peut» par le mot «doit» au premier paragraphe de l'article 95.1.

Finalement, concernant les dispositions transitoires, je vais faire quelques remarques sur l'article 43 et, par la bande, sur l'article 45.

La Loi sur l'équité salariale est là pour rester. Les dirigeants de PME ne remettent nullement en cause l'objectif qu'elle poursuit. En toutes circonstances, la FCEI est d'avis que les entreprises doivent se conformer aux législations existantes, peu importent leurs champs d'application, et donc ça inclut, bien entendu, la Loi sur l'équité salariale.

Ceci dit, la nécessité pour l'entreprise qui ne l'aurait pas fait de réaliser l'exercice d'équité au plus tard le 31 décembre 2010 a des impacts financiers importants liés aux coûts de conformité, éventuellement aux coûts des ajustements salariaux qui pourraient devoir être apportés. Or, ces obligations financières ne pourraient survenir à un pire moment sur le plan de la conjoncture économique. Pour les PME qui n'ont pas la masse critique des grandes entreprises pour absorber ces coûts, la situation sera d'autant plus difficile. En outre, le fait que l'article 45 stipule que, sauf exception, je cite, «le calcul du montant des ajustements à payer ne peut tenir compte de l'étalement qui aurait pu être fait en vertu [...] de l'article 70 de la Loi sur l'équité salariale» ajoute une contrainte financière supplémentaire qui, même si elle peut se justifier, n'en est pas moins bien réelle.

Nous demandons donc au ministre de prendre en considération le contexte économique et financier et de reporter la date du début de l'affichage inscrite à l'article 43 au 31 décembre 2011.

En conclusion, dans son ensemble, il est vrai que le projet de loi offre davantage de souplesse que la loi originale. Certaines dispositions sont vraiment susceptibles de clarifier des aspects qui posaient problème notamment du côté du maintien, évidemment si on tient compte des commentaires qu'on vient de faire, et aussi du côté de la gouvernance, toujours en tenant compte des quelques commentaires que nous venons de formuler. Toutefois, du point de vue de la FCEI, plusieurs problèmes demeurent, et, comme d'autres l'ont déjà mentionné devant cette commission, le projet de loi ne propose rien de bien concret pour simplifier la mise en oeuvre de l'équité salariale chez les PME. La plupart des demandes que nous avons formulées à cet égard devant cette même commission l'an dernier n'ont pas trouvé de réponse dans le projet de loi n° 25.

La nécessité demeure donc de trouver des moyens de faciliter l'application de la Loi sur l'équité salariale. Toute avancée dans cette direction aura pour effet de voir davantage d'entreprises se conformer sans devoir recourir à une approche basée sur la sévérité des sanctions. Merci, M. le Président.

**Le Président (M. Bergeron):** Alors, merci, M. Prévost. Pour un premier bloc de questions du côté ministériel, M. le ministre.

**M. Whissell:** Oui, M. le Président. Je vais me permettre peut-être une courte intervention pour laisser le plus de temps possible à mes collègues du gouvernement. Peut-être juste pour saluer tout d'abord M. Prévost, qui se joint à nous, également pour vous remercier de l'approche de votre organisation.

Ce que j'ai bien compris, autant au moment du dépôt de la loi qu'aujourd'hui, vous êtes toujours en appui au gouvernement dans sa quête de renforcer cette loi, tout en donnant plus de souplesse aux entreprises dans l'exécution. D'ailleurs, c'était le titre de votre communiqué il y a deux semaines: *Plus de souplesse que prévu*. Alors, en ce sens, je salue vos propos. Également pour vous dire qu'à l'article 1 du projet de loi vous parliez du rapport qui, à notre sens, est essentiel pour plus de rigueur dans l'application de cette loi, rapport qui sera effectif à partir de 2011, qui sera fait avec le ministère du Revenu, parce qu'on ne veut justement pas alourdir nécessairement la bureaucratie, rapport qui sera fait en même temps que celui qui doit être fait à chaque année par les entreprises, qui est au niveau du REQ. Également, dans le projet de loi, M. Prévost, il est très clair que ce qu'on vise, c'est des rapports pour, autant que possible, ceux qui sont assujettis à la loi. On ne veut pas couvrir 100 % des entreprises. Par contre, il y a quand même des prérogatives sur le plan de l'implantation de ce rapport avec le ministère du Revenu, également des critères que le REQ utilise.

Mais ce que je veux vous préciser particulièrement, c'est que, dans le projet de loi, c'est bien un règlement qui encadrera le rapport, c'est un règlement du ministre après consultation, par le ministre, de la commission et du comité consultatif des partenaires. J'ai bien entendu également vos propos à l'effet que le ministre doit mettre en place un comité consultatif. Alors, on examinera la question. Sur l'affichage, vous m'avez entendu un peu plus tôt, avec la Fédération des chambres de commerce du Québec, tenir mes propos, alors je n'ai pas changé d'opinion.

Et, quant aux impacts du projet de loi, je me permets de vous rappeler qu'on fait une trêve jusqu'au 31 décembre 2010. Actuellement, toute entreprise qui recevrait... C'est-à-dire, avant le dépôt du projet de loi, toute entreprise qui recevrait une plainte pour premier exercice non fait ou maintien doit, doit s'exercer. Alors, je pense que l'approche donne également un répit, si on peut le dire ainsi, à vos entreprises avec des nouvelles règles qui vont faire en sorte de, je dirais, faciliter la réalisation d'un exercice d'équité ou de maintien. Et, je pense, c'est ce que vous avez salué lors du dépôt du projet de loi.

On comprend que l'économie présentement ne se porte pas nécessairement à son meilleur, hein, mais qu'il y a des moments difficiles qui sont traversés par le Québec mais également par l'ensemble du monde économique, mais on ne peut pas remettre en cause non plus le fait que l'équité salariale est un fait, que ça vient de notre charte puis qu'on doit le faire. Alors, on a une approche, je dirais, très, très flexible. Et franchement, lorsqu'on a développé cette approche du 31 décembre 2010, on n'était pas dans une récession économique, on ne pouvait même pas anticiper que nous pourrions y être au moment où on se parle. Et l'approche était de faire

une trêve puis de relancer l'équité à travers le Québec, de la relancer également avec des moyens plus forts auprès de la commission pour épauler les entreprises que vous représentez.

● (11 heures) ●

Alors, en ce sens, je pense que, l'entreprise qui n'a pas encore réalisé un premier exercice d'équité salariale en 2009, alors qu'elle devait le faire depuis 2001, sachant que, depuis 1997, elle devait le faire, je pense que c'est faire preuve de beaucoup, beaucoup de souplesse, mais en même temps on a un objectif ferme et on ne le remettra jamais en question, c'est que les entreprises doivent faire un exercice d'équité salariale, doivent faire le maintien.

En même temps, je me permets de vous rappeler que, pour les nouvelles entreprises, et je ne sais pas si vous avez entendu mes propos tantôt avec la Fédération des chambres, mais les nouvelles assujetties à la loi auront quatre ans, comme la loi actuelle le permettait, quatre ans pour réaliser leur équité. Alors, encore là, je pense, c'est donner beaucoup de flexibilité aux entreprises, et en ce sens le projet de loi donne plus de rigueur. C'est-à-dire que toute entreprise de 10 et plus devra maintenant être assujettie à la loi, mais en même temps on donne une certaine souplesse quant à l'arrivée de l'équité pour les nouvelles entreprises.

**Le Président (M. Bergeron):** M. Prévost, souhaitez-vous intervenir à ce moment-ci?

**M. Prévost (Simon):** Oui. Bien, en fait, je vais faire quelques petits commentaires sur les remarques du ministre. Je remercie le ministre d'ailleurs pour ses commentaires et ses clarifications. Certains sont effectivement utiles pour clarifier, d'autres me laissent un peu sur ma faim.

Pour ce qui est de 2001 versus 2009, effectivement c'est évident que, comme je l'ai mentionné, à la FCEI, nous, on a l'habitude de conseiller nos membres dans le sens de respecter les législations existantes donc, et, dans ce sens-là, c'est difficile effectivement, sur une base morale, si on veut, de s'opposer à l'intérêt du gouvernement de vouloir faire en sorte qu'une loi qui effectivement a été votée en 1996, avec application en 2001... Éventuellement, donc, huit ans plus tard, il y a des entreprises qui ne se sont pas conformées. Par contre, moi, ça me ramène à l'élément suivant qui me laisse sur ma faim dans le projet de loi, c'est qu'il faut tirer les conclusions de cette situation-là. Qu'est-ce que ça signifie, qu'il y a encore un certain nombre d'entreprises qui ne se sont pas conformées huit ans plus tard? Alors, ça veut dire beaucoup de choses. Ça veut dire que certaines de toute façon ne sont pas au courant de leurs obligations. Il y a toujours ce pourcentage-là et un autre pourcentage de gens qui nous ont mentionné, nous, qu'ils trouvaient ça effectivement très complexe, peu adapté à la réalité des PME notamment où il y a une flexibilité dans l'organisation du travail puis une gestion des ressources humaines qui est largement différente d'une gestion de ressources humaines dans un contexte normé et conventionné, que ce soit au gouvernement ou dans les grandes entreprises où il y a présence de syndicats.

Et donc, dans ce sens-là, ce qu'il n'y a pas dans ce projet de loi là, ce sont des mesures pour faire en

sorte que ce soit effectivement plus facile, l'application. C'est-à-dire qu'il y a certains éléments qui enlèvent des problèmes d'application et qui clarifient, par exemple, sur le maintien, qui viennent enlever un problème, par exemple, par rapport à l'étanchéité, même si on veut voir certaines améliorations de ce côté-là, mais le principe est bon. Par contre, la façon dont on doit réaliser l'exercice d'équité, il n'y a eu aucune évolution de ce côté-là, et c'est là que le bât blesse souvent dans les PME. Et, dans ce sens-là, je peux comprendre le désir du gouvernement de voir les entreprises se conformer huit ans plus tard, huit ans plus tard, à l'entrée en vigueur de la loi, sauf qu'il va falloir quand même se poser des questions: Comment aller plus loin, comment faire pour aller plus loin pour faire en sorte que ce ne soit pas seulement parce qu'il y a une obligation notamment de déclaration, etc., et une date butoir de décembre 2010 que ça va se réaliser?

Donc, il va falloir, sur le plan concret, je ne sais pas si c'est par le biais législatif ou réglementaire ou simplement par le biais d'une approche plus proactive de la part de la commission notamment avec les PME, mais il va falloir faire en sorte qu'on puisse agir sur les deux côtés. Le projet de loi, lui, ne précise rien dans ce sens-là.

**Le Président (M. Bergeron):** Je vous remercie beaucoup. On va maintenant passer au bloc de questions de l'opposition officielle. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Poirier:** Alors, bonjour, M. Prévost. Moi, j'aimerais vous entendre sur différents articles que vous nous avez proposés à vouloir des modifications. Particulièrement au niveau de l'article concernant les caractéristiques similaires, l'article qui dit qu'on peut faire un exercice en tenant compte d'une entreprise similaire, vous nous dites que vous aimeriez nous proposer une meilleure définition de «l'entreprise similaire». J'aimerais ça vous entendre là-dessus. C'est quoi, pour vous, une caractéristique qui ferait en sorte de donner une bonne définition à cela?

**M. Prévost (Simon):** Écoutez, notre préoccupation à l'égard de cet article-là est un peu une préoccupation de type préventif. C'est qu'à partir du moment où il n'y a pas de catégorie d'emploi à prédominance masculine dans une entreprise, effectivement il va falloir trouver une façon de le faire quand même parce que ça n'empêche pas que la nécessité de réaliser l'équité est là quand même.

Et le problème qu'on a, c'est qu'à partir du moment où on parle d'une... on donne une certaine possibilité dans la mesure où on ne précise pas ce que c'est, et c'est là qu'était notre problème davantage que sur la définition même. À partir du moment où on ne précise pas ce que c'est, ça ouvre la porte à toutes sortes de contestations à l'effet que, non, ce n'est pas une entreprise similaire, les comparateurs ne sont pas bons, etc.

Donc, pour deux raisons, il va falloir le préciser, parce qu'éventuellement, de toute façon, la commission pourrait décider, donc pourrait trancher s'il y avait litige par rapport à cet aspect-là, mais il faut être efficace.

Donc, il faut qu'effectivement une entreprise qui décide de faire l'exercice d'équité salariale, qui est dans un tel contexte, doit se référer à des entreprises de nature similaire... il va falloir à l'avance lui expliquer ce qu'il en est pour ne pas effectivement qu'on commence à utiliser des comparateurs qui, dans le fond, ne seraient pas admissibles éventuellement si la commission devait se pencher sur la question.

Donc, soit dans le projet de loi lui-même ou par règlement, il va falloir être beaucoup plus clair sur ce que c'est, histoire de donner les indications concrètes aux entreprises qui vont faire l'exercice dans ce contexte-là.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Poirier:** Pour poursuivre là-dessus, est-ce que vous auriez un exemple, par exemple, de comparatif qui ne s'approprierait pas en tant que tel versus un autre qui pourrait s'approprier?

**Le Président (M. Bergeron):** M. Prévost.

**M. Prévost (Simon):** Bien, en fait, on pourrait... D'abord, la réponse courte à votre question, c'est non, dans le sens qu'effectivement il faudrait faire l'analyse plus en détail. Je dois vous dire que le peu de temps dont on a disposé ne nous a pas permis d'aller à ce niveau de détail dans notre analyse du projet de loi. C'est un peu comme un drapeau qu'on lève en disant: Oups, attention! Il y a peut-être un problème à ce niveau-là. Et c'est certain qu'il va falloir faire appel à des gens qui sont véritablement, soit à la commission ou d'autres... et qui sont, comment je dirais, des vrais praticiens de l'équité salariale, ce que je ne suis pas, pour déterminer exactement là où il pourrait y avoir problème et quel type d'écueil qui se cache derrière ça, donc dans le sens de prévoir un certain nombre de possibilités et clarifier les éléments qui sont relatifs à l'article.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Poirier:** Merci, M. le Président. Je reprends les propos que vous avez tenus en février dernier, lors de la consultation. Vous nous disiez que les dirigeants des PME, je vous cite, «les dirigeants des PME nous ont mentionné qu'ils sentaient qu'ils manquaient d'outils simples, plus vulgarisés, plus accessibles afin de faire en sorte que l'exercice qui est prévu par la loi soit réalisable, je dirais, à moindres coûts». Est-ce que vous pourriez nous donner des exemples pour faire en sorte que... Bon, si les entreprises ne l'ont pas débuté, ce que vous nous dites, alors c'est peut-être parce que c'était trop compliqué.

À la suite de cette déclaration-là, est-ce que vous avez continué votre réflexion pour voir qu'est-ce qui pourrait être plus adapté pour ces entreprises-là afin qu'elles débutent leur exercice enfin?

**Le Président (M. Bergeron):** M. Prévost.

**M. Prévost (Simon):** À l'époque, lorsqu'on a sondé nos membres sur l'équité salariale pour savoir

effectivement qu'est-ce qu'il en était, d'abord savoir si nos entreprises s'étaient conformées ou pas, effectivement c'est un commentaire qu'on a reçu.

Vous savez qu'il existe des outils qui sont fournis par la commission pour faire la job, comme on dit, pour réaliser l'exercice d'équité salariale, et, indépendamment de la qualité intrinsèque de ces outils-là, ce qu'on s'est fait dire par plusieurs de nos membres, c'est que ce n'était pas suffisamment, disons, convivial ou en tout cas facile d'utilisation. Et donc là je vous parle d'une entreprise, hein, on parle de gens qui doivent réaliser l'équité, qui sont des gens qui ont absolument zéro formation ni en gestion des ressources humaines ni en quoi que ce soit qui se rapproche de près ou de loin à l'équité salariale. Par exemple, prenons un cas fictif d'un garagiste qui aurait une quinzaine de mécaniciens à son emploi plus quelques secrétaires ou des gens ou commis comptables, etc., donc des emplois, effectivement certains emplois à prédominance féminine et d'autres à prédominance masculine. Cette personne-là, ce qu'elle nous a dit... Et là il se peut que les outils soient suffisamment performants pour quelqu'un qui a un certain niveau d'éducation, un certain niveau de compréhension de ces enjeux-là, mais ce qu'on s'est fait dire, c'est qu'effectivement ce n'était pas le cas.

Donc, ce que, nous, on suggère, c'est qu'effectivement on puisse travailler étroitement avec la commission, d'ailleurs on a déjà eu des discussions à cet effet-là, pour, dans le fond, revoir l'ensemble des outils qui sont disponibles, pour pouvoir les améliorer. À ce stade-ci, il n'y a pas de travaux supplémentaires qui ont été faits. Vous comprendrez, dans le contexte on attendait de voir qu'est-ce qui se passait avec les modifications qui allaient être proposées à la loi. À partir de maintenant, bien on aura un projet de loi, on aura une loi donc amendée et on verra c'est quoi, le terrain de jeu dans lequel on doit évoluer et on pourra donc se mettre en mode plus concret.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve? Mme la députée de Marguerite-D'Youville.

**Mme Richard (Marguerite-D'Youville):** Oui. Merci, M. le Président. Bonjour, monsieur. C'est bien sûr que, quand on parle de l'application de la Loi d'équité salariale et qu'on se réfère à la structure économique du Québec, la petite et la moyenne entreprise est déterminante. On dit souvent: C'est le poumon économique du Québec.

● (11 h 10) ●

Donc, je suis très heureuse d'entendre que vous voulez atteindre les objectifs que porte la Loi d'équité salariale en même temps que le projet de maintien, mais des difficultés que vous avez. Et je relisais vos notes de l'an dernier. Quand vous êtes venus, bon nombre de problèmes ont été soulevés ou de remarques sur la complexité de la loi, sur les outils, sur les moyens. Et je relisais en même temps les fonctions et pouvoirs de la commission, et je pense que, dans ce texte-là, quand on dit de prêter assistance aux entreprises, quand on parle d'effectuer des recherches et des études sur toute question pouvant faciliter l'application de la Loi d'équité salariale, moi, j'aimerais vous entendre.

Vous dites que vous avez travaillé avec la commission. Qu'est-ce que c'est, les éléments les plus névralgiques qui sont manquants? Je comprends très bien qu'il n'y a pas de département de ressources humaines, que les gens font ça avec leurs connaissances et je conçois très bien la... la complexité, même de le dire, de la loi...

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

**Mme Richard (Marguerite-D'Youville):** ...de la Loi d'équité salariale. Je sais comment c'est exigeant. En même temps, on parle d'une loi puis on parle de droits. Donc, il faut bien reconnaître, comme dans l'application de toute autre loi, que ce n'est pas une campagne publicitaire, c'est vraiment une loi avec des obligations, avec une portée, avec des étapes et avec des outils bien sûr, qui veulent en faciliter l'application. Bien, moi, je suis d'accord avec vous, il faut se donner les moyens.

Vous avez dit en conclusion que vous étiez un peu déçu qu'il n'y avait pas suffisamment de réponses aux éléments complexes pour la petite et la moyenne entreprise. Moi, je vois des modifications intéressantes dans le projet de loi. Mais qu'est-ce qu'il faut de plus pour que les gens puissent vraiment l'appliquer en fonction de leurs ressources? Puis qu'est-ce qu'on peut demander de plus à la Commission d'équité salariale, qui aura un peu plus de moyens, et dont on veut bien sûr préserver les pouvoirs et les devoirs? Puis je mets ça en lien avec le fait qu'à l'article 27 vous demandez que soit biffé le fait que, la commission, dans l'exercice de ses fonctions, lui soit retiré le droit d'exiger tout renseignement utile dans le cadre d'un certain nombre de procédures. Et, moi, je me dis que la commission, si elle veut, comme elle est porteuse de l'application d'une loi puis elle a un mandat très clair à cet égard, elle doit être en mesure, pour en concevoir l'application juste, de posséder les renseignements utiles à son application. Alors, ma question, elle a deux volets.

**Le Président (M. Bergeron):** M. Prévost.

**M. Prévost (Simon):** En fait, je vais commencer par le dernier point, sur cet élément-là de tout renseignement utile.

Essentiellement, la modification qu'on propose, on ne suggère pas de retirer à la commission le pouvoir de demander des renseignements qui sont pertinents, mais je veux éviter un problème de vocabulaire. Du point de vue des... et surtout dans le contexte où plusieurs de nos membres nous ont mentionné être mal à l'aise avec l'aspect, le fait que la commission devait les aider puis en même temps pouvait enquêter, il reste que c'est le climat avec lequel on travaille. Et, à partir du moment où on a une phrase aussi, disons, large de sens, qui laisse place à l'interprétation, «tout renseignement utile», ce que je propose simplement, c'est de clarifier effectivement dans quel contexte ce renseignement-là serait utilisé. Alors, j'ai proposé une formulation, mais d'autres formulations pourraient être aussi bonnes. L'idée, c'est de circonscrire, de clarifier exactement de quel type d'information on parle ici, parce qu'effectivement, dans le cours normal des choses, la commission a

déjà quand même pas mal de pouvoirs pour obtenir l'information de la part d'une entreprise, lorsqu'il y a enquête, par exemple.

