



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-NEUVIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

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

Le mercredi 8 avril 2009 — Vol. 41 N° 6

Étude détaillée du projet de loi n° 25 — Loi
modifiant la Loi sur l'équité salariale (2)

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

QUÉBEC

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

Débats de l'Assemblée	145,00 \$
Débats des commissions parlementaires	500,00 \$
Pour une commission en particulier:	
Commission de l'administration publique	75,00 \$
Commission des affaires sociales	75,00 \$
Commission de l'agriculture, des pêcheries et de l'alimentation	25,00 \$
Commission de l'aménagement du territoire	100,00 \$
Commission de l'Assemblée nationale	5,00 \$
Commission de la culture	25,00 \$
Commission de l'économie et du travail	100,00 \$
Commission de l'éducation	75,00 \$
Commission des finances publiques	75,00 \$
Commission des institutions	100,00 \$
Commission des transports et de l'environnement	100,00 \$
Index (une session, Assemblée et commissions)	30,00 \$

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

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

Assemblée nationale du Québec
Distribution des documents parlementaires
1020, rue des Parlementaires, bureau RC.85
Québec, Qc
G1A 1A3

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

Consultation des travaux parlementaires de l'Assemblée ou des commissions parlementaires sur Internet à l'adresse suivante:
www.assnat.qc.ca

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente de l'économie et du travail

Le mercredi 8 avril 2009 — Vol. 41 N° 6

Table des matières

Étude détaillée	
Modalités d'application (suite)	1
Comité sectoriel d'équité salariale	8
Programme d'équité salariale	10
Maintien de l'équité salariale	18
Document déposé	29
Maintien de l'équité salariale (suite)	29

Intervenants

M. François Ouimet, président

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

- * Mme Louise Marchand, Commission de l'équité salariale
- * M. Jean-Martin Poisson, ministère de la Justice

- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mercredi 8 avril 2009 — Vol. 41 N° 6

**Étude détaillée du projet de loi n° 25 — Loi
modifiant la Loi sur l'équité salariale (2)**

(Dix heures huit minutes)

Le Président (M. Ouimet): Alors, bon matin, chers collègues, et 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. Je demande à toutes les personnes dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs téléphones cellulaires.

Je vous rappelle que la commission est réunie afin de procéder à l'étude détaillée du projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale.

Mme la secrétaire, avons-nous des remplacements?

La Secrétaire: Oui, M. le Président. M. Bergeron (Verchères) est remplacé par Mme Maltais (Taschereau); M. Gaudreault (Jonquière) est remplacé par M. Rebello (La Prairie); et M. Trottier (Roberval) est remplacé par Mme Poirier (Hochelaga-Maisonneuve).

Étude détaillée

Modalités d'application (suite)

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, nous en étions à l'étude de l'amendement qui propose d'ajouter l'article 4.1 au présent projet de loi. Au moment où nous nous sommes laissés, hier, je pense que la députée de Marguerite-D'Youville avait la parole sur la question des mots «visibles et». Mme la députée, est-ce que...

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Bien, moi, j'avais soulevé la question, là, j'attendais.

Le Président (M. Ouimet): La réponse, M. le ministre.

M. Whissell: M. le Président, avec votre suggestion puis pour... Tout d'abord, pour vous souhaiter le bonjour, à nos collègues.

Des voix: Bonjour.

M. Whissell: On va se souhaiter une belle journée. C'est la première journée complète, que nous aurons, des travaux sur le projet de loi n° 25.

Mais, juste pour vous dire, M. le Président, j'ai bien compris le sens des propos de l'opposition hier. La nuit porte toujours conseil. Alors, j'aurais une proposition d'amendement à vous proposer. Juste avant de la lire puis de la déposer, le principe, c'est que je retirerais la proposition d'amendement à l'article 4.1, qui faisait la suppression des mots «visibles et», et je proposerais de clarifier quelque chose. Avant de le déposer, je veux juste en faire part. On rajouterait dans l'article: «Un affichage prévu par la présente loi peut être effectué au moyen d'un support faisant appel aux technologies de l'information.»

Le Président (M. Ouimet): En d'autres termes, vous conservez le mot «visibles», M. le ministre...

M. Whissell: Oui.

Le Président (M. Ouimet): ...et vous ajoutez qu'on peut le faire par moyen électronique.

M. Whissell: Alors, si ça peut satisfaire l'opposition, je peux le déposer, on peut en faire un débat.

● (10 h 10) ●

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

M. Whissell: Alors, je vais le déposer peut-être pour notre bonne procédure, oui.

Le Président (M. Ouimet): Bon. Avant de le déposer, on va retirer l'amendement qui introduisait 4.1.

M. Whissell: Oui.

Le Président (M. Ouimet): Donc, vous faites motion pour retirer l'amendement introduisant 4.1.

M. Whissell: Effectivement.

Le Président (M. Ouimet): Alors, est-ce que c'est adopté? 4.1 est retiré.

M. Whissell: Et je dépose un nouvel amendement qui se lirait comme suit: Article 4.1. Insérer, après l'article 4 du projet de loi, le suivant:

4.1. L'article 14 de cette loi est modifié par l'ajout, après le premier alinéa, du suivant:

«Un affichage prévu par la présente loi peut être effectué au moyen d'un support faisant appel aux technologies de l'information.»

Alors, je pense, ça permettrait de ne pas empêcher l'utilisation d'affichage électronique ou d'informations électroniques pour le bénéfice, là, des travailleurs.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, on va distribuer une copie de l'amendement puis entre-temps on aura une petite discussion de clarification. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: Écoutez, juste une clarification. C'est «un affichage peut être», dans votre libellé? C'est «peut être», «peut être fait», donc il peut et ne pas, on se comprend bien? Donc, on peut...

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): C'est un moyen qu'on peut choisir d'utiliser.

M. Whissell: Effectivement.

Le Président (M. Ouimet): Est-ce que ça va?

Mme Poirier: Oui, ça va.

Le Président (M. Ouimet): Alors, on peut l'adopter, même s'il n'a pas encore été distribué. Mais il a été lu par le ministre. Donc, si vous êtes prêts, on passerait au vote. Est-ce que l'amendement introduisant le nouvel article 4.1 est adopté?

Mme Poirier: Adopté.

M. Whissell: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. En conséquence, est-ce que l'article 4.1 est adopté?

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. Nous passons maintenant à l'article 5.

M. Whissell: Alors, l'article 5, M. le Président: Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 14, du suivant:

«14.1. L'employeur doit, jusqu'à ce que le programme d'équité salariale soit complété, conserver les renseignements utiles à cette fin.

«Par ailleurs, il doit conserver pendant une période de cinq ans à compter de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76, les renseignements utilisés pour compléter ce programme ainsi que le contenu de tout affichage effectué.»

Donc, M. le Président, ce nouvel article prévoit... Pardon. Je devrais lire le nouvel article.

Une voix: ...

M. Whissell: C'est un nouvel article. Excusez-moi. Ce nouvel article prévoit donc la conservation des renseignements utiles à l'établissement d'un programme d'équité salariale et à leur conservation, par la suite, pendant cinq ans. Et je dois avouer que, lorsqu'on s'est penchés au tout début sur la loi existante, moi, j'ai été le premier surpris que la loi n'avait pas de disposition, la loi actuelle, n'avait pas de disposition pour forcer les entreprises à conserver leurs données pendant au moins cinq ans. Et pourquoi cinq ans? Pourquoi on a mis cinq ans? Parce que tout le cœur des amendements qu'on apporte tourne autour de cinq ans, cinq ans de rétroaction, maintien au cinq ans. Alors, c'est pour ça qu'on a arrêté à cinq ans.

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Oui. Lors des consultations, il y a un certain nombre de groupes qui ont avancé au moment du débat, de l'échange sur cet article-là que des données soient rendues disponibles pour les unités d'accréditation ou les comités d'équité qui en feraient la demande. À l'étude du projet de loi dans son entier, on a vu aussi qu'il y avait cette dimension-là qui était traitée à l'article 29. Nous, on trouvait intéressante

cette demande d'un certain nombre de groupes de pouvoir... accès à des données. Je sais qu'il y en a qui étaient plus coercitifs, qui voulaient que ces données-là soient affichées au complet, et ainsi de suite, mais il y avait un certain nombre d'organisations qui étaient un petit peu plus nuancées dans leur demande et qui disaient que ces données-là soient accessibles. À la lecture, quand on a travaillé ça, on disait: Ça peut se prêter là comme ça peut se prêter à l'article 29. Vous ne l'avez pas considéré à ce moment-ci, vous.

M. Whissell: Ce que je peux dire, c'est que toute partie intéressée qui participe aux exercices d'équité ou de maintien a accès à ces données. Ça, dans la loi, c'est clair. Et là ici c'est vraiment l'obligation pour l'employeur de conserver. Alors, plus loin dans la loi, on voit que l'employeur doit également fournir les renseignements utiles aux parties qui participent aux exercices d'équité ou de maintien.

Si on prend, par exemple, dans la loi actuelle, là, l'article 29, «l'employeur est tenu de divulguer aux membres du comité d'équité salariale l'information nécessaire à l'établissement du programme d'équité salariale. Il doit, en outre, faciliter la collecte des renseignements nécessaires», alors il y a déjà, dans la loi actuelle, un mécanisme à cette fin. Je me permets de vous rappeler également que, dans le principe de la mécanique, l'affichage est un élément aussi à la fin qui permet de rendre pas toute l'information, mais beaucoup d'informations accessibles à tous les travailleurs, non seulement aux syndicats, mais à tous les travailleurs visés.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: J'ai quand même une préoccupation. Puisque les groupes nous ont fait part, là, de cette dimension-là, est-ce que ça veut dire que la contrainte à l'employeur n'est pas assez forte? Et c'est cette interrogation-là que j'ai, à savoir que, si autant la FTQ que la CSN, là, sont venues nous dire une préoccupation à l'effet d'introduire dans la loi quelque chose de plus fort pour la transmission des données entre l'employeur et... soit l'accréditation ou le comité, c'est qu'il manque quelque chose, là. Donc, est-ce ici ou à 29? Je ne le sais pas, mais il y avait une préoccupation de renforcer la loi pour s'assurer que les données sont transmises. On l'a lu, nous aussi, 29, hier; la même lecture qu'en fait le ministre. Mais, si les groupes ont fait cette mention-là, c'est qu'il doit y avoir quelque chose qui manque d'assez fort dans la loi pour s'assurer de la transmission.

M. Whissell: Peut-être que vous faites référence au niveau du maintien, mais, dans les amendements qu'on vous a déposés, on renforce cette obligation également.

C'est l'article 21, là, au niveau des amendements, qui faisait suite à une préoccupation exprimée par la CSN de voir l'employeur transmettre les informations nécessaires à l'association accréditée. La modification qu'on traitera à 21 va justement venir renforcer cette obligation. On dit que «l'article 29 s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, lorsqu'il y a évaluation conjointe du maintien de l'équité salariale par l'employeur et

l'association». Alors, la préoccupation était au niveau du maintien. Alors, on est venus le raffermir suite justement aux représentations des parties syndicales. Et je me permets de vous rappeler que l'affichage, avec les dispositions qu'on propose dans leur ensemble, vient renforcer cette étape d'information qui est essentielle pour le bon jugement des salariés, et c'est à partir de ce moment qu'autant les personnes visées que le syndicat qui peut être présent, s'il n'a pas participé au comité d'équité ou de maintien... de juger si tout est correct.

Puis je veux rappeler aussi que, si un syndicat a un doute, bien il peut toujours déposer une plainte, hein? Ça, je me permets de vous le rappeler. S'il fait partie du comité puis qu'il accepte avec l'employeur l'ensemble de l'oeuvre au niveau de l'équité, c'est qu'il juge, j'imagine, qu'il a assez de données pour accepter ce que le comité aura déterminé. Si le syndicat était à l'extérieur, c'est-à-dire qu'il n'y avait pas de comité, bien les employés ont donc un recours et ils peuvent porter plainte suite à l'affichage.

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

Mme Poirier: Merci. Je vous dirais que ma préoccupation principale est beaucoup plus à l'effet que... par les groupes de non-syndiqués, par exemple. Vous nous témoignez, M. le ministre, effectivement que, lorsqu'il y a des accréditations, effectivement c'est un processus qui est peut-être plus facilitant, mais, lorsqu'il n'y a pas d'accréditation syndicale dans la place, ça peut être plus difficile justement, cette transmission de données entre l'employeur et les employés, les salariés en tant que tels.

M. Whissell: Bien, ce qu'on a répondu à ce que vous venez de dire, c'est: un, au niveau de l'affichage, on a introduit le préavis d'affichage. Ça n'existait pas. Alors là, tous les travailleurs doivent être avisés au préalable qu'un premier affichage s'en vient.

● (10 h 20) ●

Alors, on est très rigoureux, là. Il y a l'affichage, il y a une période de 30 jours, il y a une deuxième affichage. Et là on a, par rapport à la proposition initiale, augmenté de 30 à 60 jours le temps où les travailleurs peuvent déposer des plaintes auprès de la commission. Mais, avant de déposer des plaintes, ils peuvent également poser des questions à l'employeur. S'il y a un syndicat qui ne faisait pas partie du comité, mais le syndicat peut également poser des questions, et dans le doute on se tourne vers la commission et on dit: Bien, on pense qu'il y a quelque chose qui ne tourne pas rond, puis on dépose une plainte, puis la commission va faire ses vérifications.

Mme Poirier: C'est beau.

Le Président (M. Ouimet): Ça va? D'autres questions sur l'article 5? Je mets aux voix l'article 5. Est-ce que l'article 5 est adopté?

Une voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): 5, adopté. Article 6. M. le ministre.

M. Whissell: Alors: L'article 21.1 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de ce qui suit: «visé au troisième alinéa de l'article 11» par ce qui suit: «pour l'ensemble des salariés représentés par des associations accréditées, visé au troisième alinéa de l'article 11.».

Le premier alinéa de l'article 21.1, tel que modifié, se lirait comme suit:

«21.1. Le comité d'équité salariale chargé d'établir le programme d'équité salariale pour l'ensemble des salariés représentés par des associations accréditées, visé au troisième alinéa de l'article 11, est composé de 16 membres dont 11 représentent les salariés et cinq représentent l'employeur.»

Il s'agit d'une modification, M. le Président, de concordance pour tenir compte de la modification apportée à l'article 11.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Questions, commentaires sur l'article 6?

Mme Poirier: Juste une question d'information: Qu'est-ce qui arrive avec ceux qui ne sont pas représentés par les associations accréditées?

M. Whissell: C'est les règles normales de composition. C'est ce qui était dans la loi actuelle qui s'applique.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, s'il n'y a pas d'autre question ou commentaire, je mets l'article 6 aux voix. Est-ce que l'article 6 est adopté?

Une voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): 6, adopté. Un amendement introduisant un article 6.1. M. le ministre.