Maintenant, sur votre autre point: Qu'est-ce que la commission peut faire de plus? La commission peut faire certaines choses, mais elle travaille avec un contexte, puis le contexte, c'est la Loi sur l'équité salariale. Et c'est dans ce sens-là que mon commentaire final... C'est, disons, c'est de même qu'il fallait comprendre mon commentaire final. C'est-à-dire qu'il y a des éléments dans la loi, O.K., qui sont toujours aussi problématiques pour les PME, peu importe le type d'outil dont on pourrait disposer, peu importe la volonté de la commission de bien les accompagner ou de fournir l'information, et la problématique, c'est celle qu'on soulignait. Je vous réfère à notre mémoire de l'an dernier, que vous semblez avoir en votre possession, notre deuxième recommandation qui était de revoir l'article 57 de la loi pour que l'évaluation des catégories d'emploi tienne compte de facteurs facilement évaluables par les dirigeants de PME et qu'elle prenne également en considération la réalité de la polyvalence des tâches dans les PME. C'est là que le bât blesse. Et là, à l'heure actuelle, la commission ne peut pas faire grand-chose parce que de toute façon elle travaille avec le texte de loi qui, lui, là-dessus est assez inflexible, et il n'y a pas eu de changement de ce côté-là.

Donc, je reviens toujours à la difficulté fondamentale de plusieurs dirigeants de PME qui se cassent la tête parce qu'il y a des employés... Dans le fond, c'est difficile de catégoriser, O.K., dans des catégories d'emploi à prédominance féminine ou masculine ou même d'arriver avec des descriptions de tâches qui soient très précises, avec aussi toutes sortes d'informations, par exemple, sur le degré, le niveau de formation requis pour un poste, alors que, dans bien des cas, les personnes n'ont pas de formation mais ont une expérience sur le tas. Ils sont extrêmement performants dans leur travail, mais comment évaluer, dans le fond, par exemple, le niveau d'éducation requis pour accomplir une tâche, alors que, dans ce cas-là, la tâche est accomplie par quelqu'un qui n'en a pas, d'éducation?

Donc, c'est ce genre de problématiques là qui rendent l'exercice difficile dans les PME, en raison, disons, de la flexibilité, je dirais, même presque du flou artistique dans l'organisation du travail souvent qu'on retrouve dans une PME par rapport à des grandes organisations qui par définition, parce qu'elles sont grandes, doivent forcément être davantage structurées. Mais là je vous parle surtout des plus petits, ceux, mettons, de 10, 20 ou 30 salariés, qui se retrouvent devant des problématiques où ils se creusent vraiment la tête. Puis, à l'heure actuelle, on peut voir avec la commission comment on pourrait s'attaquer à cette problématique-là, mais c'est clair que la commission travaille avec son outil. Son outil, c'est la loi, puis la loi n'est pas très flexible à cet égard-là, et c'est là qu'est le problème.

**Le Président (M. Bergeron):** Je vous remercie beaucoup. Il restera huit minutes à l'opposition officielle tout à l'heure. Pour le dernier bloc de questions du côté ministériel, Mme la députée de Hull.

**Mme Gaudreault:** Merci, M. le Président. Bienvenue, M. Prévost. Je vais poursuivre sur la lancée

de ma collègue députée de Marguerite-D'Youville. Je vais réaffirmer que l'équité salariale, c'est un droit fondamental, et puis notre objectif, vous savez, c'est de faire progresser davantage ce droit fondamental, et pour ça on compte sur les employeurs. Ces gens-là ont une grande responsabilité. Ils sont vos membres. Vous en avez 4 000, membres, au Québec. J'aimerais d'abord vous entendre par rapport au fait que vous demandiez un report du délai de conformité au 31 décembre 2011.

Qu'en est-il du principe d'équité par rapport à vos membres qui ont déjà fait un exercice d'équité salariale? J'aimerais vous entendre.

**M. Prévost (Simon):** Écoutez, c'est une excellente question, je vous remercie.

Là, on va se retrouver devant deux principes: le principe d'équité versus le principe peut-être de solidarité. Appelons ça comme ça. Et je laisserais éventuellement à chacun de ceux qui ont effectivement réalisé l'équité le soin d'évaluer dans quelle mesure ils sont suffisamment solidaires de ceux qui ne l'auront pas fait pour leur donner un break dans le contexte actuel. Mais ce qui est certain et ce qu'on a constaté, nous, par ailleurs, c'est qu'effectivement c'est compliqué et en tout cas c'est perçu comme difficile d'application par les dirigeants de PME. D'ailleurs, ça explique pourquoi un bon nombre ne l'ont pas fait encore. Il y a d'autres raisons. Ce n'est pas la seule, là, mais c'en est une. Mais ce qui est certain, ce qu'on constate, c'est qu'après coup, outre les coûts de conformité puis le fait de le faire puis ce qui est compliqué, dans bien des cas, les ajustements salariaux dans les PME ont été quand même relativement restreints. On a vu des ajustements, en moyenne, sensiblement plus gros, notamment au niveau gouvernemental ou dans certaines entreprises.

Donc, ce qui est certain, c'est que, sur le plan du principe, bien sûr il faut que tous se conforment. Et effectivement ça, ce n'est pas négociable, il n'y a pas de doute. Maintenant, ça fait déjà huit ans que la loi est en vigueur. Il y a un certain nombre d'entreprises qui n'ont pas réussi à le faire à l'heure actuelle. Celles qui l'ont fait ont trouvé ça compliqué et coûteux, d'autres ont trouvé ça correct, mais ils étaient peut-être mieux équipés pour le faire ou mieux structurés, à l'avance. Mais ce qui est certain, c'est que je pense que le principe de solidarité dans un contexte économique difficile va prévaloir dans ce cas-là sur le concept d'équité ou le principe d'équité du fait que chaque entreprise doit se conformer. Et celles qui se sont conformées désirent évidemment éventuellement que les autres se conforment aussi, mais je dois vous dire que, sur l'équité salariale, le principe d'équité est quand même ressenti moins, disons, vivement chez les entrepreneurs que le principe d'équité, par exemple, face à Revenu Québec. Alors, juste pour situer les choses vraiment dans une autre perspective, donc.

J'aurais, en d'autres termes, beaucoup plus de commentaires d'entreprises qui sont outrées de voir que certaines entreprises ne remplissent pas leurs obligations fiscales, par rapport au fait que certaines entreprises ne remplissent pas les obligations relatives à l'équité, qui est perçu souvent comme quelque chose d'assez bureaucratique et aussi qui est un peu... même si, dans le concret des choses, le principe lui-même, les employeurs y

souscrivent. D'ailleurs, ce n'est pas pour rien que souvent, dans les petites entreprises, il n'y en a à peu près pas, d'ajustement, parce que de toute façon il n'y avait à peu près pas de discrimination systémique.

● (11 h 20) ●

Donc, dans ce sens-là, ça reste souvent un grand principe qui n'a pas de résonance dans le concret parce que les propriétaires de PME ont l'impression qu'ils traitent de manière non discriminatoire tous leurs employés, spécialement leurs employées féminines.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme la députée de Hull.

**Mme Gaudreault:** Petite dernière question: Mais, vous, à la FCEI, vous, là, de votre côté, là, comment vous pensez que vous pouvez aider vos entreprises à vraiment se conformer puis les aider à bien connaître leurs obligations?

**M. Prévost (Simon):** Écoutez, nous, ce qu'on a fait... D'ailleurs, on a déjà travaillé, à la FCEI... Lors de l'entrée en vigueur de la loi, on avait fourni l'information, une trousse aussi à nos membres pour qu'ils puissent voir quelles étaient leurs obligations, comment se conformer.

C'est clair qu'avec l'évolution de la loi, et la nouvelle mouture qu'on aura entre les mains, et aussi le fait que c'est assorti d'un nouvel échéancier de décembre, du 31 décembre 2010, et aussi le fait encore une fois que le principe de base par rapport au respect des lois à la FCEI, c'est toujours d'informer nos membres qu'ils doivent respecter des lois... Et même, dans certains cas, on a été les premiers à les en avertir, alors que, sur certains autres aspects... Je ne parle pas de l'équité, mais dans d'autres cas... Donc, c'est clair qu'on va continuer dans ce sens-là. Maintenant, il faudra voir exactement quelles vont être les dispositions finales du projet de loi, donc quel va être le projet de loi une fois modifié, pour voir comment on pourra effectivement s'assurer que celles qui ne se sont pas conformées soient au moins averties de leurs obligations et après ça on verra comment on peut les aider.

Mais encore une fois, je reviens à mon commentaire précédent, ça va se faire dans le contexte de la loi. Donc, la commission pourra bien vouloir mettre en place tous les éléments possibles, si le cadre d'application demeure rigide, ça va continuer d'être compliqué.

**Le Président (M. Bergeron):** M. le député de Jean-Lesage.

**M. Drolet:** Merci, M. le Président. M. Prévost, bonjour. Je reviens sur vos propos d'introduction, tout à l'heure, sur la confidentialité. La semaine dernière, nous avons rencontré des groupes qui représentaient les femmes, et, selon elles, la situation de la confidentialité ne semblait pas être un problème. Qu'en pensez-vous?

**M. Prévost (Simon):** ...un problème?

**M. Drolet:** On a rencontré des groupes de femmes la semaine passée. Selon elles, la confidentialité ne semblait pas être un problème.

**Le Président (M. Bergeron):** M. Prévost.

**M. Drolet:** Je parle d'affichage. Excusez-moi.

**Le Président (M. Bergeron):** Pardon. M. Prévost.

**M. Prévost (Simon):** O.K. Donc, vous faites référence donc aux questions de l'affichage, effectivement la confidentialité. Écoutez, évidemment, quand on regarde cet élément-là, il y a l'objectif visé évidemment par les dispositions relatives à l'affichage.

Donc, évidemment, ultimement c'est de rendre bien compte de l'exercice qui a été fait ou de l'exercice de maintien qui a été réalisé par la suite. Je pense que, d'abord, il faudrait voir dans quelle mesure. On parle ici d'un contexte. Moi, je parle d'un contexte bien particulier d'entreprise où souvent il n'y a qu'une femme dans un emploi à prédominance féminine, et là, à ce moment-là, je veux dire, à partir du moment où il y en a même trois ou quatre, là, ça commence à être moins problématique. Donc, je fais référence au cas spécifique où il n'y aurait qu'une seule employée, et là, à ce moment-là, il est assez facile de faire des déductions et en tout cas d'obtenir, par la bande, des informations qui, dans le fond, devraient être confidentielles. Et c'est pourquoi on a soulevé cette question-là. Sur le principe d'expliquer qu'est-ce qui a été fait puis, après ça, dire quelle sorte d'ajustement qui a été fait, on n'est pas contre ça. Le problème, c'est qu'à l'heure actuelle le libellé du paragraphe 4° dans ce cas-là... le libellé de l'article 4, pardon, nous paraît problématique.

Donc, sans remettre en cause l'objectif visé, il s'agirait peut-être d'être un peu plus prudent pour s'assurer qu'effectivement il n'y a pas de problème. Ce sont des cas bien particuliers. Je ne sais pas dans quelle mesure les groupes de femmes que vous avez rencontrés sont bien au fait de la réalité des plus petites entreprises.

**Le Président (M. Bergeron):** M. le député de Rouyn-Noranda—Témiscamingue.

**M. Bernard:** Merci, M. le Président. Bonjour, M. Prévost. Je vais y aller très, très, très rapidement. Les groupes qu'on a entendus la semaine dernière, entre autres, nous ont mentionné que, pour les comités de maintien, la participation des salariées devrait vraiment être soulignée et favorisée surtout en fonction de l'article 76.2 ou, entre autres, dans le cas où l'employeur seul peut être juge et s'assurer du maintien. Moi, je suis très sensible à ça, à savoir que, même dans les PME, on devrait obligatoirement avoir un comité et, entre autres, avec la participation vraiment établie des salariées, des femmes salariées.

**Le Président (M. Bergeron):** M. Prévost.

**M. Prévost (Simon):** Bien, écoutez, moi, je ne suis pas de votre avis, mais je trouve qu'effectivement, quand on parle de la souplesse qui était désirée par le ministre, c'est un des éléments de souplesse qui peut être intéressant. Moi, je pense, quand je regarde la réalité dans les PME, que concrètement c'est ce qui risque de se produire plus souvent qu'autrement, mais, encore là, il faut voir quel type de PME, parce qu'on est

assujetti à partir du 10e salarié. Alors là, disons que ça peut, ça peut être un petit peu particulier d'essayer d'organiser un comité de maintien dans une entreprise qui a 10 employés. Je ne dis pas que c'est impossible, mais ça peut être un peu particulier.

Ceci étant dit, souvent, la façon dont c'est géré, c'est dans un mode relativement convivial, voire familial, ce type d'entreprise là. Je pense que souvent le réflexe premier du chef d'entreprise, ça va être de s'asseoir avec ses salariés pour discuter de la question. Maintenant, je serais très mal à l'aise avec l'idée qu'on doive obligatoirement créer un comité qui... Et là ça ajoute au fardeau réglementaire et dans certains cas ça va être presque surréaliste, là, pour vraiment les plus petits, ceux qui sont juste à la limite, là, sur le plan du nombre de salariés, pour être assujettis.

**Le Président (M. Bergeron):** Je vous remercie beaucoup. Pour le dernier bloc alloué à l'opposition officielle, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Poirier:** Merci, M. le Président. Écoutez, je reviendrais avec votre recommandation de rétablir, dans l'article 45, la possibilité de l'étalement en tant que tel aux entreprises qui n'ont pas effectué l'exercice d'équité jusqu'à ce moment-ci. J'aimerais que vous nous donniez des arguments pour nous aider à comprendre le pourquoi de cet étalement-là. Si je reprends, dans le fond, les obligations de la loi de 1996 qui, dans le fond, donnait cinq ans pour faire un premier exercice, qui, là, maintenant donne, en 2009, dans le fond, un autre délai de huit ans, et là on est rendus en 2010 pour fin de l'exercice, on est rendus à 14 ans. Alors là, vous nous demandez un an supplémentaire. Alors, j'aimerais ça que vous nous justifiez le fait du pourquoi d'un étalement supplémentaire au lieu de tout simplement ne pas regarder les années qui ont déjà été données dans cette possibilité-là.

**Le Président (M. Bergeron):** M. Prévost.

**M. Prévost (Simon):** En fait, je m'excuse, peut-être que je me suis effectivement mal exprimé tantôt sur cette question-là, parce que ce n'est pas exactement ça qu'on propose. Ce que je mentionnais... Et votre démonstration est assez lumineuse dans un certain sens.

Et c'est pour ça que tantôt je disais que, sur une base, sur le point de vue purement moral, on ne peut pas s'opposer au fait que le gouvernement veuille que les entreprises respectent les obligations légales qui incombent aux entreprises dans le cas de l'équité salariale. Là, ce que je suggérais, c'est qu'effectivement l'article 45, qui ne permet plus l'étalement... je sous-entendais que c'est une proposition qui est, dans le contexte de votre démonstration, éminemment défendable. Alors, on ne remet pas en cause le fait qu'à partir du moment où la loi... La loi date de quand même quelques années, puis ensuite il y avait eu un délai pour s'y conformer, puis après ça ça fait quand même un certain nombre d'années où elle est entrée en vigueur, une année pleine et entière. Sauf que ce que je soulignais, c'est que, dans le contexte actuel, c'est une disposition qui vient ajouter un impact financier non négligeable et c'est dans le contexte où je demandais effectivement un report de un an de l'entrée en vigueur, la date d'affichage, là, à l'article 43, c'est-à-dire

donc la date où il faut se conformer, au 31 décembre 2011, plutôt que 2010. Et ce qu'on suggère, c'est donc de faire ça pour prendre en considération le contexte économique, considérant qu'il n'y a plus d'étalement possible.

Mais on ne met pas en cause le fait qu'il n'y ait plus d'étalement possible, on fait juste dire que ça rajoute, c'est un peu la goutte qui fait déborder le vase. Donc, dans ce contexte-là, à partir du moment où on reporte de un an, ce que le ministre ne semble pas prêt à faire, d'après ce que je comprends... mais en tout cas, dans la mesure où on reporterait de un an l'entrée en vigueur, je ne dois pas toucher nécessairement à l'article 45 qui, lui, a des bonnes... disons qu'il y a une logique derrière laquelle on peut adhérer, effectivement.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Poirier:** Je reviendrais sur la discussion que le ministre a eue tout à l'heure avec vous au sujet justement de la production d'une déclaration, qui était votre proposition à l'article 1, où vous dites qu'on en arrive à «une dérive». Je reprends votre expression. J'aimerais ça que vous nous donniez des arguments sur cette possible dérive, donc un fardeau administratif pour les entreprises, je comprendrais. Pouvez-vous nous donner de l'argument là-dessus? Pour vous, qu'est-ce qui vient faire en sorte que cette production d'une déclaration, qui s'ajoute à un formulaire déjà existant, d'une procédure déjà existante, fait en sorte qu'on en arrive à un propos, là, tel que vous nous l'avez donné?

**Le Président (M. Bergeron):** M. Prévost.

● (11 h 30) ●

**M. Prévost (Simon):** Écoutez, d'abord, une question de principe qui est de dire qu'effectivement on était... Comment je dirais ça? Si on poussait ça à l'extrême, effectivement on devrait continuellement remplir des déclarations, mais, ne serait-ce qu'une case de plus à cocher dans un formulaire qu'on remplit déjà pour signifier toutes sortes d'obligations auxquelles on ne doit pas se conformer, donc, sur le plan du principe, à notre avis, ça ne tient pas la route. Et, sur le plan du fardeau réglementaire, si on n'est pas relativement rigoureux sur le plan des principes, bien là, je veux dire, ça se multiplie, là, ça pousse comme du pissenlit, et ça, c'en est un exemple.

L'autre problème, c'est qu'effectivement, comme le ministre a spécifié, comment la déclaration va être organisée, tout ça, ça va être, si je comprends bien, par règlement qu'on va savoir tous les détails.

Donc, effectivement, les commentaires que je présente ici sont basés sur le premier paragraphe de l'article 1. À partir du moment où on me dit qu'effectivement tout va être mis en oeuvre pour rendre ça le plus léger possible, si j'en crois le ministre, effectivement on verra le règlement puis on verra exactement comment ça va s'articuler. Il se pourrait qu'on soit... Je veux dire, à mon avis, c'est toujours aussi malvenu sur le plan du principe parce que je n'en vois pas la nécessité, mais, à partir du moment où on rend ça le moins lourd possible, bien on serait peut-être capable de vivre avec.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Poirier:** Écoutez, il y a un sujet sur lequel on ne semble pas s'entendre d'un côté et de l'autre, c'est le comité consultatif, à savoir que, le comité consultatif, bon, vous, vous préconisez un comité consultatif que le ministre «doit», versus ce que le projet de loi propose, que le ministre «peut» introduire un comité. J'aimerais vous entendre sur le mandat de ce comité-là. Comment vous voyez son mandat?

**Le Président (M. Bergeron):** M. Prévost.

**M. Prévost (Simon):** D'abord, c'est clair, puis, des discussions, on a eu des... on a réfléchi, on a, comment je dirais, on a analysé ça, effectivement.

Bon. Un comité consultatif, est-ce qu'on doit en avoir un ou pas? Nous, on pense qu'il peut avoir une utilité, ce comité-là, mais encore faut-il qu'effectivement son mandat, ses prérogatives soient assez bien définis, que ce ne soit pas juste un salon de thé où on va avoir les différents intervenants qui vont discuter sans avoir de prise réelle sur la manière dont la Loi sur l'équité salariale s'applique dans les entreprises et comment effectivement elle est vécue sur le terrain, donc d'où l'idée d'avoir des gens effectivement qui représentent les salariés puis qui représentent évidemment les employeurs. Je placerais, moi, la nécessité d'avoir un comité consultatif, avant de répondre à votre question... La nécessité, c'est de dire qu'effectivement on a une pièce législative qui va être modifiée. Elle ne sera pas modifiée globalement, à la satisfaction de toutes les parties, donc ça prend un espace où on va pouvoir continuer d'y apporter des modifications, des améliorations, où on va pouvoir se pencher sur les aspects concrets, les problématiques concrètes d'application de la loi pour pouvoir éventuellement procéder à des modifications réglementaires.