M. Whissell: Oui. Bien, je pense que force est de constater qu'il faut le retirer parce que c'était en regard au retrait des mots «visibles et» puis c'était de la concordance qu'on amenait plus loin dans la loi. Alors, je propose...

Le Président (M. Ouimet): On va l'ignorer, il n'est pas encore introduit. C'est lorsque vous en faites la lecture et la présentation. Donc, on fait comme s'il n'existait pas. L'article 7.

M. Whissell: L'article 7: Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 30, du suivant:

«30.1. La commission peut, sur demande de l'employeur, d'une association accréditée ou d'un salarié non représenté par une telle association, autoriser une composition du comité d'équité salariale différente de celle prévue dans la présente sous-section, lorsque des difficultés sérieuses sont rencontrées dans la formation du comité ou qu'une association ou les salariés n'y participent pas ou n'y participent plus.

«Une telle autorisation ne peut toutefois être accordée lorsque l'employeur a affiché l'avis transmis à la commission, conformément au deuxième alinéa de l'article 30.»

Alors, M. le Président, des questions ont été soulevées quant à la difficulté pour certaines entreprises

de former un comité d'équité salariale conformément aux prescriptions de cette section, que ce soit l'absence de femmes, de représentants désignés par des non-syndiqués. Dans ce contexte, une règle selon laquelle la commission pourrait se pencher sur les difficultés relatives à la composition des comités semble très utile.

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Est-ce qu'on a, pas sur le fond, parce que je pense que ça donne une certaine souplesse, mais est-ce qu'on a des exemples de difficultés sérieuses de mettre en place des comités? Est-ce qu'on a des exemples de ça, là?

Le Président (M. Ouimet): Des difficultés.

M. Whissell: Bien, ça a été soulevé par des partenaires. Ce n'est pas une disposition qu'on a introduite de notre propre initiative. C'est-à-dire que, s'il n'y avait pas création du comité pour différentes raisons, que les gens ne s'entendaient pas, bien l'employeur ne pouvait pas aller en comité, il devait y aller seul.

Alors, compte tenu que plusieurs reconnaissent qu'en comité c'est plus facile, il n'y a pas de contestation possible, un employeur était dans un cul-de-sac, et il n'y avait pas de disposition pour pouvoir fonctionner en comité si, pour différentes raisons, les parties ne s'entendaient pas. Alors, on est prudent quand même, on dit: L'entreprise devra se tourner vers la commission et demander justement l'autorisation à la commission qui va se pencher et qui va rendre une décision.

Le Président (M. Ouimet): Ça va?

Mme Poirier: Excusez-moi.

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

Mme Poirier: J'aimerais juste comprendre un peu la mécanique, «autoriser une composition du comité [...] différente». Quelle pourrait être la nature de cette différence-là?

M. Whissell: Avec votre permission...

Mme Poirier: Bien oui, bien oui, bien sûr.

M. Whissell: Avec votre permission, je pourrais demander à Louise Marchand, la présidente de la commission, de...

Mme Marchand (Louise): Bonjour.

Mme Poirier: Bonjour.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, Mme Marchand, qui est la présidente, allez-y.

Mme Marchand (Louise): M. le Président, merci. Alors, bonjour, messdames messieurs. Ce qui s'est produit occasionnellement, c'est que des gens ont pu, par exemple, demander que d'autres accréditations syndicales que les

leurs les représentent, alors ce qui faisait qu'à ce moment-là il y avait une association accréditée qui pouvait ne pas être représentée au sein d'un comité. Mais il est arrivé dans quelques cas où, pour toutes sortes de raisons conjoncturelles, là, à l'entreprise, les associations accréditées représentent des gens de d'autres types d'accréditation. Alors, nous, dans ces cas-là, on n'avait pas beaucoup de pouvoir pour autoriser des compositions différentes du comité que celles que nous donnait la loi. Alors, c'est une des raisons. On a souligné au moment de la confection du projet de loi que ça nous posait un problème.

Également, il a pu y avoir aussi dans certains cas où il y a eu des changements d'accréditation syndicale à l'intérieur des entreprises... ou, bon, des accréditations syndicales n'étaient plus du tout présentes dans l'entreprise, alors ça faisait un vide à l'intérieur. Alors, c'est tout simplement pour permettre au comité de fonctionner adéquatement que cette proposition-là avait été faite par la commission.

Mme Poirier: Merci beaucoup.

Le Président (M. Ouimet): Ça va?

Mme Poirier: Oui. Excellent.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, merci, Mme Marchand.

M. Whissell: Je pense qu'on va vous inviter plus souvent.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Ouimet): Donc, je mets l'article aux voix. Est-ce que l'article 7 est adopté?

Une voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): 7, adopté. L'article 8. M. le ministre.

M. Whissell: 8. L'article 32 de cette loi est modifié par le remplacement, dans la deuxième phrase du deuxième alinéa, des mots «L'employeur peut alors y établir» par ce qui suit: «Une telle entente peut [être aussi] conclue entre l'employeur et plusieurs associations accréditées. Dans l'un ou l'autre de ces cas, l'employeur peut alors établir».

Le deuxième alinéa de l'article 32, tel que modifié, se lirait comme suit:

«En outre, l'employeur et une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise peuvent convenir d'établir un ou des programmes distincts applicables à ces salariés dans un ou plusieurs des établissements de l'entreprise qui n'ont pas fait l'objet d'une autorisation en vertu du deuxième alinéa de l'article 31. Une telle entente peut aussi être conclue entre l'employeur et plusieurs associations accréditées. Dans l'un ou l'autre de ces cas, l'employeur peut alors établir un programme distinct applicable aux salariés non représentés par l'association accréditée.»

Il s'agit, M. le Président, d'une modification de concordance avec le deuxième alinéa de l'article 11 tel

que modifié en 2004. Cet ajout permet donc à l'employeur d'une entreprise de 50 à 99 salariés d'établir un programme distinct valable pour certains établissements de l'entreprise avec l'accord de plus d'un syndicat, comme c'est le cas pour les entreprises de 100 salariés ou plus. Alors, c'est de la flexibilité. Et, dans le fond, on met en oeuvre des dispositions, qui existaient pour les 100 et plus, pour les 50 à 99. Et je vous fais remarquer que ça doit être une entente qui est conclue avec les parties.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Questions, commentaires? Ça semble aller. On met aux voix l'article 8. Est-ce que l'article 8 est adopté?

Une voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): 8, adopté. L'article 9. M. le ministre.

M. Whissell: Oui. On commence avec puis on va aller à l'amendement après.

Une voix: On commence par l'amendement.

M. Whissell: On commence par l'amendement?

Le Président (M. Ouimet): Un instant! Ah, c'est l'amendement à l'article 9. Oui.

M. Whissell: Alors...

● (10 h 30) ●

Le Président (M. Ouimet): Techniquement, il faut, je pense, présenter l'article, et puis par la suite on passe immédiatement à l'amendement, parce que de présenter un amendement par rapport à un article qui n'existe pas... Alors, présentons l'article 9, et tout de suite après vous introduisez l'amendement.

M. Whissell: Parfait. Alors: 9. L'article 35 de cette loi est modifié:

1° par le remplacement du premier alinéa par le suivant:

«35. Un employeur doit afficher, à l'expiration du délai prévu à l'article 37 et pendant 60 jours, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés:

«1° un sommaire de la démarche suivie;

«2° la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine identifiées dans l'entreprise;

«3° la liste des catégories d'emplois à prédominance masculine ayant servi de comparateur;

«4° pour chacune [de ces] catégories d'emplois à prédominance féminine, les ajustements salariaux déterminés pour atteindre l'équité salariale et les modalités de leur versement ou un avis qu'aucun ajustement salarial n'est requis.»;

2° par l'insertion, dans le deuxième alinéa et après le mot «doit», des mots «être daté et»;

3° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant:

«L'employeur informe les salariés de l'affichage, par un mode de communication susceptible de les [rejoindre], en indiquant notamment la date de l'affichage, sa durée et par quels moyens ils peuvent en prendre connaissance.»

L'article 35, tel que modifié, se lirait donc comme suit:

«35. [L']employeur doit afficher, à l'expiration du délai prévu à l'article 37 et pendant 60 jours, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés:

«1° un sommaire de la démarche suivie;

«2° la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine identifiées dans l'entreprise;

«3° la liste des catégories d'emplois à prédominance masculine ayant servi de comparateur;

«4° pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine, les ajustements salariaux déterminés pour atteindre l'équité salariale et les modalités de leur versement ou un avis qu'aucun ajustement salarial n'est requis.

«Cet affichage doit être daté et comprendre également des renseignements sur les droits prévus à l'article 76 et sur les recours prévus à l'article 99.

«L'employeur informe les salariés de l'affichage, par un mode de communication susceptible de les [rejoindre], en indiquant notamment la date de l'affichage, sa durée et par quels moyens ils peuvent en prendre connaissance.»

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors là, l'article 9 est introduit. Maintenant, vous avez un amendement.

M. Whissell: Oui. Alors, de l'amendement je dois retirer le premier paragraphe, où on demandait de retirer «visibles et». Alors, pour être concordant avec nos décisions antérieures, je demande la suppression du premier paragraphe. Et, dans le fond, on retirerait le deuxièmement et on dirait: Par le remplacement, dans le paragraphe 4° du premier alinéa de l'article 35, proposé par le paragraphe 1°, des mots «les ajustements salariaux déterminés pour atteindre l'équité salariale» par les mots «le pourcentage [et] le montant des ajustements à verser».

Et la raison qu'on le propose, ça fait suite à ce qui nous a été présenté en commission parlementaire, c'est pour assurer une plus grande confidentialité sans restreindre justement l'information des travailleurs.

Le Président (M. Ouimet): Alors, faisons en sorte que la discussion maintenant porte sur l'amendement introduit, puis par la suite on va aller à l'article tel qu'amendé, s'il est amendé. Alors, sur l'amendement, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: Alors, si je comprends bien, au quatrième alinéa, ce que le ministre vient introduire, c'est le pourcentage en tant que tel qui avait été réclamé par plusieurs groupes. Par contre, une autre demande avait été faite, à savoir d'introduire aussi «et les méthodes de calcul». Alors, j'aimerais connaître, là, le pourquoi que le ministre n'a pas acquiescé à cette demande et voir comment on pourrait introduire «et les méthodes de calcul», qui est une demande qui nous a été faite à plusieurs reprises.

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

M. Whissell: Bien, moi, je pense que ça s'inclut dans le sommaire de la démarche suivie. Dans le premier point, c'est que l'entreprise doit dire dans un

sommaire la démarche qu'elle a suivie. Alors, ça inclut la méthode.

Une voix: Je ne crois pas, parce que, quand on se réfère à un sommaire...

Une voix: ...

Une voix: Excusez-moi, M. le Président.

Le Président (M. Ouimet): ...Marguerite-D'Youville.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Quand on se réfère à un sommaire, on précise les différentes étapes, mais on n'est pas obligé de décortiquer la façon dont on a travaillé à chacune de ces étapes-là. Alors, si on veut atteindre l'objectif que les méthodes de calcul soient connues, ce qui, à mon avis, pourrait être très intéressant, moi, je pense qu'il faudrait être en mesure de le préciser. Puis je pense que ça donne des outils de plus aux gens qui veulent être en mesure de vérifier différentes étapes, là, du processus d'équité salariale.

M. Whissell: Juste peut-être rappeler, M. le Président, que pour les 10-49 il n'y a pas d'obligation sur les méthodes de calcul. Dans la loi actuelle, 10-49, il n'y a pas d'obligation, puis les dispositions d'affichage couvrent l'ensemble des entreprises. Alors, on ne pourrait pas acquiescer à ce que vous demandez parce qu'on ne serait pas conformes avec la loi actuelle pour les 10-49. Par contre, au niveau de la pratique...

Le Président (M. Ouimet): 10-49, M. le ministre, c'est de 10 employés à 49 employés?

M. Whissell: 10 à 49. Pardon. Alors, on ne pourrait pas le faire c'est-à-dire vu qu'il n'y a pas d'obligation actuellement d'avoir une méthode de calcul pour ces entreprises puis l'affichage est général. Mais je suis convaincu que, s'il y a un comité, il va en faire part. L'employeur a tout intérêt à aviser au maximum, dans son sommaire, de la démarche qu'il a suivie. Je n'ai pas senti qu'il y avait une grosse problématique de ce côté, là, quand on a écouté les groupes, là, la semaine dernière.

Le Président (M. Ouimet): Avez-vous souvenir, Mme la députée, de quels groupes précisément ont fait cette demande pour qu'on puisse préciser la nature...

Une voix: ...la CSD qui en a fait la demande.

Mme Poirier: La CSD, particulièrement.

Le Président (M. Ouimet): La CSD?

Mme Poirier: Oui.

M. Whissell: Avec votre permission...

Le Président (M. Ouimet): Alors, avec le consentement des membres de la commission, Mme Marchand.

Mme Marchand (Louise): Merci. Les entreprises de 10 à 49 personnes salariées ne sont tenues qu'à une démarche d'équité salariale. Elles ne sont pas tenues de suivre les étapes de l'article 50, qui impose le programme d'équité salariale. Et c'est à l'article 50 du programme d'équité salariale que, là, on retrouve les méthodes de calcul globales ou individuelles. Alors, vraisemblablement, ce serait leur demander plus que ce que la loi les oblige à faire si on leur demandait d'afficher leurs méthodes de calcul.

M. Whissell: Et je me permets de vous rappeler que les méthodes sont celles prévues dans la loi ou qui pourraient être autorisées par la commission. Alors, il n'y a pas... on prend une méthode, sur le plan légal, qui est soit dans la loi ou autorisée par décision de la commission.

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

Mme Poirier: Je pense que la demande qui avait été faite, c'était dans un but d'être, dans le fond, plus transparent dans la démarche. Il n'est pas interdit dans la loi d'exclure un groupe pour une modalité. Je veux dire, c'est tout à fait courant, là. On peut très bien introduire le fait que dans l'affichage, pour les entreprises de plus de 50 employés, on demande que la méthode de calcul soit affichée, ce qui vient à exclure les moins de 50, tout simplement. Je veux dire, c'est...

M. Whissell: Une question, M. le Président. Quand vous dites: Que la méthode de calcul soit affichée, c'est quoi, le libellé du type de méthode? Parce qu'on ne peut pas afficher l'exercice en lui-même. Vous voudriez dire que c'est une des deux méthodes prévues dans la loi.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): La procédure...

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Bien, une des deux dans la loi ou une distincte qui a été autorisée par la commission.

M. Whissell: Mais ils n'ont pas le choix de prendre ceux-là?

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Oui, mais l'important de ça puis de l'affichage, c'est de les porter à la connaissance des salariés.

Le Président (M. Ouimet): Mme Marchand.