Il va falloir, à mon avis, que ce comité-là ait davantage que simplement le mandat de conseiller le ministre ou la commission à la demande de celui-ci ou de celle-ci pour pouvoir être davantage proactif et arriver avec, dans le fond, des propositions concrètes lorsque des problématiques vont être soulevées soit chez les employeurs soit chez les salariés. Et c'est pour ça que, quand je reprenais le principe de bonne gouvernance, c'est dans une optique où cette commission-là a un mandat, disons, toujours consultatif évidemment, parce qu'à la fin, s'il y a une modification réglementaire qui est proposée, le ministre en dispose, bien entendu.

Mais c'est pour ça que ce comité-là ne devrait pas être présidé, à notre avis, par la présidence de la Commission de l'équité salariale, qui devient, à ce moment-là, un acteur comme un autre dans la discussion autour de ce comité consultatif, qui est un comité, dans le fond, qui, de mon point de vue, est en lien beaucoup plus direct avec le ministre.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Poirier:** Alors, une dernière question. Il y a plusieurs groupes qui nous ont fait part de la nécessité de la représentation des non-syndiqués en tant que tels

soit devant la commission ou même au comité consultatif. J'aimerais vous entendre, parce que j'imagine que c'est une situation qui est vécue dans plusieurs des entreprises que vous représentez. Donc, comment vous voyez cette représentation des non-syndiqués?

**Le Président (M. Bergeron):** M. Prévost.

**M. Prévost (Simon):** Bien, écoutez, sur le plan concret, il faudrait voir comment on peut réaliser ça. Ce qui est certain, c'est qu'au Québec on a plusieurs tables où on discute, où en principe les syndicats représentent les salariés, et il y a tout un pan des employés qui... Dans le fond, la vaste majorité des employés ne sont pas salariés au Québec. On a toujours pris pour acquis que les syndicats représentaient et les employés salariés et les employés non... syndiqués, pardon, et non syndiqués, et, pour moi, en fait c'est presque une supercherie dans un certain sens parce qu'effectivement les problématiques des uns et des autres parfois sont semblables, d'autres fois différent.

Et, dans ce sens-là, je pense que ce serait effectivement souhaitable de voir représentés des salariés qui sont non syndiqués. Maintenant, comment ça peut se faire? Parce qu'effectivement, normalement, ils ne sont pas très organisés, c'est là qu'il y a des problèmes d'application. Et je veux être charitable envers nos différentes instances qui utilisent le mode paritaire avec les syndicats, et autres. Peut-être que c'est comme ça parce qu'ils n'ont pas trouvé autrement, d'autres manières de réaliser la représentativité des non-salariés. Mais je pense que c'est une question sur laquelle il va falloir se pencher à l'avenir puis c'est peut-être l'occasion, là, dans ce cas-ci, de le faire.

**Le Président (M. Bergeron):** M. Prévost, je vous remercie de votre présence parmi nous et de votre contribution aux travaux de cette commission.

Nous allons suspendre quelques instants pour permettre au prochain groupe de prendre place.

*(Suspension de la séance à 11 h 36)*

*(Reprise à 11 h 38)*

**Le Président (M. Bergeron):** À l'ordre, s'il vous plaît! Alors, nous allons reprendre nos travaux. Nous avons avec nous les représentants du Conseil du patronat du Québec, Mme Norma Kozhaya, qui est directrice de la recherche et économiste en chef, qui pourra nous présenter ses collaboratrices et collaborateurs. Vous avez une période maximale de 10 minutes pour vous adresser aux membres de la commission. Après quoi nous allons procéder à une période de questions avec les parlementaires. Mme Kozhaya.

**Conseil du patronat du Québec (CPQ)**

**Mme Kozhaya (Norma):** Parfait. Merci beaucoup. Bonjour, tout le monde. Donc, je suis accompagnée de Mme Denise Perron, présidente du Groupe Aequitas, et M. Youri Chassin, qui nous ont secondés beaucoup dans ce dossier tout au long de l'étude depuis la commission

parlementaire l'année passée et même avant et qui vont m'aider à répondre à certaines questions. Donc, nous vous remercions, nous remercions la Commission de l'économie et du travail de permettre au Conseil du patronat du Québec de soumettre ses commentaires sur le projet de loi n° 25 modifiant la Loi sur l'équité salariale.

De prime abord, je dirais que ce projet de loi propose plusieurs avancées intéressantes sur lesquelles je reviendrai plus en détail lors de la présentation ou lors de la période de questions, et nous nous permettons de soumettre quelques commentaires visant à le bonifier davantage en vue d'atteindre l'objectif recherché qui est celui d'atteindre l'équité salariale pour toutes les travailleuses au Québec. En effet, les employeurs du Québec sont à l'image de la société québécoise. Ils partagent les mêmes valeurs collectives et reconnaissent la richesse que représentent les ressources humaines pour leurs entreprises, pour la réussite de leurs entreprises et reconnaissent l'importance d'un climat de travail harmonieux et équitable.

● (11 h 40) ●

Le gouvernement souhaite introduire, dans ce projet de loi, davantage de «souplesse» et de «rigueur». C'est les mots du ministre. Le CPQ considère que, pour ce qui est de la rigueur nécessaire, le projet de loi atteint son but. Quant à la souplesse, il nous semble que l'objectif n'est pas vraiment atteint dans ce projet de loi dans sa mouture actuelle, et donc c'est pour cela que nous allons soumettre quelques propositions à cet égard.

Mais permettez-moi d'abord de vous rappeler un peu notre position passée et puis la nature particulière de la Loi sur l'équité salariale. Cette loi concerne un droit fondamental pour toute personne salariée. Recevoir sans discrimination un traitement ou un salaire égal à celui de celles qui accomplissent un travail équivalent constitue un droit fondamental garanti par l'article 19 de la Charte des droits et libertés. La mise en place de la Loi sur l'équité salariale découle d'une autre logique et change la donne quant au respect de ce droit fondamental. En effet, la loi a suspendu la possibilité pour toute personne de recourir directement à la charte lorsque le droit à l'équité salariale est atteint et en contrepartie elle a imposé à tout employeur de 10 employés ou plus de mettre en place des mesures et de débusquer les écarts salariaux qui seraient dus à la discrimination systémique, et j'attire votre attention sur le mot «système», donc une discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois féminins.

Malgré les difficultés d'application de la loi, bon nombre d'employeurs se sont acquittés des obligations pendant la phase proactive. Lorsque nécessaire, ils ont fait des ajustements salariaux. Rappelons que, d'après les chiffres cités par la présidente de la Commission de l'équité salariale, les travaux déjà complétés ont permis de verser environ 81 % des ajustements salariaux requis par l'équité salariale. Donc, c'est un chiffre qu'on n'entend pas souvent mais que j'aime utiliser. Ainsi, pour le CPQ, la phase proactive étant achevée pour un grand nombre d'entreprises assujetties, le CPQ avait soutenu que le droit à l'équité salariale devait de nouveau être garanti par l'article 19 de la charte et que le maintien de l'équité salariale implique donc le maintien du droit à l'équité

salariale et de pratiques respectueuses de l'équité salariale, de pratiques de rémunération non discriminatoires. Et on était bien sûr d'avis que la loi proactive devait continuer de s'appliquer aux entreprises qui ne s'étaient toujours pas conformées à la loi.

Nous avons soutenu, notamment, nous avons soulevé deux éléments: tout d'abord, la complexité et la lourdeur de la mécanique de l'exercice et le fait que le lien de confiance entre les employeurs et la Commission d'équité salariale avait été lourdement entaché. Et donc, à cet égard, nous allons avancer quelques propositions.

Donc, le projet de loi propose un processus organisé de vérification du maintien de l'équité salariale aux cinq ans. Certains prétendent que le maintien se fait aisément, et peut-être que ce le sera. C'est ce qu'on souhaite. D'autres prétendent que même l'exercice se fait aisément. Ce ne sont pas les propos de tous les membres du Conseil du patronat. Des sommes considérables de ressources financières et humaines peuvent être nécessaires uniquement pour administrer le dossier de l'équité salariale, surtout dans un contexte où on sait que la structuration des ressources humaines est en mouvance, qu'il y a des changements importants qui peuvent survenir dans l'entreprise. Donc, parfois, la différence entre le maintien et l'exercice initial nous semble parfois mince, et que ça nous semble, permettez-moi de le dire, entrer même en contradiction avec le discours du gouvernement sur l'allègement du fardeau réglementaire et administratif des entreprises.

Donc, en ce sens-là, nous nous permettons de soumettre quelques propositions. Tout d'abord, la première proposition, j'imagine qu'on va rejoindre d'autres groupes patronaux, c'est que le premier exercice de maintien structuré débute au plus tard le 31 décembre 2011 plutôt que 2010, et ce, pour essentiellement deux raisons: tout d'abord, la conjoncture actuelle et les difficultés que vivent nos entreprises et la question du changement des règles du jeu par rapport à la loi initiale. Nous proposons également l'inclusion de la méthode globale dite courbe salariale à courbe salariale comme méthode également autorisée dans le cadre de la mise en place d'un programme d'équité salariale et évidemment aussi que son utilisation soit acceptable dans le cadre du maintien. Cette méthode d'estimation peut être plus facile pour certaines entreprises et n'en est pas moins équitable. D'ailleurs, la position du législateur quant à ce mode d'estimation avait été détaillée lors des débats de la commission parlementaire qui avait précédé l'adoption du projet de loi en 1996, et c'était une méthode qui était supposée aussi valable qu'une autre. C'était juste un choix, à un moment donné, qu'il fallait faire.

Pour ce qui est du rôle et des pouvoirs de la Commission d'équité salariale, le CPQ avait soulevé, comme je l'ai fait au début, également le bris du lien de confiance entre les employeurs et la commission et le rôle de juge et partie de la commission. Le projet de loi contient plusieurs propositions en ce qui a trait à la Commission d'équité salariale. Il propose notamment d'assurer l'étanchéité entre les services d'information et les services d'enquête. Cela probablement ne changera pas du jour au lendemain la perception de plusieurs employeurs se méfiant de la Commission d'équité salariale et hésitant à recourir à ses services d'information, mais il

s'agit là clairement d'un pas dans la bonne direction, qui répond à une préoccupation très légitime.

Pour ce qui est du pouvoir d'intervention de la Commission d'équité salariale devant la CRT, le projet de loi stipule que la commission pourrait intervenir devant la CRT à tout moment sur une question mettant en cause sa compétence ou concernant l'interprétation de la loi, présentant un intérêt général pour l'atteinte de l'objectif que vise la présente loi. Il nous semble que l'expression «intérêt général» est très vague et excessive. Nous proposons notamment qu'elle soit retirée de l'article 38. Donc, la commission pourrait intervenir sur une question mettant en cause sa compétence uniquement.

Pour ce qui est de la constitution d'un comité consultatif obligatoire, nous estimons également que c'est un pas dans la bonne direction. Nous espérons qu'il permettra de ramener dans les préoccupations de la CES la réalité du monde du travail, la réalité des entreprises, un monde en mouvance, et les contraintes des employeurs.

Pour ce qui est de la déclaration obligatoire, nous nous interrogeons sur l'usage qui sera fait et à qui est-ce que l'information sera transmise. Est-ce que les employeurs vont être contraints de s'autodénoncer, qu'ils n'aient pas respecté certains aspects de façon intentionnelle ou non? Et nous estimons également qu'elle devrait s'appliquer aux entreprises assujetties et pas à l'ensemble des entreprises, dont les entreprises de deux employés.

Le projet de loi n'aborde pas la question des programmes d'équité, des programmes distincts. À notre avis, il s'agit d'un dossier qui retarde la mise en place de l'équité salariale dans un grand nombre d'entreprises, et nous aurions souhaité que ce soit l'occasion, ce projet de loi, de valider, une bonne fois pour toutes, la validité de ces programmes.

L'article 102.1 stipule que la commission ne doit pas dévoiler l'identité du salarié ayant porté plainte. On se demande également quelle est la raison d'une telle disposition et on pense qu'il faudrait que l'identité soit dévoilée.

Pour les entreprises qui ne se sont pas encore conformées, compte tenu des difficultés économiques, on pense qu'il serait souhaitable de leur donner un an de plus, donc jusqu'en décembre 2011, pour se conformer.

Finalement, pour ce qui est de la clause, donc, l'insertion d'une clause obligeant le ministre à étudier l'opportunité de maintenir ou de modifier la Loi sur l'équité salariale, notamment à la lumière du taux d'entreprises ayant satisfait aux obligations, c'est une proposition qui est très bienvenue, qui atteint l'objectif de rendre compte de la durée limitée, dans le temps, de la loi, de la phase proactive de la loi. Cependant, nous suggérons également qu'un autre critère soit ajouté au libellé. Ça pourrait être donc à la lumière du taux d'entreprises et également de la proportion d'employés qu'elles représentent. De cette façon, on fait la distinction entre une entreprise de 1 000 employés et une PME de 10 employés.

Finalement, j'aimerais juste souligner quelques avancées, aussi quelques mécanismes qu'on juge nécessaires, utiles pour la simplification de la tâche: le règlement sur les comparateurs masculins, la définition de salaire étoilé plus proche de la pratique des entreprises

et la possibilité d'instaurer ou non un comité de maintien. J'achève là-dessus.

**Le Président (M. Bergeron):** Merci infiniment. Alors, pour un premier bloc de questions du côté ministériel, M. le ministre.

**M. Whissell:** Oui. Merci, M. le Président. Mme Kozhaya, pour vous remercier de vous joindre à nous, également M. Chassin et Mme Perron, un, pour vous remercier de votre présentation. Je pense que vous n'avez pas réagi lors du dépôt du projet de loi. Vous le faites aujourd'hui de façon officielle.

● (11 h 50) ●

Ce que je retiens de vos propos, madame, vous dites que le projet de loi contient des avancées, plusieurs avancées intéressantes pour la loi puis pour l'équité. Vous avez également dit que vous feriez des commentaires pour bonifier, et en ce sens je vous rejoins et je peux vous assurer de mon écoute et également de l'attention qu'on portera à vos différentes requêtes.

Peut-être pour vous rappeler qu'actuellement, et ça, il ne faut jamais l'oublier, actuellement toutes les entreprises qui sont assujetties devraient normalement avoir déjà fait un premier exercice d'équité salariale. Vous nous dites dans vos propos que, compte tenu de la situation économique, on devrait peut-être penser à donner un délai additionnel jusqu'en 2011, mais, sans l'adoption de la proposition législative qui vous est faite aujourd'hui, avec la loi telle qu'en vigueur, toute entreprise du Québec doit le faire. Avec le projet de loi, les entreprises devront également le faire, elles devront également retourner en 2001 pour un premier exercice, mais on leur permet de trêve jusqu'au 31 décembre 2010, en espérant que cette fois-ci elles sauront saisir l'occasion qui leur est donnée. Et le 31 de 2010, c'est quand même à plus d'un an et demi du moment où nous sommes. Je peux comprendre la situation économique, je peux comprendre que c'est difficile dans certains secteurs économiques, mais en même temps la loi découle de la Charte des droits de la personne, d'un principe qui a été adopté à l'Assemblée nationale, qui n'est pas négociable.

C'est un principe qu'on a de façon délibérée décidé d'encadrer dans une mécanique qui est la loi telle qu'elle existe aujourd'hui. Et, avec les propositions que je fais à l'Assemblée nationale pour bonifier cette loi, on va donner de la souplesse, et je pense que vous l'avez reconnu dans vos propos, mais en même temps on veut de la rigueur et on veut et on espère que les parlementaires qui nous suivront et qui, dans 10 ans, 11 ans d'ici, seront probablement encore au salon rouge à parler de l'équité salariale puis de regarder où nous sommes rendus 10 ans plus tard, après les amendements, qui, j'ose espérer, seront adoptés, bien ils pourront dire qu'on a fait un bout de chemin, et c'est ce qu'on souhaite tous.

En même temps, sur le maintien, je me permets de vous rappeler que, tel qu'on vient encadrer le maintien dans le projet de loi, on donne l'opportunité à celles qui n'ont pas commencé un premier exercice de faire leur premier exercice et leur maintien en même temps. Alors, ça ne donne rien pour toutes ces entreprises de donner un délai additionnel jusqu'en 2011 pour le maintien parce que la grande majorité des entreprises

qui n'ont pas commencé, et c'est celles qui forment le bassin d'entreprises qu'on vise avec la loi actuelle, pas le projet de loi, bien celles-ci vont pouvoir faire les deux du même coup: utiliser les données de 2009 pour faire leur premier exercice, retourner en 2001 pour faire l'évaluation des ajustements, mais en même temps auront fait les deux. Alors, je pense que c'est la beauté de la formule qu'on propose: c'est que ça ne donne rien de donner une grâce au maintien pour ces entreprises, elles vont faire les deux exercices en un seul.

Alors, je voulais apporter ces précisions, M. le Président, parce que je pense que c'est le coeur du projet de loi. Et nous avons le Conseil du patronat du Québec en avant de nous, et j'ai bien pris soin, M. le Président, de souligner, dans mes remarques préliminaires que, si on veut que l'équité salariale se fasse au Québec, si on veut que l'égalité économique des femmes soit un fait en 2009, il faut que les entreprises également embarquent dans cet exercice et dans le virage qu'on veut donner au Québec.

Je me permets de dire qu'on a fait un grand bout de chemin, M. le Président. Il y a eu des grands pas depuis l'adoption de la loi, mais là on veut aller plus loin, on veut donner un deuxième souffle, et on doit le faire avec les entreprises. En même temps, je me permets de vous rappeler que c'est une loi d'équilibre. On ne peut pas donner tout ce que les entreprises veulent puis on ne veut pas non plus donner tout ce que du côté syndical et des représentations des groupes de femmes voudraient. C'est une loi d'équilibre. Si on veut que l'équité s'exerce et se réalise, il faut maintenir cet équilibre. Et, je tiens à vous le dire, Mme Kozhaya, vous faites certaines demandes qu'on ne pourra pas rejoindre, parce que, l'équilibre, je pense qu'on donne de la rigueur au projet de loi. Par le projet de loi, on donne de la rigueur en matière d'équité, mais on vous donne de la souplesse. Et de dire qu'on va suspendre les plaintes jusqu'au 31 décembre 2010, c'est faire preuve d'une grande souplesse, très grande.

Et là-dessus, je tiens à le dire publiquement, je reconnais l'effort que regroupements de femmes, syndicats ont fait en acceptant ce principe qu'on peut faire une trêve de un an et demi pour laisser le temps aux entreprises de prendre le virage. Il faut leur reconnaître l'effort qu'ils ont fait en cette matière. Mais nous demander d'aller plus loin que le 31, 2010, compte tenu du fait que, pour celles qui ne l'ont pas fait, le premier exercice sera le maintien, que celles qui n'étaient pas assujetties, elles le seront en vertu des nouvelles dispositions, elles auront quatre ans pour le faire, je pense qu'il y a amplement de souplesse avec le 31 décembre 2010 pour qu'on puisse dire: On va de l'avant avec le projet de loi et on met en place les nouvelles dispositions.

Alors, M. le Président, c'est le seul commentaire que je voulais faire, mais maintenant je vais laisser le temps qui reste à mes collègues.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme Kozhaya, souhaitez-vous réagir aux commentaires du ministre?

**Mme Kozhaya (Norma):** Bon. J'aimerais juste dire que ce qui est important, et peut-être on va revenir

pendant les autres questions, c'est de comprendre, pour les entreprises qui n'ont pas fait leur premier exercice, c'est quoi, les raisons. Est-ce que c'est seulement à cause des difficultés d'application de la loi? Est-ce que c'est parce qu'elles font partie de ces entreprises qui attendent une décision sur les programmes distincts? De quoi il s'agit au juste? C'est quoi, les raisons? Et il faut aussi reconnaître que donc ce qu'on suspend, ce n'est pas l'équité, ce qu'on suspend, c'est l'exercice mécanique de faire... Donc, ça ne veut pas dire qu'il va s'avérer qu'il y a eu une discrimination, surtout pour celles qui ont complété leur exercice en bonne et due forme et qui vont dans plusieurs cas ne pas trouver d'écart parce que déjà elles avaient des pratiques non discriminatoires. J'imagine que, dans ce contexte de difficultés économiques, les ressources humaines et financières de l'entreprise vont à d'autres priorités, qui est le maintien de l'emploi dans certains cas, malheureusement... et c'est en ce sens-là qu'on demande ce délai-là.

**Le Président (M. Bergeron):** M. le ministre. Non?

**M. Whissell:** Non.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme la députée de Hull.

**Mme Gaudreault:** Merci, M. le Président. Et bienvenue à vous ce matin. J'ai été très heureuse de vous entendre rappeler que les travaux déjà complétés ont permis de verser 81 % des ajustements salariaux requis par l'équité salariale. Ça veut dire que ça fonctionne, on a des résultats concrets. Mais il faut poursuivre la démarche, et c'est le but du présent projet de loi. Vous avez aussi mentionné le bris du lien de confiance entre les employeurs et la commission. Et à ce titre la venue du comité consultatif des partenaires n'est-elle pas une solution pour favoriser la reprise du dialogue? J'aimerais vous entendre à cet effet-là.

**Mme Kozhaya (Norma):** Nous souhaitons que...

**Le Président (M. Bergeron):** Mme Kozhaya.

**Mme Kozhaya (Norma):** Pardon. Nous souhaitons que ce serait effectivement le cas, et c'est en ce sens-là que nous saluons ce comité-là, que nous souhaitons d'ailleurs que ce soit mis en place le plus rapidement possible parce que ça permettrait justement d'avoir un meilleur dialogue et puis permettre aux employeurs de faire entendre leur voix, de partager leurs préoccupations, partager leurs contraintes et améliorer ce climat-là. Parce que la commission a quand même un rôle important d'information auprès des entreprises, mais, si les entreprises hésitent à avoir recours à ses services, c'est qu'il y a un problème, parce qu'ils ont peur de se faire taper sur les doigts, parce qu'ils ne savent pas, ils n'ont pas su dans certains cas comment appliquer ou... Dans certains cas, on a vu que la commission a changé... des décisions ont été changées avec le temps. Donc, ils se demandent si c'est vraiment la bonne référence.

Et c'est important, ce comité consultatif. Surtout, nous apprécions également que ce soit paritaire: employeurs-employés. Nous suggérons également, ce que je n'ai pas eu le temps de repasser pendant ma présentation, la présence d'un représentant du ministre à ce comité-là et qu'effectivement les recommandations ou les conseils que ce comité-là pourra donner soient effectivement même dans les pouvoirs décisionnels de la commission, qu'ils soient pris en compte, même s'ils ne sont pas tenus de respecter ces avis-là, mais que les avis permettent tout à fait de ramener les préoccupations des employeurs dans le cadre de la commission.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme la députée de Hull.

**Mme Gaudreault:** Non. Ça va, pour le moment. Merci.

**Le Président (M. Bergeron):** M. le député de Jean-Lesage.

**M. Drolet:** ...Mme Kozhaya. Avec les commentaires et les interventions que nous avons eus et entendus cette semaine, depuis le début de cette commission, j'aimerais vous interpeller sur les employés non syndiqués, qu'ils ont moins d'outils en fait pour faire valoir leurs droits. Croyez-vous ou pensez-vous que justement cette démarche et ce projet de loi vont leur permettre de se donner les outils qu'ils ont besoin?

● (12 heures) ●

**Le Président (M. Bergeron):** Mme Kozhaya.

**Mme Kozhaya (Norma):** Tout d'abord, peut-être qu'ils ont moins d'outils, mais ils ont quand même des outils en ce moment. Et puis peut-être qu'on peut faire davantage, que la commission peut faire davantage d'information. Il me semble qu'il y a des tables de négociation. Il y a quand même des discussions qui se font avec les salariés, avec les salariés non syndiqués en particulier. Donc, déjà, il y a une discussion qui se fait, qu'ils ont leurs droits, qu'ils ont certains outils à leur disposition, est-ce qu'on peut leur en donner davantage? Est-ce que ce projet de loi le fait? C'est probablement le cas.

**Le Président (M. Bergeron):** M. Chassin.

**M. Chassin (Youri):** Oui. En fait, je crois que justement l'idée de la démarche proactive était de rejoindre les employés, syndiqués ou non, mais aussi les employés non syndiqués pour les informer de ce droit à l'équité salariale en présence d'un comité d'équité salariale, évidemment de représenter ces employés-là. Donc, toute la mécanique de la loi est déjà axée sur l'outillage en quelque sorte des employés pour que le droit à l'équité salariale puisse être appliqué dans les faits, en déracinant toute discrimination systémique. J'ai l'impression que c'était déjà le cas. Possiblement qu'il y a quelques amendements qui sont proposés par le projet de loi n° 25 qui pourraient améliorer les choses, mais honnêtement je ne vois pas, là, de différence qualitative immense. Je crois que c'était déjà pas mal le cas dans la version de la loi qu'on a, jusqu'à présent.

**M. Drolet:** Merci.

**Le Président (M. Bergeron):** Je vous remercie. On va passer à un premier bloc de questions du côté de l'opposition officielle. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Poirier:** Merci, M. le Président. Bienvenue à vous tous. Moi, j'aimerais revenir à une phrase, qu'il me surprend de lire encore aujourd'hui, à la page 2 et je vais vous citer, de ce que vous nous dites: «Ainsi, la phase proactive étant maintenant achevée pour un grand nombre d'entreprises assujetties, le CPQ a soutenu que le droit à l'équité salariale devrait [...] être de nouveau garanti par l'article 19 de la charte, comme le sont tous les droits fondamentaux.» Est-ce que par cet énoncé vous venez remettre en question l'exercice de maintien en tant que tel? En disant qu'étant donné que les entreprises ont tout simplement fait leur exercice maintenant, celles qui l'ont effectué de bonne foi ont procédé et que dorénavant, si on veut aller plus loin, on doit retourner, et je précise mon mot, on doit «retourner» à l'article 19 pour lequel on a démontré l'inefficacité dans le passé... Alors, je voudrais vous entendre là-dessus.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme Kozhaya ou M. Chassin? Mme Kozhaya.

**Mme Kozhaya (Norma):** Oui. Donc, j'aimerais juste dire que nous pensons... Encore une fois, la loi voulait débusquer les écarts dus à une discrimination systémique, donc une discrimination qui s'était ancrée, que c'était l'histoire, l'évolution qui a fait qu'il y ait cette discrimination-là. Évidemment, ce n'est pas volontaire, ce n'est pas les employeurs qui ont voulu discriminer contre des catégories de femmes, loin de là, et la loi le reconnaît. Et puis nous pensons qu'une fois après avoir extrait cette discrimination systémique là c'est les pratiques de rémunération qui doivent refléter le maintien de ce droit-là et de pratiques respectueuses de l'équité et non discriminatoires. Puis j'aimerais peut-être...

**Le Président (M. Bergeron):** M. Chassin.

**Mme Kozhaya (Norma):** ...à mon collègue...

**M. Chassin (Youri):** En fait, j'ai l'impression qu'il ne faut pas oublier que le maintien était défini de façon assez vague dans l'ancienne version, ce qui a été souligné, ce qui, dans le fond, ce qui amène aujourd'hui le ministre à proposer des clarifications.

Ceci étant dit, il y avait une raison pour laquelle le maintien était défini de façon assez vague, c'est qu'effectivement il n'y avait pas nécessairement de retour de la discrimination systémique suite au rétablissement de l'équité salariale. C'est dû effectivement à des biais sexistes qui ont des racines historiques. Une fois qu'on a déraciné ces biais sexistes là, on voit mal comment elle reviendrait affecter les structures de rémunération des entreprises. Et par ailleurs le droit à l'équité salariale, qui est un droit garanti par la charte, effectivement demandait sans doute un effort considérable

de la part d'un plaignant. À partir du moment où c'est un droit qui était aussi un peu abstrait, je pense que ce n'était pas évident de faire ces démarches-là. Maintenant, avec des exercices d'équité salariale qui se sont déroulés dans les entreprises québécoises, je crois que l'information est de plus en plus disponible et que les gens sont de plus en plus conscients de ce droit-là.

Je ne crois pas donc que le contexte actuel soit le même que le contexte de 1995 ou précédent. Au contraire, la loi proactive est évidemment à durée déterminée. Un jour, on va arrêter de suspendre le droit dans la charte et on va y revenir. Je crois que c'est naturel dans le cadre d'une loi d'exception comme une loi proactive.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Poirier:** Écoutez, je vais vous dire, je suis très, très surprise qu'on revienne sur ces propos-là, ayant participé à l'époque, en 1996, à cette loi-là. Mais je vais faire mon commentaire, un peu comme le ministre l'a fait tout à l'heure. À mon avis, il y a actuellement, et on le voit bien, l'évolution des entreprises qui est en continu, la transformation de nos entreprises, fusion, défusion d'entreprise, réorganisation, qui fait en sorte que l'exercice de maintien vient tout simplement repréciser et revient refaire le tableau complet de l'organisation d'une entreprise.

L'exercice que propose le ministre, aux cinq ans, permet de refaire ce portrait-là aux cinq ans afin de s'assurer du maintien en tant que tel sans avoir une obligation de requérir à l'article 19. Et, à mon avis, le ministre vient préciser ce qu'il y avait dans la loi antérieure, puisqu'à l'avis de tout le monde il n'y avait pas de mesure qui encadrerait le maintien, mais il y avait quand même une obligation de maintien dans la loi. L'obligation, elle était là, et je suis toujours surprise d'entendre dire qu'on pourrait tout simplement... qu'on peut dire qu'aujourd'hui la loi aura une fin en tant que telle en ne tenant pas compte que l'évolution de l'entreprise va s'arrêter un jour et que l'organisation des ressources humaines à l'intérieur d'une entreprise va aussi s'arrêter.

Donc, le maintien devra être fait dans l'avenir, à mon avis, pour toujours, pour s'assurer que la discrimination systémique envers les femmes soit quelque chose du passé. Mais elle pourrait se réinscrire, cette discrimination-là, par des décisions administratives, des décisions d'entreprise qui feraient en sorte de réinsérer des biais sexistes. Je suis surprise, je vous avoue, là, je suis surprise d'un propos tel que celui-là.

**Le Président (M. Bergeron):** Est-ce que vous souhaitez réagir ou est-ce qu'on passe à une autre question?

**M. Chassin (Youri):** On peut passer à une autre question.

**Mme Poirier:** Excellent.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Poirier:** Oui, je vais continuer. Je veux vous entendre sur... En page 8, vous nous parlez des programmes distincts en tant que tels, et je veux comprendre mieux, là, cette interprétation-là qu'il y a ici à l'effet... le fait que ça retarde indûment la mise en place. Oui, je suis d'accord que le fait qu'il n'y ait pas de décision, ça retarde la mise en place, mais ça introduit, pour vous, le fait que l'exercice n'est pas complété. Donc, les délais ne pourraient pas être respectés. Je voudrais juste que vous me brossiez ce tableau-là en tant que tel.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme Kozhaya.

**Mme Kozhaya (Norma):** C'est-à-dire, en attendant, on ne sait pas quand est-ce que la décision va être prise, va être finale pour ce qui est des programmes distincts, et donc, entre-temps, les entreprises ne peuvent pas faire d'exercice parce qu'elles ne savent pas si l'exercice qu'elles ont fait est valide ou non. Et donc, si la décision n'est pas prise avant la fin de 2010 ou même si elle l'est, bien, à quelques mois de 2010, ça ne laisse pas beaucoup de marge de manoeuvre pour les entreprises si elles doivent refaire un exercice, que celui qu'elles avaient fait s'avère non valide.

Il est important aussi de souligner que ces programmes distincts là sont importants, parce qu'elles respectent quand même les droits. C'était à la demande d'un syndicat que ces programmes-là avaient été instaurés, et donc ça va très bien avec l'esprit de la loi. Et d'ailleurs c'est le cas pour tous les programmes en Ontario, par exemple, que ça se fait sur cette base-là, et c'est une façon beaucoup plus souple d'instaurer l'équité salariale, la mécanique dans l'application de l'équité salariale. Et donc c'est en ce sens-là qu'on pense que ça aurait été intéressant de les...

● (12 h 10) ●

**Mme Poirier:** J'aurais juste besoin d'un complément de réponse à cela. On parle de quel délai? Est-ce qu'on parle d'un délai de un an, deux ans, trois ans dans l'application de ces cas-là pour faire en sorte... Est-ce que c'est des entreprises qui ont décidé de se mettre en oeuvre il y a un an ou c'est des entreprises qu'il y a cinq ans attendent une décision de la commission? Je veux juste qu'on puisse baliser un peu, là, ce dont on parle.

**Le Président (M. Bergeron):** M. Chassin.

**M. Chassin (Youri):** Oui. En fait, pour les programmes distincts dont on parle, c'est les programmes distincts qui ne comportent pas de catégorie féminine. Et donc le processus a suivi son cours d'abord devant la Commission de l'équité salariale qui a renversé, dans le fond, l'interprétation précédente. Donc, les entreprises qui ont commencé en faisant les programmes distincts, en établissant ces programmes distincts là ont continué leur exercice avec l'interprétation première, là, de la Commission de l'équité salariale, et, quand la Commission de l'équité salariale, dans le fond, a renversé sa décision antérieure, à ce moment-là, il y a eu tout, en fait, l'appel devant la CRT, etc., et puis là maintenant c'est rendu en Cour d'appel, si je ne m'abuse. Les délais judiciaires étant ce qu'ils sont, c'est un peu

difficile de vous préciser exactement quels sont les délais. Tant qu'à préciser des délais, autant préciser, dans le fond, la validité des programmes et ne pas attendre.

**Mme Poirier:** Merci.

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

**Mme Richard (Marguerite-D'Youville):** Merci, M. le Président. Je vais faire un petit commentaire sur le même paragraphe que ma collègue a soulevé.

Quant à l'article 19 de la charte, moi, je pense qu'on doit... En tout cas, ça m'a aussi très surprise. Je pense que l'évolution du travail, la présence des femmes dans le monde du travail, dans des métiers qui évoluent aussi autant du côté des hommes vers des métiers plus traditionnellement féminins que l'inverse, ça doit nous amener à soutenir que la Loi de l'équité salariale, cette loi proactive, elle doit demeurer dans ces mécanismes de maintien pour tenir compte de l'évolution du monde du travail. Et bien sûr que j'ai presque envie de vous dire: Mieux vaut avoir la ceinture et les bretelles pour être en mesure de protéger les droits des femmes quant à l'équité salariale, et, dans ce sens-là, je voulais faire ce commentaire-là. Moi, je veux revenir de façon plus précise en page 4 de votre mémoire, où vous parlez de l'utilisation d'une nouvelle méthode d'estimation des écarts salariaux qui réfère à une méthode de courbe à courbe, là. J'aimerais que vous alliez un petit peu plus loin dans vos explications là-dessus.

Je me souviens, dans mon autre vie, d'avoir participé aux débats sur cette question-là en préparation de l'adoption de la Loi d'équité salariale et j'aimerais vous entendre sur le pourquoi vous revenez avec cette proposition et comment vous y voyez des avantages.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme Kozhaya.

**Mme Kozhaya (Norma):** Les principaux avantages qu'on voit, c'est la flexibilité, comme je l'ai dit, pour certaines entreprises, ça peut être une méthode moins compliquée qu'une autre méthode.

Donc, si on parle d'introduire davantage de souplesse, comme il y a déjà deux méthodes qui sont autorisées, une méthode individuelle, une méthode globale, donc le fait d'avoir une troisième méthode peut être, pour certaines entreprises, moins compliqué et donc, en ce sens-là, plus avantageux. Et donc, si vous aviez... Peut-être je peux vous citer quelques extraits. Malheureusement, je ne l'ai pas dans l'annexe, je voulais l'ajouter à l'annexe du document. Donc, les discussions qui avaient eu lieu lors des débats à la commission parlementaire, avant l'adoption de la loi, c'était à l'effet de quelle méthode choisir, est-ce qu'il y a... Et puis, bon, pour certaines entreprises, la méthode point à courbe peut être plus facile, pour d'autres... courbe à courbe peut être plus facile. Et puis Me Daniel Carpentier, qui se disait... et là on pouvait se retrouver avec deux méthodes d'estimation des écarts, deux méthodes globales, et finalement il aurait fallu trancher entre deux méthodes valables, alors aussi bien en garder une, celle qui semble le plus facilement applicable dans le contexte des entreprises.

Donc, c'était juste trancher pour une qui semblait plus facile pour un plus grand nombre d'entreprises. Donc, c'est en ce sens-là qu'on revient là-dessus.

**Une voix:** Merci.

**Le Président (M. Bergeron):** Merci, Mme Kozhaya. Nous allons maintenant passer au dernier bloc de questions du côté ministériel. M. le député de Rouyn-Noranda—Témiscamingue.

**M. Bernard:** Merci, M. le Président. Bonjour, mesdames. Bonjour, monsieur. Je vais commencer par un commentaire.

Parce qu'on l'a entendu plusieurs fois aujourd'hui, le contexte économique, oui, effectivement va être difficile, mais le contexte économique va être aussi difficile pour ceux qui se sont déjà assujettis à la loi, O.K.? Donc, à ce moment-là, eux l'ont fait, ils ont profité de l'occasion et eux aussi, les coûts de maintien, et autres, ils vont les avoir même en contexte difficile. Alors, je pense que la question d'équité aussi se joue à cet égard-là. Tantôt, les gens parlaient de solidarité entre les entreprises, mais il faut en rendre compte aussi, et, moi, je me dis: Ils l'ont fait, puis eux autres aussi, ils ont des coûts associés à ça. Donc, le report, la décision va appartenir au ministre, mais je pense que tout le monde s'entend qu'on aura toujours une raison pour vouloir pousser l'application de la loi.

Moi, la question qui m'intéresse, c'est en bas de la page 8, l'identité du plaignant, O.K.? Vous demandez donc que le nom de la personne... éventuellement dévoiler l'identité du salarié ayant porté plainte. La semaine dernière, entre autres, on avait l'organisme qui était le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. On parlait beaucoup dans certains milieux, entre autres, de femmes immigrantes, et autres, et dans les milieux de femmes que souvent, soit de nature culturelle, les gens ont peur de porter plainte, d'autant plus que, si leur nom est affiché, et autres, ils sont présents. Donc, moi, je suis très sensible à cette notion-là, et d'autant plus que, pour avoir un peu parlé avec les gens ici, autour de la table, la loi du travail, je crois, dit qu'il faut garder les dossiers ou les noms confidentiels.

C'est pour ça que j'aimerais quand même savoir pourquoi si vous avez d'autres raisons, autres que l'opportunité de faire valoir une défense pleine et entière... vous avez d'autres raisons pour lesquelles l'employeur devrait absolument avoir le nom de la personne qui va porter plainte.

**Mme Kozhaya (Norma):** Il me semble que, dans d'autres lois, dans d'autres contextes, l'identité du plaignant est connue et dévoilée. Peut-être il y a des cas où ce ne l'est pas, mais il me semble aussi qu'il y a un grand nombre de cas où ce l'est, donc que l'identité est dévoilée, encore une fois donc pour permettre à ce que l'employeur puisse avoir tout le contexte entourant la plainte et toute l'information nécessaire pour qu'il puisse se défendre de façon aussi valable et puis aussi vérifier l'intérêt du plaignant dans la plainte. Maintenant, bien sûr, en contrepartie il va y avoir des sanctions, mettons, prévues. J'imagine que les lois prévoient si jamais il y a

un risque de représailles. Si effectivement l'employé a peur, il doit être conscient aussi qu'il y a des sanctions prévues pour l'employeur qui s'aventure à avoir des représailles contre le salarié. Je crois que toutes les lois prévoient ça et qu'il peut y avoir une discussion plus technique sur comment prévoir ça dans le cadre de cette loi-là.

**Le Président (M. Bergeron):** M. le député de Rouyn-Noranda—Témiscamingue.

**M. Bernard:** O.K. Merci. Autre question. On l'a entendue encore souvent aujourd'hui, effectivement la question d'information pour s'assurer que les entreprises aient vraiment l'information concernant la Loi de l'équité salariale. Et, à titre d'information simplement, cette fin de semaine, je disais chez moi en région que je travaillais sur la commission parlementaire sur la Loi d'équité salariale et j'étais surpris de voir dans la population combien il y a de personnes qui ne connaissent pas la Loi de l'équité salariale. Donc, il y a beaucoup de travail à faire à cet égard-là.

Une des modifications qui est amenée avec le projet de loi actuel, c'est que la Commission de l'équité salariale va voir ses moyens augmenter en termes de personnes et de financement. Et en plus on amène la possibilité de mettre en place le comité des partenaires. Ne croyez-vous pas que maintenant, en ayant tous ces outils-là c'est-à-dire, puis, vous, vous faites même des recommandations sur la composition du comité, que, maintenant, en ayant un comité en place, la commission ayant plus de moyens, on va pouvoir, à ce moment-là, avoir une meilleure pénétration dans le milieu des entreprises pour faire vraiment la promotion de la Loi de l'équité salariale et en plus les obligations des employeurs?

Pensez-vous que, là, on va avoir les outils en main enfin pour pouvoir vraiment progresser encore plus?

**Le Président (M. Bergeron):** Mme Kozhaya.

**Mme Kozhaya (Norma):** Effectivement, il est important que les employeurs aient l'information, aient accès à l'information, aient la bonne information également et qu'ils aient confiance en cette information-là.