Mme Marchand (Louise): L'affichage dont vous parlez, pour les 50 et plus, il se retrouve plus loin, mais là actuellement on est dans l'affichage pour les 10 à 49 personnes salariées, et elles ne sont pas tenues de suivre quelque méthode que ce soit. Elles ne sont tenues que de faire une démarche d'équité salariale, elles ne sont pas tenues de franchir toutes les étapes du programme d'équité salariale, et c'est dans le programme d'équité salariale qu'on impose des méthodes de calcul.

Alors, c'est pour cette raison-là que je vous dis que, si l'affichage exige qu'elles affichent leurs méthodes de calcul, l'affichage viendrait, à ce moment-là, exiger plus que ce que la loi leur demande de faire dans leur exercice d'équité salariale et non pas dans l'affichage lui-même.

● (10 h 40) ●

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Ce n'est pas ça qu'on veut provoquer. On veut que, pour celles et ceux qui ont des méthodes établies, elles puissent être connues. Alors, si par votre réponse vous nous dites que, plus tard dans le projet de loi, on peut recouper cette dimension-là, on va se reprendre.

Le Président (M. Ouimet): O.K. Alors, moi, je comprends que les commentaires des députés de l'opposition sont fort pertinents mais peut-être pas à cet article-ci, mais à un article qu'on verra ultérieurement. C'est ça? Merci. Alors, on est toujours sur l'amendement. Y a-t-il d'autres questions sur l'amendement à l'article 9?

Mme Poirier: Non.

Le Président (M. Ouimet): Ça va? Alors, est-ce que l'amendement à l'article 9 est adopté?

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): L'amendement est adopté. L'article 9 tel qu'amendé; d'autres questions ou commentaires? Ça semble aller.

Mme Poirier: Ça semble aller, M. le Président.

Le Président (M. Ouimet): Est-ce que l'article 9, tel qu'amendé, est adopté?

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): 9, amendé, adopté. L'article 10. M. le ministre.

M. Whissell: Oui. Alors, l'article 37 de cette loi est modifié par le remplacement des mots «de l'entrée en vigueur du présent chapitre» par les mots «à compter de l'assujettissement de l'employeur».

L'article 37, tel que modifié, se lirait comme suit:

«37. Les ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale doivent avoir été déterminés ou un programme d'équité salariale doit avoir été complété dans un délai de quatre ans à compter de l'assujettissement de l'employeur.»

Alors, l'article 37, M. le Président, prévoit le délai consenti pour faire un exercice d'équité salariale. Ce délai demeure inchangé et est de quatre ans, comme la loi le prescrit déjà. Toutefois, au lieu de viser les entreprises existantes à une date fixe, l'article, tel que modifié, précise que le délai s'applique à compter de l'assujettissement de l'employeur, soit le 1er janvier suivant l'année où l'entreprise atteint une moyenne de 10 salariés, ce qui en fait une règle d'application générale.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Questions? Oui, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: Je vous dirais, c'est plus un commentaire.

Le Président (M. Ouimet): Commentaire?

Mme Poirier: Je trouve que l'introduction d'une date dans le projet de loi vient vraiment fixer la volonté de faire en sorte que dorénavant les entreprises de 10 salariés et plus devront débiter un exercice, et ça, il faut vraiment le saluer.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, est-ce que l'article 10 est adopté?

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): L'article 10, adopté. L'article 11. M. le ministre.

M. Whissell: Ce n'est pas très long, hein, ils ne sont pas tous ainsi. 11. L'article 39 de cette loi est abrogé.

Cet article, M. le Président, visant les nouvelles entreprises n'est plus utile puisque les règles générales prévues aux articles 4, 6 et 37 s'appliquent désormais à elles.

Le Président (M. Ouimet): Questions, commentaires? Ça va? Est-ce que l'article 11 est adopté?

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): 11, adopté. L'article 12. M. le ministre.

M. Whissell: La section V du chapitre II de cette loi, comprenant son intitulé et les articles 40 à 43, est abrogée.

Nous verrons à l'étude des articles 76.1 et suivants que le maintien de l'équité salariale fait l'objet de nouvelles règles plus élaborées. Les nouveaux chapitres IV.1 et IV.2 remplacent cette section.

Le Président (M. Ouimet): Oui. Il y a des questions là-dessus. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: Plus un commentaire qu'une question, M. le Président.

Le Président (M. Ouimet): Très bien.

Mme Poirier: Je voudrais juste faire part au ministre de notre... Si je prends le deuxième paragraphe, là, de l'article 40, «il doit notamment s'assurer de ce maintien lors de la création de nouveaux emplois ou de nouvelles catégories d'emplois», il y avait dans la loi... il y a toujours, actuellement, dans la loi, puisqu'elle n'est pas encore adoptée... le projet de loi, il y a toujours dans la loi une obligation, qui était là, de maintenir. Et, lorsqu'on va arriver à l'article 76.1 et suivants, cette obligation-là de maintenir disparaît puisque l'exercice ne sera fait seulement qu'aux cinq ans. Et il n'y aura plus

de rétroactivité qui était prévue à cet article-là. Alors, je veux juste signifier au ministre que c'est une perte, pour les femmes, de cette rétroactivité-là qui était initialement dans la loi.

Le Président (M. Ouimet): Ah! Ha! M. le ministre.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Ouimet): Quand j'entends les mots «une perte pour les femmes»...

M. Whissell: Loin de là notre intention, au contraire. Je me permets de vous rappeler qu'on est dans le maintien, hein, donc un premier exercice doit avoir eu lieu.

Je pense que la beauté de notre démarche, M. le Président, c'est, un, de s'assurer que toutes les entreprises du Québec vont s'exercer pour un premier exercice. Puis pour le maintien on a fait le choix d'avoir un exercice très rigoureux, récurrent, au maximum cinq ans. Et là-dessus je veux reprendre les propos de la députée, parce que c'est un maximum qui est permis aux entreprises. On sait pertinemment qu'il y en a qui le feront fréquemment, qui le feront constamment, mais on a voulu baliser et dire qu'aux cinq ans, tout le Québec, toute entreprise devra s'assurer d'un maintien. Alors, on fait le choix d'aller dans un maintien rigoureux, plus exigeant en tous points, je pense, pour les entreprises du Québec par rapport à un grand principe qui était certes dans la loi actuelle, mais force est de constater que, quand on parle du maintien, avec la loi actuelle, je pense que le résultat... on regarde les résultats puis on se dit qu'on était peut-être dans des beaux principes, des grandes théories.

Mais, comme je le disais hier, il y a la théorie puis il y a la pratique. Alors, on fait le choix d'aller avec une pratique rigoureuse et qui va s'inscrire dans nos moeurs et qui vont, en bout de ligne, donner des résultats efficaces.

Le Président (M. Ouimet): Ça va, pour l'explication?

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Vous comprendrez donc qu'à 76.1 on va y revenir.

Le Président (M. Ouimet): Vous allez exercer une grande vigilance.

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

Le Président (M. Ouimet): Bon. À l'article 12. Est-ce que l'article 12 est adopté?

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): 12, adopté.

Comité sectoriel d'équité salariale

L'article 13. M. le ministre.

M. Whissell: Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 46, des suivants:

«46.1. Le comité sectoriel peut soumettre à l'approbation de la commission les éléments développés en vertu de l'article 46.

«Dans un tel cas, les éléments prouvés par la commission ne peuvent faire l'objet d'un recours auprès de celle-ci.

«46.2. Le comité sectoriel transmet aux comités d'équité salariale ou, à défaut, aux employeurs et aux associations accréditées visées à l'article 32, les documents relatifs aux éléments prévus à l'article 46.

«Il joint à ces documents un avis indiquant les éléments approuvés par la commission, le cas échéant.»

Donc, pour expliquer cette proposition, un recours plus fréquent aux dispositions permettant l'établissement d'un comité sectoriel pourrait s'avérer utile et permettre la souplesse recherchée. Dans cette perspective, la démarche proposée par les nouveaux articles, 46.1, 46.2 et l'article 47 tel que modifié est la suivante:

1. approbation des éléments par la Commission de l'équité salariale, si souhaité;
2. transmission à l'entreprise;
3. utilisation des éléments.

C'est pour beaucoup, M. le Président, assouplir et qu'on puisse exercer encore plus librement.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: M. le Président, j'aimerais comprendre la mécanique que le ministre a faite en transportant l'article 49 à l'intérieur de 46.1 et qu'est-ce que ça vient changer à la facture en tant que telle.

M. Whissell: Comme c'est plutôt technique, je vais demander à M. Poisson.

Le Président (M. Ouimet): Me Poissant... Poisson.

● (10 h 50) ●

M. Poisson (Jean-Martin): Poisson, oui. C'est qu'on a changé la façon globale d'envisager le comité sectoriel pour favoriser un recours plus fréquent à ce comité-là. Actuellement, comme il est prévu dans la loi, la formation du comité d'équité sectoriel doit être autorisée par la Commission de l'équité salariale, ce qui demeure toujours.

Ce qu'on modifie par rapport à la loi actuelle, c'est que les éléments qui sont développés par le comité sectoriel n'ont plus nécessairement à être approuvés par la commission, d'abord, pour encourager le recours et, deux, par respect des grands principes de la loi, qui est que, lorsque les salariés sont impliqués dans un exercice, il y a moins d'autorisations à demander à la commission. Or, comme le comité d'équité sectoriel est composé, pour moitié, de représentants des salariés et de l'employeur, donc on s'est dit: Si des éléments sont développés par ce comité-là, qui contient des salariés, ces éléments-là sont sûrement corrects, alors on n'a plus à demander l'approbation de la commission pour les éléments. Mais on a voulu quand même conserver le fait que, si de façon volontaire le comité sectoriel demandait cette approbation-là à la commission, il n'y avait pas de recours qui pouvait être porté devant la commission.

Alors, on a simplement changé l'ordre des articles pour qu'il y ait une logique. Donc, il y a formation du

comité sectoriel; ensuite, développement des outils; si souhaité, approbation par la commission; et ensuite transmission. Donc, c'est vraiment le fait qu'on ait éliminé l'obligation de faire approuver les éléments qui font en sorte qu'on a changé l'ordre des articles. Voilà. Alors, c'est la nouvelle mécanique. Donc, approbation des éléments, si souhaité, et ensuite transmission au comité.

Le Président (M. Ouimet): Oui, allez-y.

Une voix: Une petite pause?

Le Président (M. Ouimet): Ah! Oui. Je suspends les travaux quelques instants.

(Suspension de la séance à 10 h 51)

(Reprise à 10 h 53)

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, la commission reprend ses travaux. Nous étions à l'article 13. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: Alors, à l'article 46.2, on nous dit que «le comité sectoriel transmet aux comités d'équité salariale ou, à défaut, aux employeurs et aux associations accréditées». Est-ce qu'il y a un délai de transmission entre les comités? Est-ce qu'il y a un délai prévu, en tant que tel?

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

M. Whissell: Il n'y a pas de délai, mais il faut qu'ils arrivent à un résultat. Alors, ils ont une obligation de s'exercer, d'arriver à un résultat, ils ont des dates à respecter, des échéances. Alors, tout ça doit fonctionner. Si jamais le comité ne fonctionne pas, bien là l'entreprise peut se tourner vers la commission. Alors, il ne faut pas non plus y aller trop pointu. Je veux dire, tout ça fonctionne, est dynamique, et ce qu'on recherche, c'est que tout le monde s'entende.

Mme Poirier: Juste une question, M. le Président.

Le Président (M. Ouimet): Oui.

Mme Poirier: Le ministre vient de nous dire: L'employeur peut se retourner à la commission. Ce que je viens de comprendre, c'est qu'étant donné qu'il y a un comité on ne peut plus se retourner à la commission.

M. Whissell: Non, mais, si le comité ne fonctionne pas... Il y a l'article 45 de la loi actuelle qui dit: «Le comité sectoriel est composé d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de représentants de salariés. La commission prête assistance à ce comité.» Alors, de tout instant, elle est là.

Mme Poirier: Elle est partie prenante?

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Elle est en suivi?

Mme Poirier: Ou elle est partie prenante.

M. Whissell: Bien, «prête assistance», je pense, c'est très large, là. Autant au niveau de l'information que s'il y a des problématiques, elle est là.

Mme Poirier: J'ai un problème là-dedans, là, de compréhension ou quoi, là, mais, si le...

Le Président (M. Ouimet): ...qu'on demande à Mme Marchand de venir clarifier un peu la situation?

Mme Poirier: Peut-être, Mme Marchand, peut-être nous donner peut-être plus d'informations là-dessus, à savoir si le comité sectoriel ne transmet pas, là, au comité les...

Une voix: ...

Une voix: ...

Le Président (M. Ouimet): Le président avait dit...

Mme Poirier: Et pourtant...

Le Président (M. Ouimet): ...d'éteindre la sonnerie du téléphone cellulaire, M. le député.

Mme Poirier: Votre autorité est mise à épreuve, M. le Président.

Le Président (M. Ouimet): Vous allez voir que...

Une voix: ...

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

Mme Marchand (Louise): Me Poisson me signale effectivement, là, que 48 n'a pas été abrogé. Alors, la commission peut fournir, sur la demande d'un comité, d'un employeur ou d'une association accréditée visée, les documents relatifs aux éléments prévus. Alors, on pourrait le faire. À la limite, là, si le comité fait défaut de le faire mais la commission aussi... Pour vous signaler, dans un premier temps, qu'il y a eu, puis c'est probablement pour ça qu'on introduit ici une disposition concernant le comité sectoriel, une refonte des dispositions qui le concernaient. C'est que la commission a eu très peu de demandes des comités sectoriels à ce stade-ci. Et vraisemblablement, dans une perspective de stimulation et de regroupement des employeurs pour faire l'exercice d'équité salariale, il apparaissait intéressant de revoir ces dispositions-là pour stimuler cette participation-là, pour que les gens se regroupent pour le faire plus facilement. Mais à la limite, encore une fois, 48 demeure, puis la commission pourra être en suivi pour faire en sorte de s'assurer, là, que les documents soient bel et bien transmis au moment opportun.

Mme Poirier: Excellent. Ça donne la réponse.

Le Président (M. Ouimet): Ça va? Donc, voilà. La réponse étant fournie, je mets aux voix l'article 13. Est-ce que l'article 13 est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): 13, adopté. L'article 14. M. le ministre.

M. Whissell: Je pense qu'on a un amendement à 14.

Le Président (M. Ouimet): Oui. On va introduire l'article 14 puis par la suite l'amendement.

M. Whissell: Alors: 14. L'article 47 de cette loi est remplacé par le suivant:

«47. Les éléments développés en vertu de l'article 46 peuvent être utilisés pour la détermination des ajustements salariaux ou l'établissement d'un programme d'équité salariale dans une entreprise de ce secteur.»

Cet article établit que les éléments développés par un comité sectoriel pourront servir à faire le premier exercice d'équité salariale. Ces éléments pourront être utilisés, qu'ils aient été ou non approuvés par la commission, à la différence que les éléments approuvés ne pourront faire l'objet d'un recours. Je pense que ça va, ça s'inscrit dans le sens qu'on vient de discuter.