Donc, oui, j'imagine et je souhaite effectivement que ce soit effectivement un pas dans la bonne direction et que ça nous aide à avoir une meilleure compréhension, parce que même maintenant, je suis sûre, si vous posez la question: Savez-vous c'est quoi, l'équité salariale?, ils disent: Oui, deux personnes qui font le même travail ont le même salaire. Mais non, ce n'est pas ça, c'est un travail équivalent. Il y a des points, il y a des critères, et puis on ne compare pas du tout un ingénieur à une ingénieure ou une secrétaire à un secrétaire, mais on compare une secrétaire à un technicien, et là c'est là où ça devient plus complexe. Et c'est un peu normal que les gens ne comprennent pas tout ça parce que même les experts ne comprennent pas comme il faut. Donc, il y a du travail à faire effectivement et puis il y a aussi des possibilités peut-être un peu d'assouplissement pour que ce soit plus compréhensible pour les gens qui... que ce

n'est pas des techniciens ou des personnes spécialistes en gestion de la rémunération, parce que c'est une loi qui est complexe.

● (12 h 20) ●

Mais c'est important que l'information soit acheminée tant aux employeurs qu'aux employés mais qu'en même temps donc la commission fasse davantage d'information, et qu'il y ait davantage de confiance aussi envers la commission, et que chacun fasse son bout de chemin, oui.

**Le Président (M. Bergeron):** M. le député de Rouyn-Noranda—Témiscamingue.

**M. Bernard:** S'il n'y a personne d'autre, une dernière question quand même qui concerne le comité. La semaine dernière, on a eu le Conseil du statut de la femme puis qui a été très intéressant. Ils ont fait une intervention. Mme Pelchat, qui, elle, remettait en cause la formation du comité, entre autres, elle disait que c'était un intervenant entre le ministre et la Commission de l'équité salariale mais qu'aussi, elle, elle pouvait voir qu'à un moment donné, parce qu'elle n'était pas... Elle disait que même le comité pourrait, à ce moment-là, ne pas nécessairement jouer en faveur des femmes proprement dites parce qu'il pouvait y avoir des genres de marchandage ou autres ou des ententes faites au niveau du comité. Avez-vous quelque chose à répondre à ça?

**Le Président (M. Bergeron):** Mme Kozhaya.

**Mme Kozhaya (Norma):** Évidemment que ce n'est pas souhaitable, et puis je crois qu'on peut faire confiance aux représentants qui vont siéger et qui vont être sur ce comité-là.

Bon. Et il y a de la représentation qui est faite partout pour les employés. Et donc le souhait, c'est que ce soit un comité qui ramène des points de vue importants, des points de vue qui sont alimentés du milieu du travail, tant des salariés que des employeurs, et que ça serve davantage à transmettre l'information, à avoir un éclairage sur des questions importantes. Évidemment, ce n'est pas souhaitable. Il faut reconnaître également que, comme mon collègue l'a mentionné, les mentalités évoluent, les femmes sont de plus en plus éduquées, elles sont de plus en plus présentes, il y a de plus en plus de comités de discussion, d'information. Et donc tout ceci, ça contribue quand même à aller dans la direction qu'il n'y ait pas ce genre de risque là éventuellement.

**Le Président (M. Bergeron):** Je vous remercie. On va maintenant passer au dernier bloc de questions de l'opposition officielle. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Poirier:** Alors, un peu pour aller dans le même sens que mon collègue, je reprendrais les mots que vous nous transmettez dans votre mémoire à l'effet que le consultatif saura fournir des orientations qui seront suivies par les membres de la commission. Je trouve ces mots-là assez forts en tant que tels et j'aimerais ça que vous nous donniez peut-être un

exemple de quel type d'orientation qui pourrait être donné par le comité consultatif et pour lequel, selon votre propos, la commission n'aurait comme pas le choix de suivre l'orientation du comité en tant que tel.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme Kozhaya.

**Mme Kozhaya (Norma):** Ce n'est pas qu'elle n'aurait pas le choix, évidemment elle va toujours avoir le choix, sauf que dans certains cas ça peut même être des questions d'interprétation de la loi, qu'effectivement ce ne soit pas juste un comité consultatif qui est consulté sur certains... donc pour le décor mais que finalement toutes les décisions ne prennent pas compte de l'avis du comité. Donc, c'est en ce sens-là qu'on souhaite également, lorsque c'est pertinent, que l'avis du comité soit pris en compte lors des décisions. Je n'ai pas d'exemple concret. Je ne sais pas si...

**M. Chassin (Youri):** Peut-être...

**Le Président (M. Bergeron):** M. Chassin.

**M. Chassin (Youri):** C'est un exemple théorique. Mais, par exemple, si la commission identifiait que les programmes distincts, dont on parlait tout à l'heure, sans catégorie d'emploi féminine étaient un problème dans la loi et se disait: Tiens, on va aller demander l'avis du comité consultatif sur la question, et qu'on en débattait, et qu'on arrivait à une interprétation de la loi quant à ce point-là ou qu'on en aurait débattu dans le passé, puisque ça ne s'est pas passé comme ça, ce serait donc intéressant que cet avis soit pris en compte par les commissaires dans le cadre de leur pouvoir décisionnel, dans le fond, les jugements qu'ils rendent sur la question. C'est évident, dans le fond, c'est un souhait, là, qu'on souhaite que la voix de ce comité-là soit entendue. Elles auront toujours le choix, comme précisait ma collègue, et certainement que le réflexe d'écouter ce que disent les partenaires, pour nous, dans le fond, apporte la valeur de s'assurer que les préoccupations des entreprises, la réalité des entreprises est bien prise en compte par une commission de l'équité salariale qui s'assure que le droit à l'équité salariale soit appliqué dans les milieux de travail qui ont des réalités particulières, qui ont des réalités mouvantes.

Donc, c'est vraiment dans cet esprit-là, je pense, là, constructif qu'on souhaite que le comité ait cet impact-là dans les faits.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Poirier:** Écoutez, comme dernière question, je vais dans votre page 9, à Autres remarques, où vous parlez de la possibilité d'instaurer ou non un comité de l'équité salariale. Ça a été une discussion, qu'on a eue avec plusieurs groupes, à l'effet que l'employeur peut faire l'exercice seul ou avec un comité. Certains groupes du patronat nous ont dit qu'il est souhaitable de le faire avec un comité, d'autres groupes nous ont dit non. J'aimerais ça que vous nous précisiez un peu, là, «instaurer ou non», donc la flexibilité que vous souhaitez instaurer, là, dans votre modification.

**Mme Kozhaya (Norma):** Oui, tout à fait. Donc...

**Le Président (M. Bergeron):** Mme Kozhaya.

**Mme Kozhaya (Norma):** ...merci, donc ce que nous apprécions, c'est cette flexibilité-là, donc que l'employeur a le choix, du moins théoriquement, d'instaurer un comité de maintien ou de faire l'exercice tout seul. Donc, peut-être que dans certains cas il va trouver que c'est plus intéressant et plus avantageux d'avoir un comité. Dans d'autres, il va juger que ce n'est pas nécessairement plus utile d'avoir le comité, mais qu'une fois l'exercice terminé et que, mettons, que l'état de la situation est plus clair ou qu'il y a un suivi régulier qui se fait, qu'il n'y a pas nécessairement besoin de comité, parce qu'il faut aussi reconnaître qu'il peut y avoir certaines difficultés pour la constitution du comité, et puis, comparé à l'exercice initial, ce n'est pas les mêmes gens qui sont là, les emplois ont changé, les personnes ont changé. Donc, une fois que l'exercice initial a été bien fait, mettons, on peut supposer que l'employeur peut le faire seul, avec la personne responsable des ressources humaines dans son entreprise.

Donc, c'est cette flexibilité-là que nous pensons que c'est une bonne initiative.

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

**Mme Richard (Marguerite-D'Youville):** Oui. Merci, M. le Président. Une question concernant la page 6 de votre mémoire, sur le pouvoir d'intervention de la Commission de l'équité salariale devant la CRT. Et vous recommandez que soit retirée de l'article 38 l'expression «concernant l'interprétation de la loi ou présentant un intérêt général pour l'atteinte de l'objectif que vise la présente loi».

Quand on regarde, dans la Loi d'équité salariale, les fonctions et pouvoirs de cette commission, on voit qu'elle a un pouvoir d'intervention, d'appui, de support, de recommandation, d'autorisation sur un certain nombre d'éléments, dont un suivi de l'application de la Loi d'équité salariale. Comment vous faites concorder son mandat, ses fonctions et pouvoirs avec le fait de lui retirer la capacité d'intervenir sur l'intérêt général pour atteindre l'objectif que vise la loi? Puisque, dans le cadre de l'application de cette loi-là, elle a, à mon avis, un rôle assez déterminant en termes de support, d'information, et ainsi de suite, lui enlever la capacité d'intervenir sur l'intérêt général, l'économie générale de la loi, j'y vois, moi, un problème.

Alors, j'aimerais vous entendre un petit peu plus là-dessus.

**Le Président (M. Bergeron):** Mme Kozhaya.

**Mme Kozhaya (Norma):** C'est que l'expression «intérêt général», pour nous, c'est un peu excessif. Ça veut dire, à la limite, il y a beaucoup de choses qui peuvent être interprétées comme intérêt général et que ça ouvre grand la porte à des interventions qui n'ont rien à voir avec la discrimination systémique dont il est question, la discrimination systémique à l'égard des femmes dont il est question dans la loi.

Et, même par le passé, on a vu, dans certains cas, des interprétations, qu'il peut y avoir des écarts que c'est loin d'être de la discrimination systémique. Il peut y avoir des écarts salariaux, par exemple, parce que dans une entreprise il y a un syndicat qui a un plus grand pouvoir de négociation qu'un autre et que ça représente des emplois différents. Donc, ce n'est pas de la discrimination systémique dans ce cas, mais c'est une réalité, c'est un contexte qui est particulier. Il peut y avoir d'autres contextes où les écarts sont dus à d'autres. Donc, «intérêt général», permettez-moi de dire que ça me semble très vague. Effectivement, la commission a un rôle important, comme vous l'avez mentionné, d'appui, de soutien, d'information. Et c'est, pour nous, l'essence de son rôle. Et il faut que ce rôle soit renforcé. D'ailleurs, il va y avoir des ressources supplémentaires qui vont être allouées à la commission pour aller, on le souhaite, dans ce sens-là.

De là, c'est d'ailleurs même un fardeau, je dirais, pour la commission, l'intérêt général pour l'atteinte de cette loi, ça me semble un peu dépasser ce qu'on s'attend de la commission.

**Le Président (M. Bergeron):** M. Chassin.

● (12 h 30) ●

**M. Chassin (Youri):** ...également préciser qu'évidemment ce qu'elle fait pour l'atteinte des objectifs, la commission, c'est très important. Quant à sa présentation, en fait son intervention devant la CRT, c'est une question très, très précise où la Commission de l'équité salariale, en intervenant fréquemment, entretient l'impression de juge et partie pour les employeurs, entre autres. Et précisons aussi que la CRT est l'instance d'appel. Elle a, depuis le début de cette Loi sur l'équité salariale, une certaine connaissance de la loi aussi. Je crois qu'on peut lui faire confiance.

**Le Président (M. Bergeron):** Alors, je vous remercie, Mme Kozhaya, Mme Perron, M. Chassin, de votre présence parmi nous, de votre contribution aux travaux de cette commission. On me signale que les membres de la commission peuvent laisser leurs choses dans la salle du Conseil législatif.

La commission suspend ses travaux jusqu'après les affaires courantes, soit vers 15 heures, cet après-midi. Merci.

*(Suspension de la séance à 12 h 31)*

*(Reprise à 15 h 27)*

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

Cet après-midi, nous entendrons les représentants du Mouvement des caisses Desjardins et après coup nous passerons aux remarques finales. Donc, je constate que les représentants du Mouvement des caisses Desjardins ont déjà pris place à la table des témoins. Alors, M. Louis Chassé, vous êtes le directeur

exécutif, rémunération globale, pour le Mouvement Desjardins, c'est bien ça?

### Mouvement des caisses Desjardins

**M. Chassé (Louis):** Oui.

**Le Président (M. Ouimet):** Alors, bon après-midi à vous et bienvenue aux travaux de cette commission. Auriez-vous la gentillesse de nous présenter les personnes qui vous accompagnent?

**M. Chassé (Louis):** Oui. À ma droite ici, vous avez M. Yvan Paré, qui est conseiller expert en rémunération globale pour le Mouvement Desjardins. Immédiatement à ma gauche, vous avez M. Bernard Desrosiers, qui est le coordonnateur de tous les comités d'évaluation d'emploi, là, à l'intérieur du... de l'équité salariale, excusez-moi, à l'intérieur du Mouvement Desjardins, puis M. Yvan-Pierre Grimard, qui est conseiller en relations gouvernementales pour le Mouvement Desjardins.

**Le Président (M. Ouimet):** Bien. Alors, vous disposez d'une dizaine de minutes pour nous faire la présentation. Après quoi on aura une période d'échange avec vous.

**M. Chassé (Louis):** Merci, M. le Président. Je tiens d'abord à nous excuser pour le retard qu'on a mis à vous faire parvenir notre mémoire. On avait nos assemblées annuelles en fin de semaine, et il y avait beaucoup d'éléments à préparer à cet égard-là. On espère que vous en avez pris connaissance, et ça nous fera un plaisir tantôt de répondre à toutes vos questions à cet égard-là.

D'entrée de jeu, je pense que le projet de loi, avec les modifications qui sont proposées, semble intéressant pour continuer de faire évoluer le dossier de l'équité salariale au Québec, et ça peut être bénéfique et facilitant pour une bonne majorité d'entreprises. Toutefois, sans modifier de façon fondamentale les articles qui sont prévus à la loi ou les modifications qui y sont prévues, il y a un élément de la loi qui dit qu'un employeur est une entreprise. Le Mouvement Desjardins n'est pas construit de cette façon-là, le Mouvement Desjardins est un regroupement d'employeurs qui occupent souvent des emplois similaires et identiques, ce qui fait en sorte que, lorsque l'on applique de façon systématique certains articles, ce qu'on peut se rendre compte à ce moment-là, c'est qu'il pourrait peut-être même y avoir des difficultés ou des bris d'harmonisation dans une équité d'ensemble.

Donc, ce qu'on veut faire valoir, M. le Président, c'est non pas aller dans diverses modifications, mais c'est de faire comprendre à vous et aux membres de la commission de façon claire que certains alinéas ou encore des petites modifications pourraient sans doute permettre à des regroupements d'employeurs comme le Mouvement Desjardins de pouvoir exercer encore mieux son... de réaliser et de finaliser son exercice, de faire l'exercice de maintien par la suite et de conserver une harmonisation, une équité d'ensemble pour son personnel.

● (15 h 30) ●

Il faut se rappeler, et ça a déjà été dit, soit, dans des commissions précédentes, que le Mouvement Desjardins occupe... Moi, je suis du Mouvement Desjardins depuis 32 ans, et, de mon souvenir, on a toujours utilisé des outils, des processus, des systèmes d'évaluation en emploi, des structures salariales qui ont fait en sorte finalement qu'on a toujours essayé d'amener une équité globale d'ensemble au sein de nos composantes. On a 500 composantes, ils pourraient tous être considérés comme des employeurs autonomes, et, à travers ces 500 composantes là, avec l'aide de nos partenaires, on a essayé d'apporter une équité d'ensemble à cet égard-là. Et, en plus de ces outils-là, on s'est donné quand même une politique salariale globale d'équité au sein du Mouvement Desjardins.

On évalue systématiquement chacun de nos postes depuis au moins 20 ans, au niveau du Mouvement Desjardins. On a créé des classes d'emploi à l'intérieur d'une structure salariale qui est commune à tout le monde, qui ne fait aucunement référence ni au genre ni à la région même ou à quelque type de différence qui soit. Et finalement cette politique-là est adoptée par l'ensemble des composantes du réseau. La valeur accordée à chacun des postes à l'intérieur de Desjardins finalement, comme je vous disais, est à l'intérieur de certaines classes salariales, et ces classes salariales là sont réalisées à l'aide d'un plan d'évaluation. On a toujours eu un plan d'évaluation en emploi au sein du Mouvement Desjardins. Récemment, en appliquant la loi, ça nous a amenés à réviser ce plan d'évaluation là, qu'il soit encore plus conforme, si vous voulez, qu'il soit exempt d'iniquité complète à l'égard de la loi.

Quant au taux salarial qui est prévu dans chacune de nos classes d'emploi, de notre structure salariale, non seulement on l'applique de façon équitable à l'intérieur de l'organisation, mais chaque année on le compare aux structures salariales de nos entreprises concurrentes, qui sont naturellement le marché financier au Québec et au Canada, et c'est ce qui nous permet par la suite, finalement, d'évaluer, selon l'évolution de nos coûts et les coûts de la concurrence, les applications salariales qui sont faites chaque année, c'est-à-dire, en évolution salariale pour le personnel, et les règles et les politiques sont les mêmes pour tous à cet égard-là.

J'aimerais vous rappeler, M. le Président, que, juste avant que le chapitre IX de la loi soit contesté en cour, Desjardins avait fait valoir auprès de la commission tous ces outils-là, ces pratiques-là, et finalement on avait obtenu de la commission, dans le fond, une reconnaissance de l'équité au niveau du Mouvement Desjardins. On n'a pas contesté finalement, lorsqu'il y a eu un jugement de cour à l'article 9, on s'est plutôt remis au travail pour essayer de se conformer entièrement à la loi, et je peux vous dire qu'on y travaille depuis avec acharnement, et moi, je suis dans ce dossier-là depuis quatre ans. Les travaux sont bien avancés, heureusement. On ne demande pas de délai précis pour les terminer, on demande plutôt des allègements pour nous aider à les réaliser encore plus entièrement. Mais il y a des embûches à surmonter, et c'est la nature même de notre organisation, qui est peut-être une embûche, là, si vous voulez, à l'application stricte de la loi.

Cette poursuite-là d'une équité salariale globale, comme je vous disais, on la pratique depuis nombre

d'années, depuis au moins 20 ans, de mémoire, et ça, ça s'est fait auprès de nos 500 entreprises, et avec nos partenaires syndicaux, et avec les autres groupes à l'intérieur de Desjardins. Bien que le mouvement salue les initiatives du gouvernement à l'égard de l'amélioration de la loi, force est de constater, parce qu'on l'a vu à l'application au cours des quatre dernières années, que, lorsqu'on essaie d'appliquer de façon stricte les règles, ou les règlements, ou les articles de la loi, ça peut résulter en finale par un bris de notre harmonisation à l'intérieur du mouvement, nos entreprises de même nature et par là même créer, et ce n'est certainement pas le but recherché, une certaine iniquité entre nos composantes dans le traitement de la rémunération.

Rappelons, dans le Mouvement Desjardins, que c'est composé de deux types d'entreprises: il y a des entreprises, qui sont plutôt de moyenne et de grande envergure, comme des groupes d'assurance ou des groupes de fonds, mais il y a également à côté un réseau de 461 caisses.

Dans ces 461 caisses là, on retrouve environ 30 emplois qui sont différents, mais ce sont tous les mêmes emplois qui se partagent entre les caisses. C'est représenté par diverses centrales syndicales. Il y a des groupes non syndiqués. À cet égard-là, quand on analyse la composition de chacune de ces caisses-là et même de nos entités les plus importantes, on peut se rendre compte que 75 % à 80 % du personnel du Mouvement Desjardins, ce sont des femmes. Donc, vous comprenez qu'on est énormément d'unités, lorsqu'on regarde les caisses qui peuvent être de très petites à moyennes et grandes, que le type de comparateurs masculins peut être très variable d'une entité à l'autre. Dans certaines, on n'en a pas; dans certaines, on en a un; dans certaines, on en a deux; et dans d'autres on peut en avoir jusqu'à trois. Mais c'est très, très variable d'une entité à l'autre. Et, lorsqu'on compare ça, même dans nos grandes organisations, dans nos grandes filiales, à ce moment-là, bien ça peut varier selon le type, et la nature, et l'envergure de la filiale.