Et l'amendement proposerait d'ajouter, à la fin de l'article 47 proposé par l'article 14 que je viens de lire, la phrase suivante: «Ce programme doit toutefois être complété conformément aux autres conditions prévues par la présente loi.» Ça faisait part d'une remarque qui avait été présentée par la FTQ. Puis je pense qu'il s'agit d'une précision qui va faire consensus, le principe étant qu'on veut conserver tous les acquis de la loi.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, sur l'amendement y a-t-il des questions, des commentaires?

Mme Poirier: Alors, on peut juste saluer l'écoute du ministre.

Le Président (M. Ouimet): Très bien. Alors, vous saluant, M. le ministre, et votre écoute, je mets aux voix l'amendement. Est-ce que l'amendement à l'article 14 est adopté?

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): On va lui rappeler de temps en temps.

Mme Poirier: On va lui rappeler tout à l'heure. L'amendement est adopté.

Le Président (M. Ouimet): Ah! Ha! Bon. Alors, l'amendement est adopté. L'article 14 tel qu'amendé... Il y a un prix à ces compliments, M. le ministre, on vient de comprendre.

M. Whissell: Alors, l'article 14?

Le Président (M. Ouimet): Questions, commentaires sur l'article 14 tel qu'amendé?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Ça va? Alors, est-ce que l'article 14 est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): L'article 14, tel qu'amendé, adopté. L'article 15, maintenant.

M. Whissell: Alors: 15. L'article 49 de cette loi est abrogé. Alors, le principe de l'approbation des éléments étant maintenant prévu à l'article 46.1, cet article peut être abrogé.

Le Président (M. Ouimet): Questions, commentaires?

Mme Poirier: Aucun commentaire.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Est-ce que l'article 15 est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): 15, adopté.

Programme d'équité salariale

L'article 16, maintenant.

M. Whissell: 16. Vous faire remarquer que nous aurons un amendement.

● (11 heures) ●

Le Président (M. Ouimet): Oui. Alors, cette fois-ci, je pense, compte tenu que l'amendement remplace au complet l'article 16, commençons avec l'amendement.

M. Whissell: Oui. Alors, je vais directement à l'amendement, M. le Président: Remplacer l'article 16 du projet de loi par le suivant:

L'article 55 est remplacé par le suivant — donc, je fais lecture de l'article dans son ensemble:

«55. Une catégorie d'emplois peut être considérée à prédominance féminine ou masculine dans l'un ou l'autre des cas suivants:

«1° elle est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels;

«2° au moins 60 % des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe;

«3° l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif;

«4° l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'entreprise, révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine.»

Cette réforme met en évidence, je pense. C'est le but recherché, de mettre en évidence l'importance du stéréotype, et ça a été mis en lumière par la CSD. Elle met toutefois encore mieux en lumière l'importance d'examiner l'ensemble des critères prévus avant de déterminer la prédominance d'une catégorie d'emploi, conformément aux orientations adoptées par la commission. Alors, je pense que c'est un message plus fort, c'est plus clair. Lorsqu'on faisait lecture de l'article qui existait dans la loi actuelle, l'article 55, ça pouvait des fois porter à interprétation sur l'importance des différents critères. Et ce qu'on a voulu faire, c'est les mettre clairement sur

le même niveau et de mettre en premier lieu le stéréotype qui est un des quatre critères qui pourra être retenu.

On l'a mis en premier parce que les gens nous ont fait la remarque que c'était peut-être celui qui serait le plus utilisé.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Questions, commentaires?

Mme Poirier: Oui, une question. Effectivement, la reformulation répond aux demandes. Ma seule interrogation... Dans la reformulation proposée par la CSD, on pouvait lire «une catégorie d'emplois est» au lieu de «peut être». Alors, je voudrais juste qu'on m'explique, là, le changement du «est». Et la CSD avait enlevé le masculin. Donc, m'expliquer, là, cette reformulation-là.

M. Whissell: Je vais demander à M. Poisson parce que c'est lui qui a écrit l'article.

Le Président (M. Ouimet): Oui. Alors, Me Poisson.

M. Poisson (Jean-Martin): Oui. Je n'ai pas l'amendement, qui était proposé par la CSD, devant moi. Cependant, ce que j'avais remarqué à la lecture de l'amendement, c'est qu'il était au même effet que ce que l'on vous présente, parce qu'effectivement ça disait: Une catégorie d'emploi est considérée, mais, quand on poursuivait, on disait aussi: Elle «peut aussi être considérée à prédominance féminine ou masculine», dans un autre cas. Alors, c'était vraiment au même effet. Donc, ce n'était pas un critère à côté duquel on ne pouvait pas passer, il fallait quand même examiner les quatre critères. Alors, je pense que ça devient plus clair. En les mettant sur le même pied d'égalité, en les traitant de la même façon, je pense que l'objectif est mieux poursuivi. Peut-être que l'amendement qui était proposé aurait amené un petit peu la même confusion qu'il y avait à l'égard du projet de loi... pas du projet de loi, mais de la loi actuelle parce que, dans la loi actuelle, le critère du 60 % était interprété par certains comme étant incontournable, alors que ce n'était pas le cas. Et c'est ce qu'on a voulu clarifier. Et c'est peut-être le même biais que la modification proposée par la CSD aurait amené.

Donc, on a préféré, conformément aux orientations de la commission, les traiter vraiment sur le même pied d'égalité.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Ça va?

Une voix: Ça va.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, est-ce que l'amendement à l'article 16 est adopté?

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. En conséquence, le nouvel article 16 est adopté. L'article 17, maintenant.

M. Whissell: Alors, 17: L'article 61 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de ce qui suit: «ou autorisée par celle-ci, sur demande».

Ainsi, l'article 61, tel que modifié, se lirait comme suit:

«61. L'estimation des écarts salariaux entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine peut être effectuée sur une base globale ou individuelle ou suivant toute autre méthode d'estimation des écarts salariaux prévue par règlement de la commission ou autorisée par celle-ci, sur demande.»

Cet ajout, M. le Président, permet l'utilisation d'autres méthodes d'estimation des écarts salariaux que celle prévue à la loi pourvu que la commission l'autorise après avoir constaté qu'elle est valable et permet la réalisation des objectifs fixés par la loi. Alors, c'est de la flexibilité, tout en s'assurant que la commission exercera le suivi et les autorisations requises.

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

Mme Poirier: Alors, j'aimerais juste revenir à une des demandes, que nous avions reçues, de modification pour introduire, après le mot «individuelle», «si ces deux méthodes déjà prescrites sont vraiment inapplicables». Alors, j'aimerais savoir le choix du ministre de ne pas avoir introduit cet amendement-là en tant que tel.

M. Whissell: Bien, c'est-à-dire que ça deviendrait lourd d'y aller en ce sens parce qu'il faudrait faire la démonstration que la globale, que l'individuelle ne fonctionnent pas avant d'aller à l'autre. Alors, je pense que c'est faire preuve de souplesse. Et, M. le Président, il ne faut jamais oublier que l'objectif, c'est de faire l'équité puis d'atteindre l'équité. Alors, on permet ici l'utilisation d'autres méthodes, mais la commission devra y jeter son regard.

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Bien, moi, je pense qu'il y a là, à mon avis, un enjeu assez important, parce que, quand on parle de la Loi de l'équité salariale, on a convenu d'un certain nombre de méthodes qui étaient des méthodes de référence qu'on pouvait utiliser un peu partout. Je trouve que l'assouplissement, là, est, à mon avis, beaucoup trop important parce qu'on ne prend pas... en tout cas, on ne prévoit pas là-dedans qu'il faut faire un essai loyal des méthodes déjà présentes, on ouvre à d'autres possibilités, bien sûr avec l'autorisation de la commission qui doit avoir la préoccupation de faire en sorte que ce soit conforme à la Loi de l'équité salariale, mais...

M. Whissell: J'aimerais répliquer à...

Le Président (M. Ouimet): Oui, M. le ministre, allez-y.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Ça me laisse...

M. Whissell: Il ne faut jamais oublier qu'on est partis de rien. On a mis en place deux méthodes qui sont

dans la loi. Et, autant du côté syndical que patronal, il y a des gens qui nous ont dit: Des fois, l'utilisation de ces méthodes nous amène dans de drôles de situations.

C'est admis des deux côtés. En même temps, c'est des méthodes qui ont été utilisées récemment. L'équité salariale, on l'a vu, c'est quelque chose de relativement nouveau. Il y a certainement des nouvelles méthodes qui seront développées. Puis, quand on a fait nos discussions avec les partenaires, il y a d'autres méthodes qui ont été présentées, différentes méthodes qui peuvent aussi être adaptées, combinées. Alors, moi, je ne suis pas le spécialiste des méthodes, mais, ce que je sais par contre, comme législateur, je dois m'assurer de l'objectif, que toute méthode soit utilisée, que l'objectif de l'équité... et que ces méthodes-là ne viennent pas pénaliser des femmes ou des travailleurs. Alors, ici ce qu'on fait, c'est qu'on dit: On maintient les deux méthodes actuelles, mais on va donner de la flexibilité. Puis ce n'est pas juste à l'employeur, hein, c'est dans certains comités également, ça peut être les syndicats, et le comité qui se tourne vers la commission puis il dit: Dans notre cas, on pense qu'on serait mieux outillés d'utiliser une méthode qui est différente que celle qui est dans la loi. Puis la commission, elle va faire son travail. Puis la commission, elle va se poser la question: Bien, pourquoi prendre une autre méthode qu'une des deux prévues dans la loi? Puis elle va le regarder puis elle va rendre une décision qui va lier les parties.

S'il y a un comité, c'est comme rien, c'est le comité qui va se tourner vers la commission, puis, si l'employeur le fait seul, bien il va aller chercher l'approbation auprès de la commission. Alors, je pense que c'est de faire preuve de souplesse. Parce qu'on aurait bien pu proposer «ou toute autre méthode» ou indiquer des nouvelles méthodes. Puis je dois vous avouer que ça a été tentant à certains moments pour nous de peut-être inscrire d'autres types de méthode dans la loi, mais on s'est retenus puis on s'est dit: On va laisser le soin à la commission de se pencher sur les nouvelles méthodes qui vont apparaître dans l'avenir puis qui seront développées par les syndicats, les regroupements d'entreprise, les firmes spécialisées en matière d'équité salariale.

Puis il va se créer un environnement où il y a les deux méthodes existantes, mais il pourrait y avoir d'autres nouvelles méthodes qui se développent puis qui s'adaptent à la réalité des entreprises du Québec.

● (11 h 10) ●

Le Président (M. Ouimet): Oui. Alors, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: Je pense que l'introduction de cette phrase ne vient pas non plus faire en sorte que ça vient réduire la portée de l'utilisation d'autres méthodes, bien au contraire. Ce que ça vient faire, ça vient renforcer le message qu'il existe deux méthodes que sont la méthode de base ou individuelle et que, si on n'a pas fait la démonstration à la commission, puisque c'est à la commission qui doit prendre la décision... Si on fait la démonstration à la commission qu'une autre méthode serait souhaitable, bien on aura fait cette démonstration-là qui doit être, j'imagine, absolument importante devant la commission pour le comité. Quand ils vont se présenter devant la commission, il faut qu'ils fassent la démonstration que la méthode proposée est meilleure

que d'autres méthodes. Donc, en introduisant le fait que faire la démonstration fait partie du processus, alors ça ne vient pas réduire ce qui est là, bien au contraire.

M. Whissell: ...pas non plus trop baliser le pouvoir d'intervention de la commission.

C'est-à-dire il y a deux méthodes dans la loi, puis on veut permettre l'utilisation d'autres méthodes, mais il ne faut pas non plus trop baliser, là, puis il faut faire preuve d'ouverture puis de flexibilité. Et je pense que, tel que c'est présenté, M. le Président, ça a fait l'objet, je dois l'avouer, d'une longue réflexion, et il y aura toujours la commission qui sera là pour s'assurer que l'objectif de l'équité est maintenu. Et je tiens juste à dire, M. le Président, encore là, sans être un grand spécialiste des méthodes d'équité salariale, c'est des cas plus complexes, hein? Les cas simples, normalement, la méthode globale, individuelle... Les entreprises qui n'ont pas une panoplie de catégories d'emploi, qui n'ont pas une structure salariale particulière, règle générale, la méthode globale, individuelle va fonctionner. Mais il y a des cas où on nous a rapporté que, même du côté syndical, on admettait que ça ne marchait pas à cause de la structure.

Alors, on permet d'aller vers d'autres méthodes qui seront mieux adaptées pour certaines réalités.

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

Mme Poirier: Je vous dis que je ne suis pas convaincue, mais je veux quand même qu'on poursuive sur le reste des questions qu'on a là-dessus.

Le Président (M. Ouimet): O.K. Allez-y.

Mme Poirier: L'introduction dans l'amendement vient nous dire: «...ou autorisée par celle-ci, sur demande» Sur demande de qui?

M. Whissell: Bien, sur demande de...

Mme Poirier: Des comités, des...

M. Whissell: Bien, de l'employeur ou du comité, ça dépend des cas. Mais, si vous voulez, là, je pourrais demander à Mme Marchand de se présenter au micro et de commenter sur ce point.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, Mme Marchand, de la commission.

Mme Marchand (Louise): Merci, M. le Président. Les cas où ça pourrait être possible, c'est, par exemple, dans certaines entreprises, quand il y a, je vous donne un exemple, un comparateur masculin, c'est arrivé occasionnellement, ou dans un programme distinct, hein, parce qu'on parle de programmes.

Ça peut être le programme général, ça peut être les programmes distincts également. S'il y a juste un comparateur, ça peut donner des aberrations. À d'autres moments, si un emploi masculin est très bien évalué mais pas très bien payé, ça nous fait des courbes qui sont inversées. Alors, c'est sûr que, là aussi, ça donne ce qu'on pourrait appeler des aberrations et ça devient difficile de comparer. C'est sûr qu'à partir du moment où

il y en a d'autres, méthodes qui sont possibles... Il y a eu un choix qui a été fait à l'origine de choisir la méthode globale et la méthode individuelle. Ça, c'est un choix qui a été fait, mais il y en a d'autres. Le fédéral a accepté d'autres types de méthodes, la méthode par segments par exemple. Puis il y a des tribunaux qui ont accepté d'autres sortes de méthodes. Alors, je pense que la commission, surtout avec l'expertise qu'on a développée au fil des années, a ce qu'il faut.

Évidemment, ça deviendra un choix, que cette Assemblée fera, cette commission fera, de retenir votre suggestion ou celle que M. le ministre propose, mais ce que je peux dire à ce stade-ci, c'est que la commission a développé beaucoup d'expertise maintenant, après 12 ans, qui fait en sorte qu'on peut davantage apprécier si on atteint l'objectif d'équité salariale ou pas avec la méthode qui est proposée.