Comme je vous dis, lorsqu'on regarde ça, c'est que ça crée, par certains articles de la loi, des univers de comparaison distincts. Par exemple, pour un groupe non syndiqué à l'intérieur d'une des caisses, prenons l'exemple d'une caisse, il faudrait prendre finalement, s'il n'y a pas de comparateur, le groupe des cadres, par exemple, à ce niveau-là, si nos comparateurs masculins sont dans ça. Pour le groupe des syndiqués, par exemple, avec le syndicat, souvent on a nos comparateurs à l'intérieur même de la cellule syndicale. Et, dans d'autres cas, ça peut varier, comme je vous dis, entre un et trois comparateurs. Donc, dans les faits, lorsqu'on en arrive à estimer les écarts salariaux, et on en est rendus pas mal à cette étape-là au niveau de nos travaux. Ce qu'on peut se rendre compte, c'est que tous ces univers de comparaison là, M. le Président, font en sorte que ça pourrait à la limite nous amener non plus une structure salariale équitable entre toutes nos composantes et le personnel qui y travaille, mais à la limite ça pourrait même aller jusqu'à 461 structures salariales distinctes pour l'ensemble de notre réseau des caisses, par exemple.

Si vous voulez prendre les annexes qu'on vous a mises au document, M. le Président, on a fait un petit exercice, pour le bénéfice des membres de la commission,

où vous retrouvez... Ce qu'on a mis sur le texte en annexe 1, ici, c'est qu'on dit, dans le fond: Ce sont des exemples, des cas qui pourraient être réels, mais on n'a pas voulu nommer une caisse ou une autre par rapport à ça et on vous met les prérequis qu'on a mis, là, pour vous démontrer l'exercice. Et à l'endos, à la page 10, vous allez remarquer que c'est la structure salariale actuelle du personnel non cadre du Mouvement Desjardins. Vous remarquerez qu'il y a 10 classes d'emploi qui se dessinent, et à chacune de ces classes-là correspond un nombre de pointage, là, qui est prévu par notre plan d'évaluation, et il y a un taux salarial qui est recommandé pour chacune des classes salariales que vous trouvez dans le tableau, ici. Ce qu'on a fait, c'est qu'on a pris, et là je vais vous amener à...

L'as-tu, Yvan, le tableau, pour donner un exemple?

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

**M. Chassé (Louis):** Oui. Ça ne sera pas long, on a presque fini, monsieur. Si vous prenez ce tableau-là, ici vous allez remarquer, là...

**Le Président (M. Ouimet):** Excusez-moi. Le ministre m'indique...

**M. Chassé (Louis):** Oui?

**Le Président (M. Ouimet):** ...que, si vous avez besoin d'un peu plus de temps, il vous offre son temps.

**M. Chassé (Louis):** Je vous remercie, M. le Président.

**Le Président (M. Ouimet):** Bien.

**M. Chassé (Louis):** Si vous remarquez, à cette annexe-là, ici, on vous a reproduit six caisses qui comportent un, deux, trois ou quatre comparateurs masculins à l'intérieur de la caisse. Certaines peuvent être non syndiquées, d'autres syndiquées, d'autres syndiquées avec la même centrale syndicale.

Ce qu'on peut remarquer, M. le Président... On peut prendre n'importe quel des exemples. Voyez-vous, si le comparateur masculin est situé dans le bas de l'échelle, par exemple... c'est-à-dire, dans le bas de la structure salariale, exemple, au niveau N-2, si on prend la caisse A, là vous voyez une structure salariale qui se dessine, qui peut aller de moins 11 % à aller jusqu'à moins 8 % au niveau 10, en passant par du plus 11 %, du plus 12 %. Si on s'en va avec deux comparateurs, par exemple, la caisse C, vous avez déjà une autre structure salariale qui se dessine, qui pourrait aller de moins 8 % à moins 14 %, et, si on regarde les niveaux intermédiaires, on verra que... Et on pourrait faire l'exercice comme ça. Et ce qu'on va se rendre compte, M. le Président, quand on arrive à la caisse E et F, c'est que plus il y a de comparateurs, qui sont utilisés, masculins, c'est-à-dire à prédominance masculine, plus on se rend compte que ça s'aligne vers une structure salariale d'ensemble qui, sans être parfaitement égale à ce qu'on a aujourd'hui, s'en approche beaucoup. Là, on commence

à corriger des iniquités, qui pourraient se produire dans la structure, en fonction de la loi.

Donc, vous voyez que ces éléments-là font en sorte que, dépendamment du nombre de comparateurs qu'on peut utiliser, et là je vous rappelle que c'est des petites entités, là, pour la plupart, ça peut donner des résultats très, très différents d'une caisse à une autre.

Puis je vous laisse à votre attention aussi ce tableau-là où on reproduit les six structures salariales qui sont prévues, là, dans les exemples qu'on vous a donnés, où vous remarquerez, par exemple, qu'à chaque fois... La structure salariale est toujours un peu en demi-cercle, là, l'actuelle. Et, dans tous les autres cas, sauf dans les caisses E et F, on a affaire beaucoup plus à des lignes droites, O.K.? Et la ligne droite, dans le fond, s'éloigne de notre structure et la ligne droite peut être différente en termes de structure salariale selon qu'on utilise un ou deux comparateurs et leur place où ils sont situés dans la structure salariale actuelle.

● (15 h 40) ●

Tout ça pour vous dire, M. le Président... c'est que, dans les caisses où on retrouve seulement 30 emplois, où on retrouve 30 000 personnes, dont 80 % sont des femmes, qui exercent toutes des emplois similaires ou identiques, qui sont représentées par groupes d'emploi, par groupes distincts, là, par diverses centrales syndicales, la problématique qu'on vit actuellement, même avec nos partenaires syndicaux...

C'est que, même à l'intérieur d'une même caisse, sous une même centrale syndicale, on pouvait avoir, par exemple, autrefois une seule structure salariale. Maintenant, on a affaire à diverses structures salariales qui font en sorte finalement que, si on voulait appliquer strictement à la lettre ça, ça nous amènerait, M. le Président, à être obligés par la suite, si on voulait vraiment retrouver une équité d'ensemble, de faire de la relativité salariale, c'est-à-dire reprendre tout notre exercice pour essayer de créer une harmonie à l'intérieur de notre réseau des caisses, ce qui ferait en sorte également, vous n'êtes pas sans le savoir, que... Lorsqu'on fait cette relativité-là, c'est bien rare qu'on va vers le bas. La relativité s'exerce souvent vers le haut. Donc, ça augmente la structure de coûts du Mouvement Desjardins et ça peut rendre le Mouvement Desjardins moins concurrentiel.

Il y a des propositions, M. le Président, finales qui se retrouvent dans notre texte. Ce qu'on vise surtout, c'est l'article 4, là, où on vous propose un alinéa. Si vous avez des questions sur les autres éléments, vu que je ne veux pas prendre trop de temps, là on pourra y répondre avec plaisir. Et je vous remercie de votre attention.

**Le Président (M. Ouimet):** Bien. Très bien. Merci, M. Chassé, pour cette présentation fort détaillée, fort intéressante aussi sur l'impact du projet de loi sur le Mouvement Desjardins.

Nous allons amorcer la période d'échange, et je vais céder la parole au ministre du Travail. M. le ministre.

**M. Whissell:** Alors, merci, M. Chassé. Messieurs, bienvenue. Merci pour la présentation. On a bien compris que l'équité salariale chez vous était quelque chose de bien ancré.

Vous avez fait une présentation très technique, probablement la plus technique que nous avons eue au cours des trois jours d'audition. Vous nous présentez une problématique globale compte tenu que les caisses populaires sont un grand mouvement. Vous avez souligné que vous aviez 30 000 employés. Vous êtes le plus gros employeur privé au Québec. Et vous nous avez fait une démonstration à l'effet que, quand vous appliquez la loi telle qu'elle est, ça amène, selon vous, certaines difficultés d'application, dépendamment des structures. La solution, c'est quoi?

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

**M. Chassé (Louis):** La solution, on la propose un peu à l'annexe 4. C'est que ça fait quelques années... Pourquoi les techniques? D'abord, M. le ministre, c'est qu'on a essayé avec les années peut-être de faire comprendre un peu la problématique que vivait le Mouvement Desjardins à l'intérieur de ça, et, dans le fond, il nous a semblé qu'une image valait mille mots à cet égard-là.

Donc, ce qu'on souhaite, de la part en tout cas de la commission, des membres de la commission, c'est d'avoir la possibilité... Et j'aimais bien les propos du ministre ce matin, lorsqu'il parlait d'une loi d'équilibre. On est très d'accord avec la loi d'équilibre entre les parties patronale et syndicale. C'est également un équilibre entre l'employeur unique et l'employeur avec une bannière ou un mouvement. Il n'y a pas juste le Mouvement Desjardins qui peut se retrouver dans cette situation-là. Et c'est de donner une possibilité additionnelle à des employeurs qui se regroupent sous une même bannière, sous un même mouvement, où les emplois sont similaires et identiques, de pouvoir, lorsqu'on utilise des comparateurs, pouvoir utiliser les comparateurs internes, parce que l'ensemble des comparateurs qu'on peut retrouver au sein du réseau des caisses, des comparateurs masculins, on peut en avoir même par groupes distincts, là, chez les caisses syndiquées. On pourrait avoir des comparateurs suffisants en nombre pour pouvoir exercer cette équité-là d'ensemble. Et ce qu'on dit, c'est qu'une fois que ces comparateurs-là déterminés pour les caisses syndiquées...

Ce qu'on dit: On aimerait également que, pour les employés non syndiqués, afin qu'il y ait une équité entre syndiqués et non syndiqués, on puisse utiliser les comparateurs qui se retrouvent à l'intérieur du réseau des caisses ou du Mouvement Desjardins dans son ensemble.

**M. Whissell:** O.K.

**Le Président (M. Ouimet):** Ça va, M. le ministre?

**M. Whissell:** Oui. J'ai une autre question. Dans le fond, ce que je comprends, c'est que vous voulez que la loi vous donne la possibilité d'utiliser plusieurs comparateurs, même si ça vient d'une entité légale différente.

**M. Chassé (Louis):** Oui.

**M. Whissell:** Et ce que vous nous dites, c'est: On veut être considérés comme un tout.

**M. Chassé (Louis):** On peut... Est-ce que je peux, oui, M. le Président?

**Le Président (M. Ouimet):** ...

**M. Chassé (Louis):** Pas nécessairement comme un tout, M. le Président, parce que ce qu'on dit, c'est qu'on ne veut pas aller à l'encontre de la loi où il y a des groupes distincts déjà. Par exemple, je ne sais pas, moi, si le groupe de CSN veut avoir un groupe distinct parce qu'il représente un certain nombre de caisses, on pense que les comparateurs qui se retrouvent à l'intérieur de son univers...

Parce que dès le départ, comme je vous dis, il y a seulement 30 emplois dans le réseau des caisses, hein, donc, d'une centrale syndicale à une autre, bien, chez les groupes distincts, on risque de retrouver certains comparateurs qui sont assez similaires. On ne veut pas aller à l'encontre des groupes distincts, mais ce qu'on dit, c'est qu'on aimerait, par exemple, que les comparateurs qui existent un peu partout... Parce que les caisses sont de petites entités, on ne peut pas en développer suffisamment à cause du grand nombre de personnel féminin dans les caisses. C'est qu'on ne voudrait pas se ramasser avec une technicalité, si vous voulez, qu'à cause... un comparateur dans la caisse A se situe dans le bas de la structure, puis un comparateur dans le haut de la structure dans la caisse B, qui sont les mêmes emplois, les mêmes personnes, les mêmes classes, se retrouvent avec des structures salariales différentes après l'exercice.

C'est ça qu'on dit, tout simplement. C'est pour ça qu'on a amené l'élément technique, parce qu'on est rendu dans la technique d'application de la loi, M. le Président, puis c'est ça qu'on se rend compte qui peut faire défaut, si vous voulez, pour des regroupements sous une même bannière ou un même mouvement, là, qui partagent des emplois identiques.

**M. Whissell:** Concrètement, M. le Président, j'aimerais connaître, de la part des caisses populaires, l'amendement ou la modification législative que vous voudriez voir réaliser, dans le fond, ce que vous nous dites. C'est quoi?

**M. Chassé (Louis):** Je vais demander à M. Desrosiers de répondre techniquement à cette question-là.

**Le Président (M. Ouimet):** M. Desrosiers.

**M. Desrosiers (Bernard):** Merci. J'irais à la page 5, où on fait une proposition. Elle peut être améliorée. Mais je pense que, l'ouverture, l'ouverture, que vous avez faite à l'article 4, à l'effet que, lorsqu'il n'y avait pas de comparateur, on pouvait choisir plus de deux comparateurs dans le secteur d'activité, on pense que c'était une ouverture fort intéressante pour bien des entreprises pour accélérer les processus pour faire de l'équité salariale.

Lorsqu'on regarde ça bien de façon pratique, je prends l'exemple d'un syndicat où on a 80 caisses qui

sont regroupées ensemble, au départ de l'exercice, on avait à peu près 15 caisses, sur les 80, qui avaient des comparateurs. Et, à ce moment-là, on s'est dit: Bon, bien là il faut en trouver. Ça fait qu'on a pris l'article 55, puis on a travaillé avec l'article 55 puis on a réussi à monter ça à 65, tout en étant à l'intérieur de la légalité. Par contre, il nous en reste encore une quinzaine qui n'ont aucun comparateur. Quand je regarde le projet, la proposition qui est faite, c'est sûr que, pour les 15, je pourrais en avoir plus que deux. Si on va dans le secteur d'activité, je pourrais en trouver trois, quatre, cinq. Ça fait que cette caisse-là... on pourrait travailler une structure salariale pour ces 15 caisses là. Par contre, dans mon groupe, avec ce syndicat-là, j'ai des caisses qui en ont seulement un, donc ça va me donner une structure x. Il y a des caisses qui en ont seulement deux. Ça va me donner une autre structure donnée. Puis, quand j'en ai seulement un, dépendant si, comme Louis Chassé le disait tantôt, s'il est au niveau... les premiers niveaux ou dans les niveaux supérieurs, ça va nous donner des structures différentes.

Ça fait que la proposition qu'on faisait... on dit: Bon, bien c'est intéressant par le biais de l'article 4. Ce qu'on se disait: Dans un groupe, ces 80 caisses là, si on considère le groupe comme une certaine forme d'entreprise, à ce moment-là, on disait... ne pas donner nécessairement davantage à ceux qui n'en ont pas, mais dire: Que les caisses qui n'en ont pas, qui en ont soit un, qui en ont soit deux puissent se servir des comparateurs du groupe. Et, à ce moment-là, s'il y en a cinq dans le groupe, bien les 80 caisses seront traitées avec les cinq comparateurs masculins. Et, à ce moment-là, on aura une structure salariale, je veux dire, identique pour les 80 caisses qui sont affiliées, disons, avec soit la CSN ou la FTQ. Donc, on réussit à faire une harmonisation parmi ces caisses-là. Puis je pense que, même du côté syndical, il n'y a pas d'intérêt à avoir la caisse A, ou la caisse B, ou la caisse C qui a des structures salariales différentes quand c'est leurs mêmes membres. Et c'est aussi une préoccupation quand on a à justifier auprès, je dirais, de chaque caisse, quand on arrive au conseil d'administration pour leur dire: Regardez, vous autres, c'est de valeur, mais vous êtes dans la caisse A, vous avez seulement un comparateur, puis c'est ça que ça donne, puis, dans la caisse B, vous êtes chanceux, vous en avez trois, ou quatre, ou cinq, puis c'est ça, le résultat que ça donne, donc.

● (15 h 50) ●

Puis d'ailleurs je pense que, comme M. Chassé le disait, dans Desjardins, je veux dire, la volonté des caisses auprès, je dirais, du conseil d'administration de la fédération, c'est à l'effet d'avoir une harmonisation des structures salariales au sein des caisses. Donc, c'est une solution. On dit: Pour les groupes... On ne change pas le texte du deuxième paragraphe que vous proposez au niveau de l'article 4, mais on dit: Par contre, pour les groupes, est-ce qu'il y a un moyen d'élargir cette proposition de façon à traiter les problèmes que l'on retrouve et qu'on peut retrouver probablement dans d'autres secteurs d'activité où on retrouve un même chapeau, là? Parce qu'à la pratique, là, on est rendu justement là, dans l'estimation des écarts. Parce qu'il faut voir, dans Desjardins, là, les travaux sont pas mal avancés partout, les évaluations sont faites, puis là on

est rendu dans la période cruciale de l'évaluation des écarts puis là on constate, dans la vraie vie, qu'est-ce que ça donne.

Ça fait que, là, on dit: Si on a cet amendement-là, on va être capable de faire un bout de chemin. Ça fait que c'est un peu ça, la solution, en passant par l'article 4, pour élargir le champ d'application de l'article.

**M. Whissell:** M. le Président, j'entends bien vos demandes, alors je vais laisser le temps restant à mes collègues.

**Le Président (M. Ouimet):** Bien. On va aller du côté de l'opposition et on reviendra, M. le ministre. Donc, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve et porte-parole pour l'opposition officielle en matière de condition féminine.

**Mme Poirier:** Merci, M. le Président. Bienvenue à vous tous. J'aimerais, pour continuer sur le même propos, voir... Est-ce que cette même proposition-là pourrait s'appliquer à d'autres groupes, selon vous?

**M. Chassé (Louis):** Nous, on le croit vraiment, en autant que les emplois soit assez de même nature ou en tout cas dans un même champ d'activité, sous une même bannière regroupement. Là, je ne veux pas nommer nos entreprises, mais il en existe au Québec où il y a des franchises ou des éléments qui sont sous la même bannière d'employeur, là. Oui, ça pourrait s'appliquer. Et, si vous remarquez, dans notre proposition, madame, c'est qu'on le met comme une possibilité additionnelle. On n'obligerait pas, par exemple, ces employeurs-là à le faire, dépendamment de leur structure juridique ou de leur prétention, là, à l'égard de vouloir s'harmoniser à l'intérieur d'un groupe.

Donc, on l'a mis à titre de possibilité. Et la raison pour quoi on l'a mis en nonobstant, c'est qu'on ne voulait pas rentrer dans ce que le gouvernement propose finalement, pour dire... parce que des fois de changer un article comme celui-là, pour nous autres, pour tous les employeurs, par exemple, on se disait: On ne peut pas voir les conséquences que ça pourrait avoir pour des employeurs uniques, là, où cet article-là pourrait très bien être applicable, là. Puis ce serait une belle évolution pour eux autres. Mais on se disait: Pour les employeurs, là, qui sont du type de Desjardins, cet amendement-là serait sûrement soulageant, là, je veux dire, pour réaliser rapidement l'exercice, le finaliser. Et, vous voyez, on ne parle pas beaucoup du maintien parce qu'on se dit: C'est sûr que, si on peut faciliter le travail ici, les règles sur le maintien nous vont.

Comprenez-vous? Mais c'est sûr que ça fait quatre ans qu'on y travaille, là, parce qu'on a 19 comités. Puis c'est sûr qu'en tout cas ce serait facilitant sûrement pour des groupes de notre genre. Mais, oui, ça pourrait être applicable, madame, à d'autres groupes.

**Mme Poirier:** Je poursuivrais maintenant sur la notion de maintien, maintien de l'équité, pour lequel vous faites une proposition à l'effet qu'il aurait été préférable de prévoir un comité à caractère paritaire à coûts partagés. J'aimerais ça vous entendre un peu plus là-dessus. Et la justification, pour vous, de pourquoi...

d'avoir absolument un comité qui accompagne la démarche.

**M. Chassé (Louis):** L'employeur seul pourrait le faire aussi, là. Je veux dire, nous autres, ce qu'on voulait faire ressortir surtout là-dedans, c'est que les trois méthodes peuvent aller pour Desjardins. La seule chose qu'on disait, c'est que c'est sûr que, si on s'en va dans un exercice comme celui qu'on réalise actuellement... c'est sûr que, quand on est obligé de créer 19, 20, 22 ou peut-être 25 comités un jour dans le maintien, dépendamment des... au gré des organisations, dans le fond, c'est sûr que les coûts sont énormes, le temps est énorme, on libère beaucoup de gens à temps plein pour le faire. Puis, ce qu'on disait, c'est sûr que, si les parties s'entendent sur une approche, par exemple, similaire à celle qu'on fait actuellement, dans un contexte comme ça, on disait: Peut-être que, là, on pourrait partager un peu plus les coûts de l'exercice.

C'est un peu ça qu'on voulait faire valoir. On ne voulait pas exclure les possibilités, c'était plus de dire: C'est des exercices qui sont quand même assez importants à réaliser, là, pour un groupe comme le nôtre.

**Mme Poirier:** J'aimerais, M. le Président, qu'on revienne à votre questionnaire sur la périodicité, là, que vous introduisez, là, à trois... Vous introduisez, dans le fond, trois questions, et je pensais que le ministre vous aurait répondu tout à l'heure à cela, à savoir l'application du maintien, en quelle année versus quelle année. J'aimerais mieux comprendre, là, votre questionnement qui est là.