Le Président (M. Ouimet): Mme la députée de Marguerite-D'Youville a beaucoup d'interrogations sur son visage.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Oui, c'est ça. Là, je ne veux pas m'ingérer dans le fonctionnement de la commission, mais est-ce que, quand vous êtes amenés à apprécier une méthode pour permettre à l'entreprise puis aux groupes de salariés d'atteindre l'équité salariale, est-ce que, dans la pratique des choses... Vous dites qu'il y a beaucoup de méthodes qui ont été élaborées puis développées, puis c'est vrai. Est-ce que vous vous réferez aux méthodes déjà prévues au point de départ et qu'ensuite vous faites des suggestions de nouvelles méthodes?

Mme Marchand (Louise): D'abord, à ce stade-ci, on n'a pas le choix. À ce stade-ci, on doit, ça doit être fait...

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): ...les méthodes qui sont là.

Mme Marchand (Louise): ...ou bien par la méthode globale ou bien par la méthode individuelle. Par ailleurs, il y a eu quand même, nous le savons, dans la doctrine... Puis c'est pour ça que je fais référence au rapport du fédéral et à d'autres tribunaux en Ontario, par exemple, où il y a d'autres méthodes qui ont été acceptées. On sait qu'il y en a d'autres.

À ce stade-ci, on n'a pas le choix de permettre d'autres méthodes, Mme la députée, parce que forcément la loi nous encadre dans les prescriptions actuelles, mais il n'en reste pas moins, au titre de... Je vous parlais de l'expertise de la commission. C'est clair qu'on a un service d'assistance spécialisée qui est capable d'éclairer la commission pour déterminer, puis on va développer une jurisprudence, j'imagine, entre guillemets, à cet égard-là, si tant est que la proposition est retenue, bien évidemment, pour voir qu'est-ce qui va être possible et qu'est-ce qui ne le sera pas. Puis il y a aussi une question de cas par cas parce que dans certaines entreprises, et c'est pour ça que je vous faisais la référence tout à l'heure à des cas particuliers, dans certaines entreprises telle méthode donne tel résultat et telle autre méthode en donnera d'autres. Il n'y a pas une méthode qui donne la même recette partout.

Le Président (M. Ouimet): Bien. D'autres questions? Mme la députée.

Mme Poirier: Une petite seconde de réflexion, s'il vous plaît.

Le Président (M. Ouimet): Oui. Alors, je vais suspendre les travaux quelques instants.

(Suspension de la séance à 11 h 17)

(Reprise à 11 h 22)

Le Président (M. Ouimet): Alors, la commission reprend ses travaux. Nous étions à l'article 17. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve, est-ce que vous aviez d'autres questions ou commentaires sur l'article 17?

Mme Poirier: Alors, les explications de la présidente nous ont satisfaites.

Le Président (M. Ouimet): Très bien. Alors, je mets aux voix l'article 17. Est-ce que l'article 17 est adopté?

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Article 17, adopté. L'article 18. Et la secrétaire attire mon attention sur le fait que l'amendement à l'article 18 remplace l'article au complet. Allons-y directement avec l'amendement. M. le ministre.

M. Whissell: Alors, remplacer l'article 18 du projet de loi, comme vous venez de le dire, par:

18. L'article 67 de cette loi est modifié par le remplacement du paragraphe 5° par les suivants:

«5° le salaire d'une personne qui, à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation, lui est temporairement appliqué pour éviter qu'elle soit désavantagée en raison de son intégration à un nouveau taux de salaire ou à une nouvelle échelle salariale, pourvu que l'écart entre son salaire et celui applicable aux salariés de sa catégorie d'emplois se résorbe à l'intérieur d'un délai raisonnable;

«5.1° le salaire d'une personne handicapée qui lui est appliqué à la suite d'un accommodement particulier.»

Cette modification, M. le Président, donne suite aux commentaires de la FTQ et de la CSN.

Le Président (M. Ouimet): Ça va? Merci, M. le ministre. Questions, commentaires sur l'amendement?

Mme Poirier: Alors, j'aimerais...

Le Président (M. Ouimet): Ça, c'est votre arme redoutable, M. le ministre.

Mme Poirier: Non, non, c'est parce qu'il y a une petite phrase de plus. Je voudrais juste qu'on nous explique un peu plus, là, la réponse du ministre à la demande justement qui avait été faite tant par la FTQ et la CSN, là, qu'on nous explique la réécriture de l'article.

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

M. Whissell: Bien, si on va à l'article 67 de la loi actuelle, qui est un article très important, parce que c'est les critères, hein, je veux juste lire les deux premières lignes: «Ne sont pas prises en compte, aux fins de l'estimation des écarts salariaux, les différences entre les catégories d'emplois fondées sur l'un ou l'autre des critères suivants...» Et là il y a une énumération, qui part de 1° puis qui va jusqu'à 6°, de critères qui font en sorte que les catégories d'emploi qui seraient basées sur ces critères ne seraient pas tenues en compte.

Et on vient à 5°, on remplace. Vous avez la définition du salaire étoilé qui avait été faite à l'époque, qui vient, dans le fond, dire que, si, pour des circonstances particulières, on donne une rémunération particulière à un travailleur — on peut penser à un contexte de pénurie de main-d'oeuvre, à un emploi vraiment temporaire où on a besoin d'une personne avec des compétences particulières ou une expérience particulière — on ne tient pas compte de ce salaire dans la mécanique de l'exercice d'équité salariale. Alors, on est venus mieux définir la question du salaire étoilé et on a reconnu également les propos surtout des parties syndicales qui nous disaient que, dans le cas de personnes handicapées, il y avait une réalité également. Alors, on en a fait un article en soi.

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Quand on parle du salaire des personnes handicapées, on fait référence à des modalités d'intégration ou d'accommodement pour intégrer les personnes au travail, qui font en sorte que la rémunération est différente ou que la plage horaire... Est-ce que c'est à ça qu'on fait référence, la plage horaire est différente?

M. Whissell: Souvenez-vous que, quand on fait un exercice d'équité, il n'y a pas juste le salaire qui est un critère, il y a les éléments qu'on tient compte à 57, hein, les qualifications, la responsabilité, l'effort puis les conditions dans lesquelles le travail est effectué. Alors, il y a un système de pondération qui permet de quantifier... pas quantifier, mais d'évaluer chaque catégorie d'emploi, et, bien entendu, dans le cas des personnes handicapées, bien on peut vouloir maintenir une rémunération plus élevée mais dans une fonction où les critères pourraient être plus bas. Alors, ce qu'on permet, c'est de retirer...

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Ces personnes-là.

M. Whissell: ...ces personnes-là. La même chose pour le paragraphe 5°, où on le dit: À la suite d'un reclassement, rétrogradation. Alors, on vient justement s'assurer que ça ne viendra pas apporter une distorsion dans l'évaluation de l'équité salariale.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Puis, à ce moment-là, on protège sa rémunération.

M. Whissell: C'est-à-dire que la rémunération, elle...

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Non, c'est ça, elle n'est pas là.

M. Whissell: ...elle est établie par l'employeur, là, puis il y a la charte qui dit qu'on ne peut pas faire de discrimination, et tout ça, puis il y a les normes sur le travail. Mais ici c'est pour... Puis c'est pour ça que j'ai pris soin de vous lire le début de 67, parce que, les cas qu'on énumère, incluant les paragraphes 5° et 5.1°, on dit: «Ne sont pas prises en compte, aux fins de l'estimation des écarts salariaux, les différences entre les catégories d'emplois fondées sur l'un ou l'autre des critères suivants...» Alors, c'est bien pour la mécanique de l'exercice, mais non pas pour les personnes elles-mêmes sur le plan salarial.

Le Président (M. Ouimet): Ça va? D'autres questions, commentaires à l'article 18? Est-ce que l'amendement à l'article 18 est adopté?

Une voix: ...

Le Président (M. Ouimet): Adopté. En conséquence, le nouvel article 18 est adopté. L'article 19. M. le ministre.

M. Whissell: Oui. Juste pour vous soulever qu'il y avait un amendement. Je le retire parce qu'il n'est plus utile, compte tenu qu'on a déjà pris une décision sur cet aspect. Alors, je retire l'amendement de l'article 19.

Le Président (M. Ouimet): O.K.

● (11 h 30) ●

M. Whissell: Et je vais faire lecture de l'article 19 du projet de loi. L'article 75 de cette loi est modifié:

1° par l'insertion, dans le premier alinéa et après le mot «résultats», de ce qui suit: «pendant 60 jours»;

2° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant:

«Un affichage prévu au présent article doit être daté. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur en informe les salariés, par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment la date de cet affichage, sa durée et par quels moyens ils peuvent en prendre connaissance.»

L'article 75, tel que modifié, se lirait comme suit:

«75. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, lorsque les étapes du programme d'équité salariale prévues aux paragraphes 1° et 2° de l'article 50 sont complétées, en afficher les résultats pendant 60 jours dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés visés par ce programme, accompagnés de renseignements sur les droits prévus à l'article 76 et sur les délais pour les exercer.

«Il doit faire de même lorsque les étapes du programme d'équité salariale prévues aux paragraphes 3° et 4° de l'article 50 sont complétées. Les résultats de ces étapes doivent être accompagnés d'une copie de ceux déjà affichés en vertu du premier alinéa.

«Un affichage prévu au présent article doit être daté. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur en informe les salariés, par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment la date de cet affichage, sa durée et par quels moyens ils peuvent en prendre connaissance.»

Donc, M. le Président, par la modification proposée, on précise ici la durée des affichages que la loi exige dans l'accomplissement d'un programme d'équité salariale. Cette durée correspond au délai qu'ont les salariés pour formuler des commentaires en vertu de l'article 76. Comme on l'a fait pour les employeurs dont l'entreprise compte moins de 50 salariés, l'article 35, il est prévu que l'employeur doit aviser les salariés de l'affichage par le moyen qu'il croit le plus approprié. Ce nouvel alinéa assure donc une information plus efficace. Une obligation de dater l'affichage, permettant de mieux computer les délais, est également intégrée.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Voilà. Alors, questions, commentaires sur l'article 19? Oui, Mme la députée d'Hochelega-Maisonneuve.

Mme Poirier: Écoutez, on a eu une discussion tout à l'heure, en lien avec l'article 35, sur notre volonté d'introduire les méthodes de calcul. Ce que j'en comprends, c'est qu'on fait toujours référence à l'article 29. On s'était dit: On va s'en reparler. Alors, je vous en parle.

À l'article 29, dans le fond, on prévoit qu'est-ce que... Ce que ça nous dit, c'est que l'employeur est tenu de divulguer aux membres l'information nécessaire à l'établissement du programme. Il doit, en outre, faciliter la collecte des renseignements. Les membres du comité sont tenus d'assurer la confidentialité. Je relance le ministre. Notre problème, on ne sait pas où l'introduire, là, si je comprends bien, là. Dans le fond, c'est dans les paramètres de l'affichage à l'effet de pouvoir... parce qu'on comprend bien, là, que, dans le maintien, c'est une chose, on va y arriver tout à l'heure. Et là on y fait référence à l'article 76. Comment faire pour introduire, puisque 29 n'est pas un article qui est au projet de loi actuel, là, comment faire pour introduire cette volonté?

M. Whissell: Alors, si vous prenez, là, la proposition, on dit qu'on doit. C'est-à-dire, dans la loi actuelle, là, ce n'est pas le projet de loi, on dit: «Il doit faire de même lorsque les étapes du programme d'équité salariale prévues aux paragraphes 3° et 4° de l'article 50 sont complétées.» Alors, si on va à 50, 3° nous dit: «l'évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux». Ça, c'est affiché. Puis 4°, c'est les modalités de versement. Alors, il y a beaucoup quand même d'information qui est donnée. Je ne sais pas, M. le Président, quelles sont les appréhensions de l'opposition. Moi, personnellement, je ne vois pas de problème de ce côté-ci, là.

Mme Poirier: Je comprends bien ce que le ministre nous dit, mais l'article 50, c'est le contenu du programme et non pas le contenu de l'affichage, et ce dont on se parle, c'est du contenu de l'affichage.

M. Whissell: Bien, l'affichage va afficher les résultats.

Mme Poirier: Mais n'affiche pas le calcul.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): La méthode de calcul? C'est-à-dire qu'il affiche, il affiche le résultat, mais il n'affiche pas la méthode.

Le Président (M. Ouimet): Ça, c'est le point qui avait été soulevé par la CSD.

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

Mme Poirier: 35, qu'on a dit qu'on va reporter...

Le Président (M. Ouimet): Oui, oui, oui, c'est ça.

Mme Poirier: ...mais, puisque, là, on arrive à 76 bientôt, là...

Le Président (M. Ouimet): O.K.

Mme Poirier: ...on veut le régler.

Mme Marchand (Louise): D'abord, l'article 29...

Le Président (M. Ouimet): Donc, Mme Marchand, de la commission.

Mme Marchand (Louise): Excusez-moi, M. le Président.

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

Mme Marchand (Louise): L'article 29, c'est pour l'établissement. L'information qui doit être transmise, c'est pour la confection du programme, c'est dans le travail qui est à faire. Alors ça, c'est pour l'article 29, c'est dans le courant de l'établissement du programme ou de l'exercice.

Une voix: La mise en place.

Mme Marchand (Louise): La mise en place. Exact. Quand on arrive à 75 et 76, là on réfère à 50, 50 qui nous dit qu'on doit afficher les étapes, puis qui ont été franchies, 1° et 2°, puis, au deuxième affichage, 3° et 4°, avec la copie du premier affichage. Maintenant, la description de la méthode. Les calculs effectués n'ont jamais été exigés par la commission parce que la loi ne disait pas qu'il fallait le faire. La description de la méthode, oui, méthode globale ou méthode individuelle, ça, indéniablement, mais les calculs eux-mêmes précis, dans chacune des entreprises, comment on est arrivé là, avec toutes les catégories, etc., ça, la commission ne l'a jamais exigé.

Mme Poirier: Mais ce n'est pas les calculs dont on parle, on parle de la méthode de calcul.

Mme Marchand (Louise): La description de la méthode, oui. La méthode, était-ce une méthode globale? Était-ce une méthode individuelle? Oui, ça, c'est obligatoire en vertu de 50, paragraphe 1° et paragraphe 2°.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Oui, mais ce n'est pas obligatoire dans l'affichage. Puis ajoutons à cela que tout à l'heure il y a eu une modification à la loi, qui autorise la commission à mettre en place d'autres méthodes. Quand les méthodes déjà prévues à la loi ne sont pas effectives dans la démarche d'équité salariale, il devient, à mon avis, d'autant plus important de connaître

la méthode utilisée, pas le calcul et le détail, mais qu'on se réfère vraiment au type de méthode qui a été utilisé dans l'affichage.

Mme Poirier: Puis on comprend bien qu'on parle pour les entreprises de 50 employés et plus.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Et plus.

Mme Marchand (Louise): Oui, oui. Oui, bien sûr celles qui sont tenues de faire un programme.

Mme Poirier: Oui, c'est ça.

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

Mme Marchand (Louise): C'est cela. Bon. Quand on dit au paragraphe 75 que le comité ou l'employeur, quand il n'y a pas de comité, doit afficher les résultats des étapes 1° et 2°... Les résultats, c'est l'identification des catégories d'emploi et les résultats de la méthode, deuxième alinéa. On dit: Le programme d'équité salariale comprend donc l'identification, ça, c'est la première étape, et la description de la méthode. Alors, les méthodes elles-mêmes, si c'est une méthode globale ou une méthode individuelle, ça, oui, c'est affiché, mais les résultats des calculs qu'ont donnés ces méthodes-là, ça, ce n'est pas obligatoire en vertu de la loi actuelle.

Une voix: Quelques secondes?

Le Président (M. Ouimet): Oui. Alors, on va suspendre quelques instants.

(Suspension de la séance à 11 h 38)

(Reprise à 11 h 39)

Le Président (M. Ouimet): Alors, la commission reprend ses travaux. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: Alors, à 75, si je lis bien, le comité ou, à défaut, l'employeur doit, lorsque les étapes sont complétées, en afficher les résultats, les résultats de la méthode. Nous, ce qu'on veut, c'est avoir... pas avoir les résultats, c'est la méthode.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Mme Marchand.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): On se comprend-u?

Mme Poirier: Est-ce qu'on se comprend, là?

Le Président (M. Ouimet): Oui, oui.

Mme Marchand (Louise): Bon.

Mme Poirier: Merci.

Mme Marchand (Louise): Alors, à 50, on nous dit que le premier affichage doit comprendre, paragraphe 2°,

la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emploi et l'élaboration de la démarche. Alors ça, ça veut dire que ça comprend... Nécessairement, quand on dit: Les résultats de la méthode, de la description de la méthode, il faut que ce soit inclus à l'affichage, là. 1° et 2°, il faut que ce soit inclus à l'affichage. Les résultats des étapes 1° et 2° donc, il faut forcément, quand ils ont...

● (11 h 40) ●

Mme Poirier: Non. Il semble que non. À la lumière de ce qu'on nous informe, c'est que c'est le résultat de l'utilisation de cette méthode-là et non pas l'identification de la méthode. Dans le fond, le résultat qu'a donné la méthode de base a donné ça, mais on ne dit pas si on a utilisé la méthode de base. On nous donne le résultat à l'affichage et on ne mentionne pas la méthode. C'est la mention de la méthode qui n'est pas dans l'affichage.

M. Whissell: Il y a peut-être une solution, là, s'il y a un doute qui persiste. Il y a possibilité par règlement de renforcer l'affichage. Compte tenu qu'il va y avoir un comité consultatif, il y a possibilité de faire un règlement pour renforcer l'affichage. Mais, s'il y a lieu, et éventuellement par règlement on met... Moi, je comprends bien les propos de la présidente qui nous dit: Ils doivent afficher la méthode. Alors, je ne sais pas.

Le Président (M. Ouimet): Est-ce qu'on peut peut-être, M. le ministre, reprendre l'article 50 que vous avez cité tantôt, qui parlait du premier affichage? C'est ça, vous nous avez...

Mme Poirier: Il ne parle pas de l'affichage, l'article 50.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Il parle du programme.

Le Président (M. Ouimet): On va juste bien l'écouter puis on va voir.

Mme Marchand (Louise): Bon. Alors, l'affichage est prévu d'abord à l'article 75 qui dit: «Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, lorsque les étapes du programme d'équité salariale prévues aux paragraphes 1° et 2° de l'article 50 sont complétées, en afficher les résultats dans des endroits visibles et facilement accessibles», etc.

Alors ça, c'est la première étape de l'affichage, ce qu'on appelle le premier affichage. Bon. Alors, forcément, il faut qu'on affiche effectivement la description. L'étape à laquelle l'employeur ou le comité a dû procéder, c'est la description de la méthode, les outils d'évaluation. Alors, on le fait, on a cette description-là de la méthode. Ensuite, vous avez le deuxième affichage qui vient vous donner les résultats de l'évaluation. Forcément, il faut qu'on le sache, il faut que ce soit connu, quelle est la méthode qui a été employée. Est-ce la méthode individuelle ou la méthode globale? Parce qu'on va l'avoir nécessairement dans la première étape, dans la description puis dans le deuxième affichage avec l'évaluation des catégories d'emploi, leur comparaison, etc. Nécessairement, ça passe par la description de la méthode.

La commission a, à ce moment-là, vu les affichages qui sont faits, en général quand on a fait nos enquêtes, mais les personnes salariées ont été à même aussi de voir les résultats qui ont été affichés nécessairement si c'est une méthode globale ou une méthode individuelle. Il y a même plusieurs entreprises qui mettent leurs courbes dans leurs affichages.

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Je suis un employeur, je lis les articles qui sont là, je fais un affichage qui dit: Conformément au programme d'équité salariale convenu à l'article 50 de la Loi d'équité salariale, après application des différentes étapes du programme, les résultats sont les suivants. À mon avis, je réponds à ce qu'il y a là. Parce que la personne va se référer, elle va regarder ça puis elle va dire: Oui, ils ont identifié les catégories, ils ont choisi une méthode, ils ont évalué les catégories d'emploi puis ils ont élaboré une démarche d'évaluation. Mais ça ne me donne pas le renseignement. J'ai le résultat, mais je n'ai pas le renseignement sur la méthode utilisée. Il me semble que ce n'est pas... En tout cas, je ne le sais pas, peut-être qu'il y a quelque chose qui fait qu'on ne se comprend pas, là, mais il me semble que dans l'affichage de dire le type de méthode utilisée, ce n'est pas sorcier, et ça permet aux gens qui reçoivent cette information, en fonction des résultats qu'ils lisent, de connaître la méthode qui a été utilisée, d'autant plus qu'avec le projet de loi qu'on étudie les méthodes vont se diversifier, probablement.

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

M. Whissell: Je comprends bien l'intention de l'opposition. Ce que je vous propose, c'est qu'on le suspende temporairement. Je vais demander à mes gens comment on peut simplement inclure ce que la députée nous demande. Je pourrais peut-être arriver avec un amendement qui vient clarifier. Ce que je comprends bien de la députée, c'est qu'elle souhaite voir dans l'affichage le type de méthode, la dénomination de la méthode sans faire une grande explication. On veut juste le nom de la méthode, compte tenu qu'il y aura peut-être d'autres méthodes également. Alors, je vous propose: on suspend temporairement cet article, on passe au suivant, puis je vous reviens avec un amendement qui sera fort simple.

Le Président (M. Ouimet): Très bien. Alors, nous suspendons l'étude de l'article 19. L'article 20. M. le ministre.

M. Whissell: L'article 76 de cette loi est modifié:

1° par le remplacement, dans le premier alinéa, des mots «un affichage» par les mots «la date d'un affichage»;

2° par le remplacement du deuxième alinéa par le suivant...

Le Président (M. Ouimet): Je vous arrête. Non, ça va. Je vous laisse aller. C'est beau. Excusez-moi.

M. Whissell: Je vais relire 2°:

2° par le remplacement du deuxième alinéa par le suivant:

«Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, dans les 30 jours suivant le délai prévu au premier alinéa, procéder à un nouvel affichage d'une durée de 30 jours précisant, selon le cas, les modifications apportées ou qu'aucune modification n'est nécessaire. Cet affichage doit être daté et, en l'absence d'un comité d'équité salariale, être accompagné de renseignements sur les recours prévus à la présente loi ainsi que sur les délais pour les exercer.»

L'article 76, tel que modifié, se lirait comme suit:

«76. Tout salarié peut par écrit, dans les 60 jours qui suivent la date d'un affichage prévu aux articles 35 ou 75, demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité d'équité salariale ou, à défaut, à l'employeur.

«Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, dans les 30 jours suivant le délai prévu au premier alinéa, procéder à un nouvel affichage d'une durée de 30 jours précisant, selon le cas, les modifications à apporter ou qu'aucune modification n'est nécessaire. Cet affichage doit être daté et, en l'absence d'un comité d'équité salariale, être accompagné de renseignements sur les recours prévus à la présente loi ainsi que sur les délais pour les exercer.»

Donc, M. le Président, la modification du premier alinéa apporte une précision qui permettra d'éviter toute confusion possible. Le délai de 60 jours pour formuler des commentaires commence à la date de l'affichage et non à l'expiration de celui-ci. Une durée de 30 jours pour le deuxième affichage est prévue. Comme pour les autres affichages, ce délai correspond à celui octroyé aux salariés pour réagir. Dans ce cas-ci, il correspond à la période pendant laquelle les salariés peuvent porter plainte. Mais là on l'augmentait à 60 jours.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, l'amendement, vous l'avez lu aussi? C'est ça? Vous venez de compléter.

M. Whissell: L'amendement.

Le Président (M. Ouimet): Vous avez un amendement à l'article 20?

M. Whissell: Là, on pourrait lire l'amendement...

Le Président (M. Ouimet): Allons à l'amendement.

M. Whissell: ...qui va amener le 60 jours.

Le Président (M. Ouimet): Voilà.

M. Whissell: Remplacer, dans l'alinéa...

Une voix: Remplacé par le...

M. Whissell: ...remplacé par le paragraphe 2°, ce qui suit: «d'une durée de 30 jours» par ce qui suit: «d'une durée de 60 jours». Donc, c'est pour être cohérent, puis on vise le 60 jours.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Sur l'amendement et le 60 jours, y a-t-il des questions, des commentaires?

Une voix: Non.

Le Président (M. Ouimet): Sur l'amendement, ça va? Alors, est-ce que l'amendement à l'article 20 est adopté?

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. L'article 20 maintenant tel qu'amendé. Madame.

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté aussi. Alors, est-ce que l'article 20 est adopté?

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Alors, l'article 20, tel qu'amendé, est adopté. M. le ministre, l'article...

M. Whissell: Je vous propose de revenir à 19, M. le Président.

Le Président (M. Ouimet): Ah! Très bien. Revenons à l'article 19.

M. Whissell: Alors, avant de le déposer, on pourrait peut-être de consentement vérifier si cela rejoindrait ou rejoint les demandes. Insérer, après la première du deuxième...

Une voix: Il manque un mot. C'est: la première «phrase».

M. Whissell: ...la première phrase du deuxième alinéa de l'article 75, tel que modifié par l'article 19 de la présente loi, la phrase qui suit: «Cet affichage doit comprendre la méthode d'estimation des écarts.»

Le Président (M. Ouimet): Ah, je pense que, là, ça fait la job.

Mme Poirier: Et là il va entre le premier et le deuxième alinéa?

M. Whissell: On dit: Après la première phrase du deuxième alinéa.

Mme Poirier: Donc, il se situe après «l'article 50 sont complétées». C'est ça? Est-ce que c'est bien ça? On le situe après, suite à «l'article 50 sont complétées». On l'introduit là?

M. Whissell: Je vais le lire, là, tel que l'amendement: Après la première phrase du deuxième alinéa de l'article 75, alors, c'est ça, après les mots «sont complétées», on l'introduirait là puis on enchaînerait après: «Les résultats de ces étapes doivent être accompagnés...» Alors, si ça convient, M. le Président, je vais le déposer.

(Consultation)

Le Président (M. Ouimet): On va suspendre quelques instants.

Une voix: ...

Le Président (M. Ouimet): Oui.

(Suspension de la séance à 11 h 50)

(Reprise à 11 h 52)

Le Président (M. Ouimet): C'est réglé? Bon, bien tant mieux. Écoutez, je vais m'absenter plus souvent dans ce cas-là.

Une voix: ...

Le Président (M. Ouimet): La commission reprend ses travaux. Ça, ça va un peu vite. Donc, l'amendement à l'article 19 est-il adopté?

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. Est-ce que l'article 19, tel qu'amendé, est adopté?

Une voix: ...

Le Président (M. Ouimet): Pas tout à fait.

Mme Poirier: Oui, puisque nous avons adopté le 76 maintenant.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, l'article 19, tel qu'amendé, est adopté.

Maintien de l'équité salariale

Nous en arrivons à l'article 21. M. le ministre.

M. Whissell: Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 76, des chapitres suivants:

«Chapitre IV.1. Maintien de l'équité salariale.

«76.1. L'employeur doit, après qu'un programme d'équité salariale a été complété ou que des ajustements salariaux ont été déterminés en vertu de la section III du chapitre II, évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise.

«Cette évaluation et les affichages prévus au présent chapitre doivent être effectués, en vue de déterminer si des ajustements salariaux sont requis, tous les cinq ans à compter de la date à laquelle a eu lieu l'affichage fait en vertu du deuxième alinéa de l'article 76 ou, s'il n'a pas eu lieu dans le délai prévu, à compter de la date à laquelle il devait avoir lieu.

«Lorsque des programmes d'équité salariale ont été complétés ou que des ajustements salariaux ont été déterminés à des dates différentes au sein d'une même entreprise, il peut être procédé à l'évaluation du maintien de l'équité salariale et aux affichages prévus au présent chapitre selon les délais propres à chacun de

ceux-ci ou simultanément pour une partie ou pour l'ensemble de ceux-ci. Dans le cas d'évaluations faites simultanément, le délai pour ce faire est celui qui échoit en premier.»

Le Président (M. Ouimet): Arrêtons ici, M. le ministre. Je pense que c'était la volonté de l'opposition de regarder article par article. Pourriez-vous peut-être fournir l'explication à 76.1? Et on pourrait regarder maintenant 76.1.

M. Whissell: Vous me demandez de?

Le Président (M. Ouimet): C'est parce que l'article 21 du projet de loi contient un certain nombre d'articles: 76.1, 76.2, 73.3, jusqu'à 76.10. La volonté exprimée hier par les députés de l'opposition, c'était d'y aller alinéa par alinéa, article par article. Donc, je vous suggère: arrêtons à 76.1, ayons l'explication et par la suite, une fois qu'on aura disposé de 76.1, on passera à 76.2.

M. Whissell: Puis il y aura également des amendements prévus à 76.2, 76.4, 76.9, 76.10.

Le Président (M. Ouimet): O.K. On traitera les amendements. Si vous avez des amendements à 76.1...

M. Whissell: C'est ça. Je comprends bien.

Le Président (M. Ouimet): Ça va? O.K.

M. Whissell: Bien, je pense que c'est un des éléments importants du projet de loi, M. le Président, c'est qu'on vient introduire justement que le maintien est quelque chose de fondamental, qui sera maintenant bien encadré rigoureusement, et je pèse bien mes mots, parce que, dans la loi actuelle, c'était sur des grands principes, on nous disait que l'entreprise doit maintenir.