**M. Chassé (Louis):** Demandez à M. Desrosiers de pouvoir vous répondre là-dessus.

**Le Président (M. Ouimet):** M. Desrosiers.

**M. Desrosiers (Bernard):** Je ne sais pas si je vais vous répondre adéquatement parce qu'on est plus sous forme interrogatoire. C'est parce qu'en lisant les articles, là, on se disait: Bien là, on a des dossiers, il y a quelques dossiers qui ont été terminés en décembre 2007. Ça fait que, quand on lisait 76.1 puis on lisait 43, bien, dans 76.1, ce qu'on décodait, c'est qu'on pouvait faire le maintien cinq ans après, à la limite, avec des nouvelles projections. Ça fait que, si j'étais en 2007, mon maintien arrivait en 2012.

Par contre, quand on regarde 43, qui est plus dans les mesures transitoires... ça fait qu'à ce moment-là on disait: Est-ce que la mesure transitoire a préséance? Habituellement, les mesures transitoires ont souvent préséance sur les articles de loi parce qu'elles viennent justement pour prévoir la période. Ça fait qu'on dit: À ce moment-là, si la mesure transitoire a préséance, est-ce que, mon dossier de 2007, je suis obligé de faire le maintien pour 2010? Tu sais, c'est un peu cette problématique-là. Puis on soulevait également ça, c'est: quand je prends le dossier de 2007, ça veut dire que le dossier était terminé; il était terminé en retard, mais il avait été terminé quand même en 2007. Maintenant, on a des dossiers qui sont en cours, là, dont on est obligé de faire la rétroactivité à 2001, mais supposons qu'on les terminerai, là, en juin 2009. À ce moment-là, on disait:

Est-ce que le maintien, lui, c'est aux cinq ans? Est-ce que j'ai un maintien, disons, de 2001 à 2006 puis après ça un maintien de 2006 à 2011? Parce que, là, on disait: Bien, est-ce que c'est deux fois cinq ans, là? En tout cas, c'est un peu cette...

Quand on lisait les articles, c'est un peu les interprétations qu'on s'est données, là. Je veux dire, peut-être que le ministère a complètement une autre interprétation, là, de nos articles, mais pour le moins, dans le projet, dans la loi, là, en tout cas, on aimerait avoir des éclaircissements parce que pour le moment, là, on est un peu comme indécis face à l'interprétation de ces articles-là.

**Mme Poirier:** Alors, j'espère qu'à son tour de parole le ministre pourra nous expliquer, là, la mécanique de cela. Je laisserais la parole à mes collègues. Merci.

**Le Président (M. Ouimet):** Bien. Merci, Mme la députée. M. le député de Jonquière.

**M. Gaudreault:** Oui. Merci, M. le Président. Le tout dernier paragraphe de votre mémoire, avant l'annexe, là, vous dites: «Enfin, comme entreprise coopérative, [...]le Mouvement des caisses Desjardins doit pouvoir continuer à concurrencer les banques à charte fédérale pour demeurer un moteur de développement au service de la collectivité.»

Nous savons que, les banques à charte étant sous compétence, sous juridiction fédérales, elles ne sont pas soumises à la Loi sur l'équité salariale, ce qui est fort déplorable, de notre point de vue, parce qu'on prétend que, si on avait juste un gouvernement national, toutes nos institutions financières pourraient être soumises à la Loi sur l'équité salariale. Maintenant, j'aimerais que vous nous expliquiez un peu plus en quoi le projet de loi n° 25, s'il est adopté dans la forme actuelle, pourrait nuire ou de quelle manière il pourrait avoir un impact sur votre compétitivité finalement face aux banques, considérant que celles-ci, et encore une fois je le déplore, ne sont pas soumises à la Loi sur l'équité salariale?

Et, s'il y a un impact, qu'est-ce qu'on peut faire, ou qu'est-ce qu'un gouvernement, ou qu'est-ce que des parlementaires peuvent faire pour éviter que cette non-application, je dirais, de la Loi sur l'équité salariale n'impacte davantage votre mouvement?

**M. Chassé (Louis):** Moi, je peux répondre, M. le Président.

**Le Président (M. Ouimet):** ...

**M. Chassé (Louis):** Oui. Je suis obligé d'être un peu technique, mais je reviens à mon explication de tout à l'heure, monsieur. C'est qu'actuellement les banques n'ont pas d'exercice à réaliser tel quel ou en tout cas ont des exercices plus simplifiés que les nôtres.

Et, comme je vous disais tantôt, annuellement, le Mouvement Desjardins, s'il veut demeurer compétitif au niveau des coûts des produits ou de ses services, doit nécessairement faire en sorte que ses coûts de main-d'oeuvre

suivent ou en tout cas sont alignés avec ceux de l'ensemble de son marché, qui est le marché financier canadien et bancaire. Comme je vous disais, on y est arrivés, avec les années, à se développer une structure salariale d'ensemble qu'on essaie de faire évoluer avec le marché financier dans son ensemble, et cette structure salariale là a une forme, comme vous voyez, un peu polynomiale, là, qui fait en sorte que ça ressemble à celle qu'on retrouve régulièrement dans le marché bancaire et financier.

● (16 heures) ●

C'est sûr que, si on faisait l'application technique de ce que je vous disais tantôt, 461 fois, là, vous savez, caisse par caisse et même plus de 500 fois avec nos composantes, je vous disais tout à l'heure qu'on créerait des biais, là, on aurait un ensemble assez incroyable de structures salariales à gérer. Je ne suis pas sûr personnellement, puis même pour l'avoir vécu dans le passé même entre régions, dans les caisses, et etc., que nos syndicats ou nos partenaires syndicaux ni nos employés tels quels accepteraient de vivre dans 461 structures salariales. Donc, on aurait des pressions à la hausse pour ramener une deuxième fois une structure salariale un peu plus équitable en termes de dollars pour les gens, ce qui ferait en sorte qu'on n'irait pas vers le bas, comprenez-vous? Les pressions nous amèneraient toujours un peu à aller un peu plus haut, et ce «peu plus haut» là, là, il ne sera pas partagé par les banques ou par les grandes entreprises financières.

Donc, le fait qu'ils n'ont pas à produire le même exercice que Desjardins à cet égard-là, puis on ne veut pas se soustraire à l'exercice du tout en disant ça, là, c'est... ça ferait en sorte qu'on pourrait avoir une petite course à nos coûts de main-d'oeuvre, là, à quelque part dans le temps, là, juste par le fait qu'on veut maintenir une équité d'ensemble. Comprenez-vous? On pourrait dire: On va vivre avec 461 structures. Là, on ne serait plus probablement compétitifs au niveau des coûts de gestion, là, parce que ça nous prendrait toute une équipe de rémunération pour gérer ça, mais au moins on pourrait réussir à maintenir nos coûts de cette façon-là. Mais, si on veut vraiment, là, avoir une équité d'ensemble dans notre réseau, il faut nécessairement qu'on ait une possibilité de pouvoir utiliser des comparateurs, comme on vous l'a démontré tout à l'heure, en nombre suffisant qui font en sorte que notre structure salariale d'ensemble peut être des fois légèrement distincte, si on a des groupes distincts, des partenaires syndicaux qui ont des groupes distincts, mais elle ne sera pas explosée en mille morceaux, là, si vous voulez, là.

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

**Mme Richard (Marguerite-D'Youville):** Oui. Je regarde les tableaux pour essayer de me souvenir de ma petite pédagogie d'équité salariale. Mais, quand je regarde vos tableaux et que je vois les taux et l'écart avec la situation actuelle en pourcentages tellement différents d'une évaluation à l'autre, ça me soulève la question suivante, parce que tantôt vous parliez... Si on se réfère à un regroupement syndical, bon, disons la CSN, à x nombre de caisses populaires syndiquées chez vous, ça ne veut pas dire cependant que les politiques

salariales, compte tenu que ce sont des négociations par institution, par établissement, que les politiques salariales sont pareilles. Et là, quand on se réfère ensuite à des comparateurs, on peut arriver, avec le système de points, à trouver le comparateur masculin, à faire les ajustements.

Comment vous pensez que ça peut se mettre en place, ça, une espèce de regroupement? Puis je comprends très bien pourquoi vous dites: Ça va être sur une base volontaire, parce que ça va demander des discussions quand même assez importantes avec les salariés. Mais est-ce que vous évaluez possible un type de regroupement qui vous permette de diminuer le nombre d'exercices et les écarts que vous voyez là?

**M. Chassé (Louis):** Oui. Peut-être deux choses là-dessus, puis M. Paré pourra peut-être répondre à cet égard-là.

D'abord, même si on a naturellement des négociations entité par entité dans le groupe, par exemple CSN, comme vous dites, c'est sûr que même souvent la centrale syndicale essaie de se donner une orientation, là, assez... Donc, les taux qui varient, là, dans le milieu des caisses CSN, par exemple... est très proche l'un de l'autre à cet égard-là. Le seul élément qui fait distorsion, c'est le fait que, dépendamment... Vous savez, quand on trace une droite, là, sur un tableau, là, plus il y a de points, plus notre droite peut être cassée en petits morceaux qui nous amènent vers une courbe, là, de structure salariale, et c'est ça, notre approche, dans Desjardins, en structure salariale. Mais, quand on essaie de tracer une ligne droite avec deux comparateurs, par exemple, on trace la ligne droite, dépendamment où sont nos comparateurs. S'ils sont vers le centre, la courbe peut être plus comme ça. S'ils sont de haut en bas, ça peut être comme ça. C'est pour ça qu'on a des résultats aberrants. Vous voyez, même à des places il faudrait baisser notre structure de 91 %, je pense, pour arriver à tracer la droite, là.

Donc, même nos partenaires syndicaux, je peux vous le dire, actuellement, là, je ne suis pas aux tables de discussion, on me les rapporte, ils sont un peu mal à l'aise, hein, parce qu'ils disent: Bien, la loi actuelle ne nous donne pas tous les moyens. Est-ce que les salariés vont... Comprenez-vous? Même eux autres, ils sont un peu mal à l'aise vis-à-vis le fait qu'on pourrait avoir, dans 80 caisses, 80 structures salariales, là. Comprenez-vous? Et là, eux autres, ils sont intéressés à leur équité d'ensemble dans leur groupe, mais l'employeur, lui, il est intéressé à son équité d'ensemble à l'intérieur de tout le groupe du mouvement.

**Mme Richard (Marguerite-D'Youville):** Et, quand vous dites que l'article 4 répond en partie, la modification répond en partie mais que vous voudriez voir élargir la portée de ça, qu'est-ce que vous voulez dire?

**M. Chassé (Louis):** Bien, c'est que l'article...

**Mme Richard (Marguerite-D'Youville):** Comment vous le voyez?

**M. Chassé (Louis):** ...l'article 4, madame, il vise surtout là où il n'y a pas de comparateur. Là, on pourrait aller jusqu'à quatre, cinq comparateurs, puis ça va très

bien, sauf que, comme on vous disait tantôt, ça, ça toucherait à peu près 15 caisses chez nous, dans le groupe CSN. Les 65 autres caisses, là, elles vont dans les petits tableaux que je vous ai présentés. Une a un seul comparateur, il est dans le bas de la structure; l'autre, il est dans le haut; l'autre en a deux. Comprenez-vous? C'est qu'on aurait 15 caisses, dans le fond, qui s'approcheraient d'une structure assez identique et 65 autres qui seraient distinctes de l'une à l'autre.

Donc, quand on a analysé l'article 4, au départ, je peux vous dire, on était heureux de l'évolution, en disant: Ah, bien là ça va nous permettre une belle avancée. Mais, lorsqu'on a vu que ça s'appliquait uniquement aux caisses non syndiquées ou en tout cas où il n'y avait pas de comparateur, bien là on s'est dit: Woups! là, ça veut dire que celles qui en ont ne sont pas couvertes par l'article 4. Ça fait que ce qu'on dit, bien, à ce moment-là, dans un regroupement multientreprise où les emplois sont identiques, est-ce qu'il ne pourrait pas y avoir une petite clause qui dit qu'un employeur qui est dans une situation comme celle-là ou les parties qui en discutent ensemble ne pourraient pas utiliser plutôt leurs comparateurs à l'intérieur d'un groupe pour pouvoir en arriver à une structure salariale plus équitable entre tout le monde, là?

**Le Président (M. Ouimet):** Bien. Alors, merci, Mme la députée. Je retourne du côté ministériel. M. le ministre du Travail.

**M. Whissell:** Rapidement, M. le Président, je vais me permettre de répondre à la question de M. Chassé, mais également la députée d'Hochelaga-Maisonneuve, qui m'a soufflé qu'elle était en quête d'une réponse également, pour vous rappeler que le principe de la loi actuelle, c'est 2001.

Tout le monde doit avoir fait l'équité pour 2001. On parle des entreprises qui étaient assujetties à la loi. Si une entreprise, pour prendre le cas que vous avez pris, par exemple, fait un exercice en 2007, cette entreprise fait ses correctifs à partir de 2001 et fait des ajustements au fil du temps pour compenser, et les ajustements salariaux continuent même après 2007, parce qu'une fois qu'on a corrigé notre base salariale ça devient permanent. Il est clair que le maintien, également, dans la loi actuelle, le maintien était, tous les gens l'ont bien dit, était plutôt mal défini, mais ce qu'on comprenait tous, c'est que c'était un maintien en tout temps.

Ce qu'on dit avec les amendements qui sont proposés, c'est: Tous doivent avoir fait un premier exercice au plus tard le 31 décembre 2010. Donc, dans le cas que vous avez pris en exemple, 2007, le premier exercice a été fait. Mais également ce qu'on dit avec le projet de loi, c'est que, pour toute entreprise qui était assujettie, c'est également le maintien au plus tard le 31 décembre 2010.

**Le Président (M. Ouimet):** Bien. Alors, voilà pour l'explication. M. le député de Portneuf.

**M. Matte:** Merci, M. le Président. Alors, je voudrais vous remercier aussi de la présentation mais aussi, également, de l'opportunité que vous me donnez de poser ma première question à cette commission.

Alors, dans votre introduction, vous mentionnez que vous êtes le plus gros employeur privé au Québec, que vous êtes également l'une des premières organisations à avoir appliqué, là, l'équité salariale. La réalisation de l'équité salariale fut compliquée, et les résultats actuels démontrent qu'il fallait actualiser cette loi. Considérant votre expérience en cette matière, en matière salariale, et puis après environ 10 ans, là, d'expérimentation et d'application de cette loi, croyez-vous que les mesures contenues dans ce projet de loi viendront faciliter l'application auprès des entreprises pour la réalisation et l'application de l'équité salariale?

**M. Chassé (Louis):** Personnellement, je le crois, là, vous savez, parce que la loi, dans son article 1, dit qu'un employeur est une entreprise. Lorsque vous avez affaire à un employeur qui a une seule entreprise, un employeur unique, s'ils ne sont pas regroupés sous une bannière, je pense que la loi et les modifications qui sont faites...

En tout cas, c'est sûr que c'est un exercice, là... À cause des délais, les affichages, etc., ça peut être long, mais souvent, pour un employeur, je vous dirais, qui est assez bien structuré, qui a des bonnes données antérieures, qui a la chance d'avoir ses archives, etc., c'est un exercice qui peut quand même se faire relativement bien. D'ailleurs, il y a certains de nos employeurs, filiales, là, des plus grandes qui l'ont réalisé assez rapidement. Ça, je pense qu'à cet égard-là ce qu'on dit, pour le Mouvement Desjardins, c'est que, lorsqu'on a affaire à des regroupements d'entreprises, là, ça devient très compliqué, dans le sens qu'au même moment où on travaille à arriver à une équité entreprise par entreprise on ne veut pas perdre de vue notre équité d'ensemble. Et là on se rend compte que l'exercice nous amène à peu près là lorsqu'on arrive dans l'application vraiment, là, fine et finale de la politique.

● (16 h 10) ●

C'est là où on dit: À un moment donné, il faut peut-être que, lorsqu'on a affaire à des regroupements comme ceux-là, il faut peut-être élargir notre base où on repêche nos comparateurs, là, dans un endroit similaire.

Deuxième élément, je pense, à cet égard-là, puis on en a parlé entre nous, c'est sûr que, lorsqu'on regarde la loi... Puis là je ne veux pas rentrer dans ses technicalités. Mais, vous voyez, tantôt, quand on vous a parlé des univers de comparaison, dans certains groupes on est appelés à trouver nos comparateurs jusqu'au niveau cadre, dans d'autres cas, surtout avec les centrales syndicales, il y a souvent assez de comparateurs internes. Et là vous avez affaire à des groupes d'employés, syndiqués ou non syndiqués, dans le fond, là, qui sont non-cadres. Leur point de référence en termes d'équité, c'est leur groupe comparateur à côté, et vous savez que ça peut amener deux résultats distincts, dépendamment d'où est situé le comparateur dans une même entreprise, hein, même une entreprise où on retrouve des syndiqués et des non-syndiqués.

Donc, je ne pense pas que c'était le but recherché, mais c'est sûr que certaines technicalités sur la base des comparateurs peuvent peut-être des fois nous entraîner là, à cause... J'en ai, je n'en ai pas, j'en ai trop. Comprenez-vous? Il ne faudrait pas que l'équité, en tout cas selon notre point de vue, soit liée plus à une

technique de comparateurs qu'à un réel exercice d'équité où on recherche vraiment, là, une équité, puis c'est ce qu'on souhaite, là, d'ensemble et réelle entre les hommes et les femmes qui occupent des emplois similaires dans une même entreprise, et entre entreprises, d'ailleurs, à cet égard-là, là.

**Le Président (M. Ouimet):** Bien. Merci, M. le député de Portneuf. M. le député d'Arthabaska, il reste à peu près 3 min 30 s.

**M. Bachand (Arthabaska):** Ah, c'est trop peu, M. le Président, mais je vous remercie quand même de l'effort que vous me permettez d'accomplir.

Bienvenue, messieurs. C'est tout un exercice que vous avez fait. Je suis sincèrement impressionné, parce qu'il faut se rendre compte qu'il y a quand même 50 % des entreprises qui n'ont pas répondu à l'appel et qui n'ont pas répondu à la loi. Depuis huit ans, c'est quand même... Et vous avez fait un travail considérable. Vous dites, entre autres, dans votre conclusion: «Il cherche seulement à pouvoir l'appliquer de manière logique et cohérente.» Bien là, c'est une logique mathématique, que vous appliquez, parce que j'ai essayé de regarder vos tableaux puis d'en comprendre un peu quelque chose, là. Et, quand vous avez parlé d'équité, faire l'équité, c'est faire de la relativité salariale, là, j'ai comme abandonné mon exercice de compréhension. Et, quand j'ai vu que vous aviez une équation du deuxième degré pour établir la variable en x puis une du premier degré pour établir l'autre courbe, qui était en fait une droite, qui n'a pas besoin d'une équation du deuxième degré, là, j'ai abandonné. Et je me suis mis à la place d'une entreprise qui regarde l'exercice mathématique logique que vous avez fait. Je peux vous assurer que c'est loin d'être tout le monde qui a cette capacité-là.

Et là je rejoins un peu les propos de Mme la présidente du Conseil du patronat, qui disait: L'équité salariale, là, ce n'est pas juste: tu es un gars, tu es une fille, tu as le même emploi, tu vas avoir le même salaire. Parce qu'à la vue de ces tableaux-là, qui ne sont que des exemples, force est de constater que ce sont des exemples qui sont assez apeurants, parce que l'équation du deuxième degré, là, c'est  $1E$  moins  $0,4x^2$  moins  $0,0238x$ , parce que c'est une variable du deuxième degré, plus 13,152. Je ne sais pas si vous avez déjà essayé de résoudre une équation du deuxième degré, mais, de cette nature-là, oubliez ça.

Donc, vous avez fait un travail phénoménal. Moi, je serais inquiet, quand je regarde ça, pour vous quand la loi me dit: Oui, mais là vous allez aussi devoir aller dans le maintien. Est-ce que vous pensez que votre expertise va vous permettre d'y aller beaucoup plus facilement et de façon beaucoup plus...

**M. Chassé (Louis):** Je vous dirais... Est-ce que je peux répondre?

**Le Président (M. Ouimet):** Il reste 1 min 30 s. M. le député est mathématicien de formation, donc, s'il n'a pas compris, ça mérite explication. M. Desrosiers.

**M. Chassé (Louis):** Je peux vous dire finalement que, l'exercice du maintien, monsieur, c'est sûr qu'on en

a parlé. C'est pour ça qu'on n'a pas voulu entrer dans le détail de ça, parce qu'on a voulu faire valoir, dans le fond, un allègement pour le multientreprise. La journée où cet allègement-là est là, je pense qu'il y a des acclimatations qu'on peut faire dans une loi d'équilibre, comme disait M. le ministre, dans en arriver à réaliser notre exercice, mais c'est sûr que, si on n'avait pas cet allègement-là et qu'on veut continuer à poursuivre notre politique d'équité, là ça devient compliqué, ça devient plus de négociation avec les partenaires syndicaux. On n'a pas d'élément dans la loi pour se raccrocher ensemble. Là, ça devient plus difficile.