Et je pourrais prendre l'article en question sur le maintien, l'article général, c'est l'article 40 qui dit: «L'employeur doit, après que des ajustements salariaux ont été déterminés ou qu'un programme d'équité salariale a été complété, maintenir l'équité salariale dans son entreprise.» Mais force est de constater, M. le Président, qu'il y a un beau grand principe, mais, quand on regarde la réalité, quand on regarde comment le maintien s'est effectué au Québec, quand on écoute également les entreprises et les regroupements syndicaux, on constate que le choix d'y aller avec une méthode rigoureuse, une récurrence, une reddition de comptes fait en sorte qu'on va viser l'objectif plus fortement. Le maintien, actuellement, puis je pense que c'est important de le dire à l'opposition, il n'y a aucun mécanisme de prévu, aucun, ni aucune méthode, rien. Et on fonctionne sur plainte, le fardeau est sur les femmes. Puis, avec l'approche du maintien, on met le fardeau sur l'employeur. Il aura l'obligation, M. le Président, au maximum, à tous les cinq ans, d'avoir réalisé du maintien.

C'est une approche qui est fortement différente, mais je pense que c'est la rigueur qu'on doit donner à l'équité salariale au Québec. On le fait pour le premier exercice, mais, si on veut rester concordant, on doit s'assurer qu'une fois qu'on l'a fait on va le maintenir, et le maintenir, c'est de faire des corrections dans le temps

et l'approche qu'on a retenue, qui, je dois le dire, a été accueillie favorablement par plusieurs centrales syndicales. Et je pourrais sortir les propos de plusieurs grandes centrales syndicales qui sont venues devant les membres de cette commission dire qu'ils saluaient justement qu'on introduise une récurrence dans le maintien et une mécanique bien encadrée et que pour les salariés ce serait un bienfait.

Le Président (M. Ouimet): Oui. Alors, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

● (12 heures) ●

Mme Poirier: Alors, comme je l'ai précédemment annoncé au ministre, je dois dire que je suis un peu surprise des propos, là, qu'il nous tient présentement, dire que l'article 40 était un article de principe quand, au deuxième alinéa, il y a le mot «doit». Le mot «doit» dans toute loi donne une obligation. Ce n'est pas un principe, c'est une obligation que ça donnait aux employeurs. Et je trouve un peu réducteur, là, son propos, là, des volontés qu'il y avait à l'époque dans l'article 40. L'article 40 introduisait une obligation de maintien à l'employeur.

D'ailleurs, l'article 43, qui est presque repris, là, dans l'article actuel, nous disait que, suite à des changements survenus, l'employeur doit apporter les modifications nécessaires pour maintenir l'équité. Alors, c'était déjà dans la loi existante et ça introduisait des obligations et non pas des principes, ce qui, à mon avis... j'ai un petit peu de misère.

Et je me dois de défendre la loi actuelle, de par son origine. Par contre, je dois souligner l'effort qui est fait de décortiquer les anciens articles 40 pour les articuler plus fortement, ça, je dois le reconnaître, et qu'une évaluation quinquennale, qui est introduite à l'article 76, est aussi saluée. Par contre, l'évaluation quinquennale vient dire... tout simplement, c'est que vous devez évaluer aux cinq ans et corriger au bout de cinq ans et non pas corriger la rétroactivité de pertes encourues. Et ça, à mon avis, ce n'est pas le principe de la Loi de l'équité salariale. Le principe a toujours été de faire en sorte qu'il y ait une rétroactivité dans la loi à l'effet... et c'est ce qui avait été introduit dès le début. Même encore aujourd'hui, les employeurs et le ministre le confirment dans un article subséquent. Pour ceux qui ne l'ont pas fait, il leur permet de faire le portrait à l'année et... mais d'une rétro à 2001.

Alors, la rétroactivité quinquennale qui est introduite ici et qui est absente... on n'a seulement qu'une évaluation mais pas une rétroactivité. Alors, il y a une perte monétaire pour les femmes qui subissent un changement dans le cadre de leurs emplois. Et ça, à mon avis, il y a vraiment une mesure intéressante de l'évaluation quinquennale, mais il y a une perte pour les femmes directement là, et ça, je trouve ça assez déplorable. Et les groupes nous l'ont souligné, le ministre le sait, les groupes ont souligné le fait que, pour faire cet exercice-là... oui, le faire, mais, si ça ne vient pas corriger rétroactivement, eh bien, je veux dire, c'est intéressant, ça vient refaire le portrait cinq ans plus tard, mais les femmes auront perdu de l'argent pendant cinq ans. Et ça, ce n'est pas le principe de la Loi de l'équité salariale.

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

M. Whissell: Là-dessus je vais commencer en disant que la députée a peut-être la mémoire courte.

Lorsque la loi a été adoptée, de 1997 à 2001, qu'est-ce qu'il y a eu comme équité salariale? On a sorti les travailleurs de l'application de la charte, puis on a adopté une loi en 1996, puis on a dit aux entreprises: Vous devrez faire un premier exercice en 2001. Mais, de 1997 à 2001, là, il n'y a rien. Puis ça, c'est la loi actuelle, là, zéro. Plus que ça, lorsque son parti a présenté cette loi, on a même dit qu'à partir de 2001 on va pouvoir étaler les correctifs sur quatre ans. Alors, il est faux de prétendre que la loi actuelle ne laissait pas un vide, elle a laissé un grand vide au Québec pendant quatre ans. Et, moi, ce que j'essaie de faire aujourd'hui, c'est de faire en sorte que l'équité sera faite au niveau du premier exercice et, sur le maintien, qu'on ait une méthode rigoureuse.

Je veux juste, M. le Président, citer certains représentants qui sont venus en commission parlementaire. Louise Chabot, de la CSQ, vice-présidente de la CSQ, nous a dit il y a quelques jours: Le maintien n'a pas été beaucoup fait jusqu'à maintenant, «dans la vraie vie, le maintien, il y a très, très peu d'entreprises qui ont fait du maintien de l'équité salariale[...], ça fait qu'il n'y [en] a pas beaucoup de maintien», parce que justement il n'y avait pas de rigueur dans la loi, il y avait des beaux principes.

Du côté de la CSN, Louis Roy nous disait: Le maintien est mieux qu'avant. Le maintien est mieux qu'avant avec le projet de loi. «Le premier, c'est la question du maintien de l'équité salariale[...], qui est beaucoup plus précise, là, dans le projet de loi que ce qu'on avait auparavant. Donc, ça nous apparaît quelque chose d'essentiel.» Il nous disait: «...on ne [nous] propose pas le maintien perpétuel, quotidien de l'équité salariale, on est d'accord avec [la] périodicité.» C'était Louis Roy qui nous parlait.

Le CIAFT... pardon, Christiane Pelchat, du Conseil du statut de la femme, nous disait: «Maintenant, la périodicité. [...]Pour nous, ça, c'est ça qui nous fait dire que l'équité salariale, maintenant c'est un droit acquis.»

FTQ; René Roy, secrétaire général, nous disait sur le maintien: «Sur le maintien de l'équité salariale, nous nous réjouissons de l'ajout proposé de ce nouveau chapitre dans la loi, qui se veut davantage proactif que ce qui existe actuellement. Il comprend plusieurs points positifs...» Et il continuait.

Alors ça, c'est des centrales syndicales qui sont venues en commission parlementaire dire que, l'approche que nous proposons, d'y aller de façon proactive, récurrente, avec un maximum de cinq ans autorisé aux entreprises pour faire du maintien, tous ont salué cette rigueur et les obligations que nous allons donner aux entreprises. Et, M. le Président, c'est un principe que nous abordons actuellement, qui est fondamental dans le projet de loi. Il y a le premier exercice puis il y a le maintien. Puis, si on veut que, dans 10 ans d'ici, dans 20 ans d'ici, l'équité salariale soit incrustée dans nos valeurs, dans nos pratiques salariales, dans nos principes d'entreprise, il est essentiel que le maintien fonctionne. Et je me permets de revenir à l'essentiel: c'est un projet de loi d'équilibre. Et, l'équité salariale, au Québec on la fait pour les femmes, on la fait pour les travailleuses, mais il faut la faire avec les entreprises. Et il est important que nos mécanismes permettent justement assez de

souplesse et de simplification aux entreprises du Québec pour qu'elles puissent faire le maintien, qu'elles puissent atteindre l'objectif de l'équité.

Je comprends la préoccupation de l'opposition de dire: Oui, entre un premier exercice et un exercice rigoureux de maintien maximum aux cinq ans, il peut arriver des distorsions qui pourront discriminer certaines personnes, que certains employeurs pourraient vouloir mettre en place des pratiques discriminatoires, mais je me permets de vous rappeler qu'il y a l'article 15 dans la loi, l'article 15 qui donne des obligations, l'article qu'on n'a pas modifié, en passant. Alors, on l'élargit même. Mais rappelez-vous des grands principes à 15, puis je veux les reciter: «L'employeur, l'association accréditée ou un membre d'un comité d'équité salariale ne doit pas, dans l'établissement d'un programme d'équité salariale, agir de mauvaise foi [...] de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés de l'entreprise.» Puis, dans le maintien, on va référer ici à 76.10, qu'on va voir plus loin, mais j'aimerais quand même le soulever. Il y a un amendement, mais je veux le soulever, M. le Président, parce que c'est important. Parce qu'il ne faut pas laisser croire qu'entre un premier exercice puis un maintien il n'y aura rien. Il y aura la loi puis il va y avoir des articles de loi.

Alors, 76.10 va nous dire, si on peut l'adopter: «L'employeur, l'association accréditée ou un membre d'un comité de maintien de l'équité salariale ne doit pas, en regard du maintien de l'équité salariale, agir de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés de l'entreprise.»

Alors, il y a une protection, M. le Président, qui malgré tout va faire en sorte que, si on fait un exercice de maintien avec une périodicité, bien, entre ça, il y aura également des mécanismes.

Le Président (M. Ouimet): Bon. À ce moment-ci, comme président, on appréhende toujours les moments où le match se déroulait super bien, et là, à un moment donné, le sifflet s'est fait entendre, et là les joueurs commencent à se pousser autour du filet. Des fois, il faut que le débat politique se fasse aussi. De part et d'autre, là, j'ai entendu des points de vue. Pour reprendre l'expression de quelqu'un que je connais bien, Gilles Lupien, qui disait: On est dans le «mon père est plus fort que le tien», ce que nous avons fait, c'était bien, ce que nous faisons est encore mieux. Pas de problème à laisser aller ça pendant un certain temps, mais, une fois que le débat politique sera fait, je vous invite à reconcentrer sur les articles qu'on a devant nous et retrouver peut-être un climat qui faisait en sorte que ça se déroulait super bien.

Alors, je ne sais pas si vous voulez répliquer, Mme la députée, mais on approche la pause éventuelle, là. Une fois qu'on aura fait ce débat politique là, replongeons-nous dans le mot à mot des articles.

● (12 h 10) ●

Mme Poirier: Notre intervention, M. le Président, se veut une intervention positive.

Le but de l'intervention qu'on fait est pour le principe de la loi, qui était de protéger les femmes et de faire en sorte que la discrimination systémique envers les femmes n'existe plus. Et c'est le but de l'exercice de maintien, c'est de s'assurer que ne se réintroduisent pas,

dans les entreprises, des biais qui vont faire en sorte de réintroduire de la discrimination, bien qu'un exercice a déjà été complété. Et, je l'ai dit tout à l'heure, nous saluons le fait que le ministre a décortiqué les articles 40 à 43. Il les a ventilés, et ça, on le salue. Par contre, il y avait dans la loi, particulièrement aux articles 40, 43, une obligation à l'employeur qui était de maintenir. Actuellement, il y a une obligation d'évaluer. Le ministre vient de nous dire tout à l'heure... et je reprends sa remarque à l'effet que l'employeur a toujours l'obligation de maintenir en lien avec le fait que ça ne doit pas être discriminatoire. Et, là encore, le fardeau repose sur l'employé qui devra prouver que l'employeur l'a fait de façon discriminatoire mais suite à une plainte d'un employeur, mais ça repose encore... Par contre, si le fait que la... il n'y a pas de rétroactivité, bien il y a une perte de salaire, à moins d'avoir une plainte et de faire la démonstration de cela au bout de cinq ans, lors de l'évaluation. Alors, pendant cinq ans, cette personne-là peut avoir perdu du salaire.

De plus, les entreprises qui ont fait l'exercice à 2001, alors on prévoit que l'exercice devra être complété en 2011. Ça veut dire que, depuis 2001, il n'y a pas de rétroactivité non plus. Alors, on n'est plus dans une périodicité de cinq ans, là on est rendu dans un rétablissement qui va avoir été une perte durant toutes ces années-là. Donc, pour nous, ce qui est important, c'est de regarder... Il y a eu des propositions de dire: Réduire la périodicité à trois ans. On acquiesce à la périodicité de cinq ans du ministre, on est d'accord que l'évaluation doit se faire sur une période de cinq ans. Par contre, ce qu'on ne comprend pas... Puis l'intention du ministre dans la loi, elle est excellente, et on ne comprend pas pourquoi ici il ne continue pas dans cette logique-là qu'il a. Il oblige les entreprises de 10 employés et plus, il renforce la loi là-dessus, mais par contre, au maintien, il laisse tomber la rétroactivité qui est due à ces femmes-là quand il y a une injustice, ou un changement, ou toute autre situation qui peut arriver. Et ça, on ne comprend pas l'intention du ministre là-dedans.

Le ministre nous a lu des paragraphes qu'il a choisis lui-même et que son équipe a choisis. Je peux lui en lire, des paragraphes, aussi, là. On peut s'amuser à ça. Je peux vous parler d'amnistie, je peux vous parler de tout ce qu'ils nous ont dit aussi. Je les ai, les mêmes mémoires que vous. On a moins de recherchistes, mais on travaille fort. Mais, moi, je veux comprendre pourquoi le ministre, dans son intention qui est louable dans le reste du projet de loi, abandonne la rétroactivité qui est due aux femmes durant la période de maintien. Et c'est des sommes qui... Suite à l'évaluation, il y a des cas où il y aura et des cas où il n'y aura pas de rétroactivité.

Le principe de la loi, c'est de s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination aux femmes, alors pourquoi le ministre n'acquiesce pas à ce qu'il y ait une rétroactivité de faite à ces femmes-là qui auront vécu des situations qui les pénalisent?

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

M. Whissell: C'est simple: parce qu'on veut que ça marche. On veut que ça marche, on veut que justement le maintien puisse se réaliser.

Puis prenez les articles 40 à 43. Pourquoi le maintien ne se fait pas au Québec? Pourquoi les femmes ne

déposent pas de plainte en regard au maintien? Il y en a qui l'ont fait, le maintien, depuis 2001... pas le maintien, pardon, un premier exercice. Mais quel chemin on a vraiment parcouru dans le maintien? Moi, ce que j'ai entendu, c'est que du maintien, au Québec, ça ne se faisait pas parce que la loi avait des beaux principes, des grandes théories. Puis l'approche que je tente d'apporter, puis je l'ai déjà dit, M. le Président, c'est que l'équité, c'est pour les femmes, mais il faut que ça se fasse avec les entreprises. Puis toute l'approche qu'on a, M. le Président, c'est d'essayer d'être dans le présent, que, quand on fait un premier exercice qu'on aurait dû faire mais qu'on n'a pas fait, on va pouvoir prendre les données récentes puis on fera des correctifs à rebours, pas toujours jouer dans le film de retourner par en arrière puis de trouver, à une époque donnée, c'était quoi, ma structure salariale, c'était quoi, mes évaluations d'emploi, c'était quoi, mes catégories d'emploi, puis de toujours retourner.