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

**Mme Poirier:** Oui, tout à fait. Écoutez, à la page 7 de votre mémoire, vous nous parlez, vous demandez en tout cas que la loi tienne compte du fait que, lorsqu'il y a une cause, une action, une décision, une plainte existante, un différend ou que les recours ne sont pas rendus à la décision finale, il y ait un report en tant que tel de la date du 31 décembre 2010. J'aimerais ça que vous me donniez peut-être un exemple de justification d'une demande comme celle-là.

**M. Chassé (Louis):** Je peux peut-être commencer. Bernard, tu pourras en rajouter.

Prenons juste un exemple, par exemple, où on s'entendrait avec la partie syndicale sur l'estimation d'une autre méthode que le projet de loi propose sur les écarts salariaux, et que la commission ne nous répondrait pas dans les délais prescrits, et qu'on ne pourrait pas terminer notre exercice; bien, ça peut être un exemple comme celui-là où on dit: Il ne faudrait pas être pénalisés des fois par certains recours qui sont prévus par la loi s'il n'y avait pas de décision de rendue de savoir comment l'appliquer, la loi, pour finaliser l'exercice, dans le fond, là. As-tu d'autres exemples?

**M. Desrosiers (Bernard):** Bien, juste, quand j'écoutais le Conseil du patronat, ce matin, il y avait un exemple assez précis, là, quand on parlait, là, du dossier qui est rendu en Cour d'appel.

Je veux dire, je pense que, ce dossier-là, ça fait au moins quatre, cinq ans, quatre ans, trois, quatre ans que ça dure, ça fait qu'on se disait: Bon, si on a un dossier, si on a une mécontente puis ça prend le même processus, soit, devant la commission, puis, la décision de la commission, on n'a pas été satisfait, il va... il fait une plainte à la Commission des relations du travail; pas satisfait de la Commission des relations du travail, ça va à... je dirais, au groupe de trois personnes au niveau de la Commission des relations du travail puis après ça ça prend le chemin de la Cour supérieure ou de la Cour d'appel, je veux dire, je pense que c'est... Là, c'est peut-être un exemple extrême, là. Je veux dire, les employeurs ou les... ne devraient pas être pénalisés ou amendés parce qu'à travers le processus, de bonne foi, parce qu'on présume de la bonne foi de tout le monde, je veux dire, de bonne foi, on va poser des gestes, on va dire: Bon, bien tout le monde... Nous autres, on est d'accord que ça

finisse en 2010, là, je veux dire, à un moment donné, il faut que ça finisse, là, mais, si on est pris dans une procédure qui va finir après 2010, on dit: Regardez, là, ne pénalisez pas les employeurs pour autant, là. C'était ça, là, je veux dire, l'idée visée, là.

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

**Mme Poirier:** Alors, j'aimerais maintenant vous entendre sur un tout autre propos. Plusieurs groupes nous ont fait la représentation concernant les non-syndiqués, je sais qu'il y en a chez vous aussi, à savoir qu'il pourrait y avoir une instance, une forme de représentation pour ces groupes-là soit devant la commission ou même à titre de groupe organisé mais pour des non-syndiqués. J'aimerais ça vous entendre sur qu'est-ce que vous proposeriez en tant que tel pour la représentativité de ces gens-là.

**M. Chassé (Louis):** Vous terminerez. On a réalisé, on a mis en place des comités d'équité salariale avec des employés non syndiqués, qui peuvent être délégués par leurs collègues, ces éléments-là. Remarquez bien que ces mêmes groupes là, ces mêmes comités là pourraient également, éventuellement, faire des représentations auprès de la commission ou qui que ce soit, là, à cet égard-là. Mais non, on n'a pas vraiment... On avait plus de préoccupations à l'égard des non-syndiqués sur le fait que des fois, à cause du type de comparateurs, on n'était pas capable d'avoir des univers de comparaison distincts entre syndiqués et non-syndiqués que sur la représentation des non-syndiqués. Parce que, règle générale, à moins que je me trompe, là, puis ça fait 32 ans que je suis dans Desjardins, nos non-syndiqués se représentent très bien aussi lorsqu'ils ont de quoi à dire, à cet égard-là.

Mais peut-être qu'on pourrait utiliser nos comités d'évaluation également, là, étant donné que les groupes se sont développés comme ceux-là, là.

**Le Président (M. Ouimet):** Bien. Il reste deux minutes. Ça va? Alors, MM. Chassé, Desrosiers, Paré et Grimard, merci beaucoup pour votre présentation et votre contribution aux travaux de cette commission.

Et je suspends les travaux quelques instants. Merci.

*(Suspension de la séance à 16 h 19)*

*(Reprise à 16 h 20)*

**Le Président (M. Ouimet):** Bien. Alors, la commission reprend ses travaux.

### Mémoires déposés

Et, avant de passer aux remarques finales, je vais procéder au dépôt des mémoires des groupes qui n'ont pas été entendus lors des auditions. Il s'agit des mémoires de l'Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec et le mémoire du Syndicat de la fonction publique du Québec. Alors, voilà, Mme la secrétaire.

**Des voix: ...**

**Le Président (M. Ouimet):** Est-ce qu'on pourrait avoir un peu de silence dans la salle, s'il vous plaît? Merci.

### Remarques finales

Alors, nous allons procéder maintenant à l'étape des remarques finales. Donc, Mme la porte-parole de l'opposition officielle, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve, vous disposez d'environ 7 min 30 s pour vos remarques finales.

**Mme Poirier:** Merci, M. le Président. Alors, je discutais avec mes collègues pour m'assurer que nous nous entendions sur nos remarques finales.

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

### Mme Carole Poirier

**Mme Poirier:** Nous en sommes à notre première commission, on est en concertation.

Alors, eh bien, je suis très heureuse d'avoir participé à ces consultations. Je voudrais d'ailleurs remercier le président ainsi que le ministre de la collaboration qu'il a offerte durant tout le processus. Nous avons entendu 12 groupes, reçu deux mémoires supplémentaires, qui ont éclairé, à mon avis, les travaux que nous aurons à mener éventuellement. Je voudrais surtout souligner que l'équité salariale, pour l'ensemble de ces groupes-là, est dorénavant une valeur fondamentale dans notre société et que les groupes n'ont pas remis en question l'équité salariale dans notre société. Aussi, la plupart des groupes ont reconnu le rôle de la Commission de l'équité salariale, ont reconnu son rôle, autant son rôle administratif que son rôle décisionnel. Par contre, les groupes ont souligné à maintes reprises le manque de moyens de la commission et ont souligné l'ajout de budget ministériel annoncé dernièrement, et j'ai bien hâte, dans nos prochains travaux, qu'on nous explique la ventilation de ces ajouts-là. Je vous l'annonce tout de suite, M. le ministre. Et le rôle de la commission, particulièrement son rôle d'information, est souvent remis en question à l'effet que... particulièrement pour les petites entreprises, manque d'information, manque d'accessibilité, et ça, je pense que ce sera un rôle que la commission devra accentuer.

Par contre, les groupes, pour la plupart, ont souligné la volonté ministérielle du maintien, et ça, on doit le mentionner. Par contre, on a encore du questionnaire à savoir si le maintien peut être fait par l'employeur seul ou doit obligatoirement inclure un comité de salariés ou une accréditation syndicale. Et ça, pour le moment ce n'est pas une orientation qui me semble claire pour le moment, à l'effet: Est-ce qu'on doit privilégier cette ouverture-là à l'employeur seul?

De plus, plusieurs groupes ont questionné le ministre et sont intervenus ici en revendiquant le rôle de la commission devant la Commission des relations de travail, et particulièrement son droit de représentation de la commission. Ça, je pense qu'au niveau de l'article par article vous pouvez être assurés que nous allons nous assurer que la commission ait tous les pouvoirs pour représenter les parties à la Commission des relations de

travail et de maintenir ce rôle-là de la commission. Pour nous, il est important.

Une préoccupation que nous avons, entre autres, c'est la présence des non-syndiqués, la représentativité particulièrement des non-syndiqués, qui ne nous apparaît pas assurée dans le projet de loi. On ne voit pas comment les non-syndiqués vont vraiment avoir leur place et comment on va s'assurer par les mesures qui sont présentées que les non-syndiqués pourront vraiment faire la démonstration de leur place en tant que telle dans cette commission-là.

Des inquiétudes significatives, et vous m'avez entendu tout le long poser des questions sur le comité consultatif, alors, oui, nous avons des inquiétudes, que nous partageons avec le Conseil du statut de la femme, à l'effet que le comité consultatif, à notre avis, a des pouvoirs sur la commission en tant que telle. Et, même dans un dernier mémoire, on parlait même d'orientations de la commission. Alors ça, ça nous inquiète, et, au moment de l'article par article, nous allons revenir avec ça.

Vous dire, en terminant, ma déception d'avoir entendu un groupe, et je leur ai dit, sur le fait de dire que, puisque certaines entreprises ont effectué un premier exercice d'équité salariale, eh bien, on peut maintenant s'en tenir à l'article 19 et que, dans le fond, l'exercice de maintien n'est pas ce qui serait vraiment important.

Alors, moi, je veux réitérer notre appui au ministre au fait que le maintien doit être dans la loi, que, l'article 19, on en a vu les limites dans le passé et que, pour nous, la discrimination systémique envers les femmes, qui est au coeur du projet de l'équité salariale de mon mentor, Louise Harel, bien vous comprendrez que, pour moi, c'est important qu'on maintienne l'importance de cela et de ne pas revenir en arrière avec l'article 19. Pour moi, c'est très important, et ma formation politique a bien hâte que l'on passe à la prochaine étape. Merci.

**Le Président (M. Ouimet):** Bien. Merci beaucoup, Mme la députée d'Hochelega-Maisonnette, pour ces remarques finales. M. le ministre du Travail.

### M. David Whissell

**M. Whissell:** Alors, merci, M. le Président. À mon tour de conclure cette séance de travail de trois jours.

Tout d'abord, M. le Président, à mon tour de remercier mes collègues parlementaires, en premier lieu, l'opposition officielle, la députée d'Hochelega-Maisonnette, qui a succédé, il faut le dire, à Louise Harel, qui a été et qui s'est définie elle-même comme étant la marraine de l'équité salariale. Alors, en vous, Mme la députée, même si on n'est pas censés citer nos collègues, M. le Président, vous me permettez de dire: Je sens votre prédécesseure qui est avec nous. Également, je veux saluer la présence de la députée de Marguerite-D'Youville, qui a contribué également de façon substantielle à ces trois jours de travaux. Et je suis bien heureux de voir que l'opposition officielle a adopté une approche très constructive quant à l'issue de nos travaux, que nous avons amorcés voilà plus d'un an. Également, bien entendu, je veux saluer mes collègues de la partie gouvernementale, mes collègues libéraux qui se sont joints à moi, que ce soient le député d'Arthabaska, le député de Portneuf mais également les députés de Hull, Rouyn-Noranda,

Jean-Lesage, qui, par leurs questions, ont également fait avancer nos débats.

Également, M. le Président, permettez-moi de remercier les gens qui m'accompagnent, parce que, quand on représente la partie gouvernementale, on a le chapeau du ministre, mais également on a des gens qui nous alimentent, qui nous outillent. Alors, je tiens à les remercier, que ce soient ma sous-ministre, les gens de mon cabinet mais également Mme Marchand, Louise Marchand, la présidente de la Commission de l'équité salariale, qui était avec nous pour ces trois journées.

Je veux à mon tour également remercier les 13 groupes, parce qu'on a eu une présentation qui a été conjointe, le CIAFT et la Fédération des femmes, alors c'est 13 groupes qui sont venus au cours des trois derniers jours, et également les deux groupes qui ont présenté un mémoire à cette commission, groupes, M. le Président, qui, je dois le rappeler, représentent autant les intérêts des femmes que les associations syndicales que patronales. Et ce que j'ai retenu de toutes les présentations qui nous ont été faites: de façon unanime, les groupes se sont exprimés en nous disant, et il y avait un consensus unanime, que la loi devait être actualisée. Et personne n'est venu... Je pense que c'est la beauté de la démarche que nous avons faite depuis trois jours, c'est que personne n'est venu remettre en cause le fait que la loi était et devait être plus forte. En même temps, je pense, M. le Président, que l'équilibre de la loi a transpiré par les présentations qui nous ont été faites.

Et je n'ai pas la prétention de dire que le projet de loi est parfait, je l'ai dit à quelques reprises, nous examinerons la possibilité d'apporter certains amendements, mais en même temps tous les groupes nous ont souligné très bien qu'ils sentaient la souplesse et la rigueur que nous apportions par nos amendements. Je vous donne un exemple, Mme Ruth Rose, qui est venue nous faire une présentation à la fois au nom du CIAFT et de la Fédération des femmes, qui nous disait qu'elle était contente de voir le projet de loi parce que, selon elle, ça permettait de rétablir et de corriger les failles dans la loi actuelle. Également, nous avons entendu Louis Roy, vice-président de la CSN, qui a dit, et je tiens à le citer: «...le projet de loi vient faire en sorte que l'équité salariale va véritablement prendre racine dans les moeurs de rémunération [du] Québec.»

● (16 h 30) ●

Par ailleurs, M. le Président, des suggestions ont été faites, et je suis d'avis que le projet de loi, qui est marqué d'une approche certes plus flexible et axée sur l'avenir, doit conserver l'équilibre que nous lui avons donné lors de sa création. Par ailleurs, comme je le disais un peu plus tôt, j'accueille avec beaucoup d'ouverture les propositions qui sont dans plusieurs cas fort intéressantes et je n'exclus pas évidemment de pouvoir, avec le travail de l'opposition, proposer des amendements lors de l'étude article par article.

Le projet de loi que j'ai déposé énonce donc clairement l'obligation des entreprises assujetties à la loi de compléter un premier exercice d'équité salariale et de procéder à l'évaluation périodique du maintien d'ici le 31 décembre 2010. Et certains groupes auraient peut-être voulu entendre que cette échéance était repoussée, mais j'espère que, par mes propos et mes commentaires, nul doute dans l'esprit de mes collègues parlementaires, que, pour nous, pour les entreprises assujetties actuellement à

la loi, le 31 décembre 2010 est un objectif qu'on ne peut éviter. Il s'agit là, je crois, d'éléments essentiels qui vont permettre de remettre l'équité salariale à l'avant-plan et d'en faire une priorité de société.

Il ne faut jamais oublier que l'équité salariale, c'est un droit fondamental qui doit être respecté par tous.

Également, Mme Judith Carroll, coordonnatrice du Service des relations de travail de la CSN, a affirmé ceci: «...on est tout à fait favorables à l'idée d'avoir un nouveau rendez-vous au Québec pour assurer le droit des femmes à la reconnaissance de la valeur de leur travail.» Quels beaux mots pour résumer ce que nous faisons présentement! Mme Louise Chabot, vice-présidente de la CSQ, abondait dans le même sens. Elle nous disait, M. le Président: «...les entreprises qui n'ont pas réalisé l'exercice [d'ici] le 31 décembre 2010 devront l'avoir fait, ils devront rétroagir à la date de l'application de la loi, qui est [en] 2001, puis il n'y aura pas de possibilité d'étalement. [...]c'est un message fort qui est envoyé dans la loi.»

Comme vous l'avez constaté, ce projet de loi contient aussi plusieurs dispositions pour aider les employeurs à mener à bien leur exercice d'équité. Plusieurs dispositions sont aussi proposées pour leur simplifier la tâche. Et on a entendu les groupes de la partie patronale nous parler de l'étanchéité de la commission, de la présence d'un comité consultatif, l'utilisation de comparateurs.

**Le Président (M. Ouimet):** Il reste moins de une minute, M. le ministre.

**M. Whissell:** Peut-être, avec le consentement de l'opposition... Il me reste deux pages.

**Le Président (M. Ouimet):** ...consentement.

**M. Whissell:** Merci. Donc, les groupes patronaux nous disaient qu'ils voulaient aussi s'assurer de l'encadrement au niveau du formulaire. C'est des choses qu'on a entendues. Mais, d'abord et avant tout, M. le Président, nous avons mis de la souplesse dans la loi.

La Fédération des chambres de commerce du Québec nous disait: «En effet, nous accueillons favorablement l'évaluation aux cinq ans du maintien du programme d'équité salariale, qui nous apparaît une habile solution à l'obligation de rigueur dans l'application de l'équité tout en évitant d'alourdir indûment l'administration des entreprises.» C'est donc dire que le virage a été pris, et je sens que les entreprises du Québec sont prêtes à prendre ce virage.

Je tiens aussi à rappeler que je souhaite octroyer, comme le disait la députée de l'opposition, des ressources supplémentaires à la Commission de l'équité salariale afin de mieux accompagner et de mieux informer les salariés et les entreprises. Je le répète, le budget annuel de la commission, qui se chiffre actuellement à 5,4 millions de dollars, serait augmenté de 1,5 million dès l'entrée en vigueur de la loi, puis de 2,4 millions en 2010-2011. Plusieurs, dont Louis Roy, de la CSN, ont d'ailleurs souligné l'importance de donner des moyens supplémentaires à la commission, et en voici un exemple: «...la commission avait dans la loi des responsabilités qui nous apparaissaient beaucoup plus grandes que celles qu'elle faisait, pour toutes sortes de raisons, parfois par manque de personnel, parfois parce que manque d'encadrement ou manque de précision. Et on considère que l'adoption de

cette loi [...] vient clarifier les balises, clarifier le rôle et peut permettre un leadership.» C'était M. Roy qui nous parlait.

En terminant, M. le Président, l'égalité entre les femmes et les hommes, je pense que nous pouvons le dire, est toujours une valeur fondamentale pour nous. Elle l'est également pour le gouvernement que je représente, et aujourd'hui nous avons, je pense, su démontrer à la population que nous voulons continuer dans le même sens. Il ne faut jamais oublier que cette loi a été adoptée à l'unanimité en 1996. À l'époque, ça n'avait pas été facile nécessairement pour ceux qui y étaient. Moi, je n'y étais pas. Mais aujourd'hui, M. le Président, nous avons franchi une autre étape vers une bonification de l'équité salariale au Québec, et en ce sens je demande toujours la collaboration de l'opposition officielle. Nous aurons l'occasion normalement d'entamer l'adoption du principe cette semaine et par la suite nous pourrions procéder à l'étude article par article du projet de loi et à la limite, si possible, bonifier ce projet de loi dans l'intérêt des femmes du Québec.

Je veux terminer sur ces propos, M. le Président, parce que, tout ce que nous faisons, nous le faisons pour faire progresser l'égalité économique des femmes. Et nous devons faire mieux pour les entreprises en les soutenant et en leur simplifiant la tâche. C'est la mission que nous nous sommes donnée par les amendements législatifs que nous cherchons à apporter à cette loi.

Donc, M. le Président, nous allons poursuivre l'étude du projet de loi n° 25. Et, compte tenu de la tendance, j'ose espérer qu'avant la fin de la présente session parlementaire nous pourrions parvenir à adopter unanimement ce projet de loi au salon bleu pour le bien-être des femmes du Québec. Merci.

**Le président, M. François Ouimet**

**Le Président (M. Ouimet):** Bien. Alors, merci à vous, M. le ministre, pour vos remarques finales. À mon tour de remercier l'ensemble des parlementaires pour le climat serein et très cordial, dans lequel se sont déroulés nos échanges, empreint de beaucoup de respect, et je pense que ça augure très bien pour la suite des travaux de cette commission qui se réunissait pour la première fois avec ce nouveau mandat.

Moi, j'y étais, en 1996, M. le ministre. J'étais assis de ce côté-là, à côté du député de Bourassa, qui était l'ancien président de la CEQ, M. Yvon Charbonneau, qui avait lancé les premières critiques à l'endroit du projet de loi à l'époque, et ce qu'il avait dit, ça m'avait frappé, parce qu'il avait le sens de l'image. Il avait dit à Mme Harel: Vous présentez une belle vitrine avec beaucoup de friandises, mais il n'y a rien dans le back-store. Alors, c'était très imagé. Mais ça avait été de très longues consultations, un projet de loi qui n'avait pas été facile mais qui avait été adopté quand même à l'unanimité des parlementaires.

Je voulais partager ça avec les membres de la commission. Je remercie la secrétaire et le personnel de la commission pour leur excellente collaboration. Et nous sommes entre bonnes mains avec Mme Gréatas et les personnes qui l'entourent.

Et, cela étant dit, maintenant, la commission ayant accompli son mandat, j'ajourne ses travaux sine die. Merci.

*(Fin de la séance à 16 h 38)*