Puis ce que la députée nous demande, c'est: elle demande à la fois qu'on puisse conserver l'approche qu'on propose, qui a été saluée de tous, d'avoir une périodicité rigoureuse, mais en même temps on voudrait être capable de jouer dans le film «on va toujours retourner en arrière». On va être bien, bien rigoureux, on prend des données, mais, s'il arrive quoi que ce soit, même mineur, on va toujours retourner en arrière. Moi, je pense que ce n'est pas souhaitable pour le Québec puis ce n'est pas souhaitable pour les femmes du Québec parce qu'on va se ramasser dans 10 ans d'ici puis on va dire: Bien, le maintien ne s'est pas fait. On a fait un premier exercice, puis, oui, le ministre à l'époque avait mis bien de la rigueur dans sa loi, puis il y a beaucoup d'entreprises qui ont fait un premier exercice pour le 31 décembre 2010, on va dire: Ah, le maintien était mal encadré, n'était pas assez rigoureux, puis il n'y a pas eu de maintien depuis 10 ans.

Moi, je fais le pari qu'on va y aller de façon périodique. Puis je vous rappelle qu'une entreprise qui n'aura pas fait son maintien de façon périodique va avoir les mêmes pénalités, les mêmes sanctions que pour son premier exercice. Ça, c'est de la rigueur.

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Moi, je pense qu'on est à même tous et toutes de constater que les exercices de maintien ne se sont pas faits comme ils auraient dû puis qu'effectivement l'apport du projet de loi qui est là va encadrer une démarche et créer des obligations donc, bien sûr, avec des modalités un peu plus souples mais avec en même temps une rigueur au niveau de l'exécution.

En même temps, je pense qu'on doit bien se dire avec beaucoup de franchise que ce n'est pas parce qu'il y a eu du laxisme et qu'au bout de la ligne les coûts sont d'un ordre tel que ça dispose du droit. Et il y a des femmes qui ont été discriminées pendant bon nombre d'années. Et, moi, je pense que le droit existe toujours. La rigueur que le projet de loi nous amène, à mon avis, ne devrait pas disposer d'une rétroactivité pour des personnes qui y auraient droit et qui, tout au long de leur vie professionnelle, leur vie de travailleuses, ont été

discriminées sur la base du sexe. Alors, moi, j'ai de la misère avec ça. En même temps que je constate le bien-fondé de ce qu'il y a là dans les objectifs fondamentaux, les pas réels puis qui ont été acceptés par tout le monde, en même temps il y a des gens qui nous ont dit: La périodicité, elle est longue. Comme ma collègue l'a dit, cinq ans, à notre avis, c'est fonctionnel, ça permet de souffler puis de faire le travail correctement sans être toujours en démarche. Cependant, il reste rattaché à tout ça le droit à un salaire qui te revient, et c'est dans ce sens-là qu'on reste très interrogatives et qu'on continue d'argumenter sur ce volet-là.

Ce n'est pas parce qu'on a un petit peu l'expérience antérieure. C'est sûr qu'on doit en tenir compte, puis on en tient compte dans le projet de loi. Mais ce n'est pas parce que des gens n'ont pas souscrit à une loi qu'on doit faire en sorte d'atténuer le droit pour la suite des choses.

● (12 h 20) ●

M. Whissell: Non, non. Puis j'entends bien les propos. Mais, si j'ai pris soin tantôt de sauter à 76.10, c'est que, s'il y a des gens qui... un employeur qui agirait de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire ou qui fait preuve de négligence grave à l'endroit d'un salarié, ce ne sera pas acceptable.

Alors ça, ça va permettre que, si, entre un premier exercice puis un exercice de maintien ou une opération de maintien, quelqu'un vraiment se sent discriminé, il pourra s'adresser à la commission. Mais, faisons attention, on ne parle pas, tu sais, de la réalité quotidienne, mais vraiment volontaire, là, puis je pense que c'est les cas qu'on doit s'attarder. Puis il y a somme toute, malgré que le maintien n'a pas été ce qu'on aurait voulu... C'est-à-dire, malgré que l'équité n'a pas atteint le niveau qu'on aurait voulu pour un premier exercice, malgré que le maintien est loin d'être où on voulait à l'époque, il faut quand même constater qu'au Québec les disparités salariales entre les hommes et les femmes ont fait un bout de chemin, hein, quand même. On nous rapportait, je pense: de 2003 à aujourd'hui, l'écart aurait rapetissé de 15 %, 16 %. Ça veut dire que nos pratiques salariales évoluent, nos mentalités d'entreprise évoluent au Québec, puis la loi rejoint, rejoint également le principe pour lequel...

Je veux juste vous rappeler qu'on pourrait bien retourner à la charte, hein? La charte, elle, c'est en tout temps. Puis le Conseil du patronat, lui, aurait bien voulu qu'après un premier exercice on retourne à la charte. Mais la charte, c'est vertueux, hein, c'est probablement ce qu'il y a de plus vertueux. En tout temps, on doit faire l'équité salariale, hein, salaire égal pour travail équivalent en tout temps, au jour le jour, à chaque minute. On peut retourner à ça si vous voulez, c'est encore plus vertueux. Mais, moi, ce que je vous dis, on va y aller de façon rigoureuse, mécanique. C'est sûrement mécanique, mais, que voulez-vous, peut-être que des fois il peut arriver des distorsions, des inéquités, s'ils ne sont pas dans les cas que je vous ai soulevés, de négligence grave ou discriminatoires, mais au moins on va avoir quelque chose qui va fonctionner, qui va être applicable par des entreprises puis qui va amener les correctifs au fil des ans.

Moi, je pense que c'est ce qu'il y a de mieux pour le Québec, qu'il y a de mieux pour les femmes. Puis d'ailleurs, sur le principe du maintien avec de la récurrence, si je comprends bien, vous venez de dire que vous acceptez le principe. Ce que vous voudriez voir,

c'est, malgré tout, qu'on retourne en arrière pour corriger toute situation qui pourrait discriminer. Mais on ne s'en sortira pas. Honnêtement, là, je vous regarde dans les yeux, puis on ne s'en sortira pas puis on va se ramasser dans 10 ans d'ici, là, puis le maintien de l'équité au Québec n'aura pas fait le pas de géant qu'on veut lui donner aujourd'hui.

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Bien, moi, j'aurais une question supplémentaire en référence à 76.10. Vous dites: S'il y a de la négligence ou, bon, mauvaise foi, et ainsi de suite, les salariés peuvent faire agir la commission. Comment vous voyez le rôle de la commission dans l'application de ça? C'est quoi, son rôle réel, en termes de suivi?

M. Whissell: Bien, je me permets de vous rappeler qu'on introduit la déclaration obligatoire annuelle à partir de 2011. Ça fait qu'à chaque année chaque entreprise assujettie à la loi devra compléter un formulaire. On va lui poser des questions puis des questions sur le maintien. Présentement, on n'a rien, on n'a rien comme donnée. On a certains sondages qui avaient été réalisés il y a deux ans, trois ans pour produire le rapport de la commission et du ministre, mais on n'a pas grand-chose à part ça.

Alors, un, la reddition de comptes annuelle, déclaration obligatoire, que quelqu'un va signer, d'une entreprise, l'employeur. Mais, si on lui demande: C'est quand, ton prochain maintien, puis tu l'as-tu fait?, il y a quelqu'un qui va signer en bas, puis ça, ça va nous alimenter. Un, ça sensibilise l'entreprise à son obligation de maintenir, ça informe la commission, puis le gouvernement, puis toute la société sur l'avancée du maintien. Puis en même temps ça va permettre à la commission que, s'il y en a qui ne le font pas, le maintien, elle va débarquer. Alors, tu sais, je pense qu'on en fait beaucoup. Mais, n'oubliez pas une chose — puis, M. le Président, je vais m'adresser à vous, excusez-moi — il ne faut pas oublier que, si on veut que l'équité marche, il faut que ce soit réalisable puis applicable par les entreprises.

L'équité, sans les entreprises du Québec, ça ne pourra jamais se réaliser. Puis comptons-nous chanceux, M. le Président, on est parmi les sociétés puis probablement une des sociétés les plus avancées en matière d'équité salariale. Moi, j'ai demandé à mes fonctionnaires, là: Pouvez-vous me dire des pays, des provinces, des États qui ont fait comme nous autres, avec une loi? Bien, je vais vous dire, je n'ai pas trouvé grand-chose. Tant mieux pour nous. Puis ce n'est pas pour rien qu'à l'époque, puis c'était le Parti québécois qui avait adopté la loi, l'opposition libérale, à l'époque, l'avait suivi. Bon, bien là, si on peut aller encore plus loin... Mais il ne faut pas mettre en place des mécanismes qui ne permettront pas à nos entreprises d'adhérer à la démarche. C'est essentiel qu'il y ait quand même de la souplesse, ce que je vous dis depuis tantôt.

Je mets plein de rigueur dans le projet de loi, reddition de comptes, puis une mécanique, puis une récurrence, c'est très rigoureux pour nos entreprises, mais en même temps il faut donner une certaine souplesse. Au même titre, puis vous ne m'avez pas repris, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve, sur mes propos — excusez,

je dois m'adresser à vous — mais, quand je vous ai souligné que, pour le premier quatre ans, il n'y avait rien, 1997-2001 il n'y avait rien, non seulement il n'y avait rien, mais il n'y avait même pas un premier exercice au début. Au moins, dans le maintien, ils vont avoir fait les correctifs du premier exercice. Les distorsions vont avoir été réduites selon les méthodes d'évaluation qui auront été utilisées. Puis, oui, ça se peut qu'il en arrive, de la distorsion salariale, pendant la période du maintien.

Elle ne sera peut-être pas volontaire, elle ne sera peut-être pas de mauvaise foi, de la part de l'entreprise ou du syndicat, mais au moins on va les corriger aux cinq ans, maximum. Je pense que c'est quand même mieux que ce qu'on a présentement.

Le Président (M. Ouimet): Il reste deux, trois minutes. Est-ce que je peux vous suggérer peut-être qu'on ajourne les travaux jusqu'à temps qu'on obtienne un nouvel avis?

Une voix: ...dîner porte conseil.

Le Président (M. Ouimet): Oui. Bon. Alors, compte tenu qu'il est tout près de 12 h 30, la commission ajourne ses travaux sine die.

Une voix: ...

Le Président (M. Ouimet): Non, parce qu'on n'a pas l'avis de la Chambre encore à savoir si on va siéger. Donc, il vaut mieux récupérer nos choses.

(Suspension de la séance à 12 h 27)

(Reprise à 15 h 28)

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. Je demande à toutes les personnes de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs téléphones cellulaires.

Je vous rappelle que la commission est réunie afin de procéder à l'étude détaillée du projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale. Nous en étions à l'étude de l'article 21. Alors, je pense que le ministre avait la parole ou, Mme la députée, vous m'avez demandé quelle était la recommandation, et je recommandais d'ajourner. Voilà.

Une voix: Vous avez une bonne mémoire.

Le Président (M. Ouimet): Alors, y a-t-il d'autres échanges sur l'article 21 en ce qui concerne le paragraphe 76.1? Oui.

Mme Poirier: Bien, je voudrais savoir si la période de dîner a porté conseil au ministre et si on doit poursuivre le débat sur la rétroactivité encore. Ou est-ce qu'il a peut-être des bonnes nouvelles à nous annoncer? Je ne le sais pas. Il a peut-être un amendement, une proposition à faire pour faire en sorte que les femmes soient le moins pénalisées possible.

M. Whissell: Non, pas du tout, M. le Président, j'ai fait l'essentiel de mes commentaires.

Le Président (M. Ouimet): Voilà.

Mme Poirier: Pas de commentaire.

Le Président (M. Ouimet): Très bien. Alors, voulez-vous qu'on y aille maintenant, dans le mot à mot de 76.1? On pourrait procéder de cette façon-là? Oui?

M. Whissell: Je l'avais lu.

Le Président (M. Ouimet): Vous l'aviez lu. Y a-t-il des explications au niveau de 76.1? Ça a été fait. Y a-t-il des questions de clarification ou des commentaires?

Mme Poirier: Non.

Le Président (M. Ouimet): Ça va? Alors, passons, dans ce cas-là, à 76.2. M. le ministre.

M. Whissell: Alors, si je comprends, on l'a adopté ou...

Le Président (M. Ouimet): Non.

M. Whissell: ...on le garde pour la fin?

● (15 h 30) ●

Le Président (M. Ouimet): On va adopter l'article 21 dans son ensemble, mais on étudie ça paragraphe par paragraphe, si vous voulez.

Mme Poirier: ...

M. Whissell: Alors: «76.2. Sans égard à la taille de son entreprise, l'employeur décide si le maintien de l'équité salariale est évalué:

«1° par lui seul;

«2° par un comité de maintien de l'équité salariale;

«3° conjointement par lui et l'association accréditée, lorsqu'un programme conjoint d'équité salariale a été établi en application de l'article 32.

«Les articles 17 à 30.1 s'appliquent au comité de maintien de l'équité [...] compte tenu des adaptations nécessaires.»

Et nous avons, M. le Président, un amendement. Je ne sais pas si vous voulez que j'en fasse lecture.

Le Président (M. Ouimet): Oui, allons directement à l'amendement.

M. Whissell: Alors, modifier l'article 76.2 proposé par l'article 21 du projet de loi:

1° en supprimant, dans le paragraphe 2° du premier alinéa...

Une voix: 3°.

M. Whissell: 3°? Moi, j'ai 2° ici.

Une voix: Une modification de dernière minute.

M. Whissell: Ah! Excusez-moi, mon texte est décalé. Alors, je recommence:

1° en supprimant, dans le paragraphe 3° du premier alinéa, ce qui suit: «, lorsqu'un programme conjoint d'équité salariale a été établi en application de l'article 32»;

2° par l'ajout, à la fin du deuxième alinéa, de la phrase suivante: «L'article 29 s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, lorsqu'il y a évaluation conjointe du maintien de l'équité salariale par l'employeur et l'association accréditée.»

Alors, M. le Président, pour commenter les amendements, ça fait suite aux préoccupations exprimées en particulier par la CSN de voir l'employeur transmettre les informations nécessaires à l'association accréditée. La modification prévoit au paragraphe 3° qu'en maintien, et comme c'est le cas lors du premier exercice, l'employeur doit transmettre les informations utiles à l'association. Par ailleurs, une évaluation conjointe peut maintenant être faite, que le premier programme ait été fait conjointement ou non.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, questions, commentaires sur l'amendement à 76.2?

Mme Poirier: Bien, j'aimerais ça que le ministre nous explique un peu plus, là, cette modification-là dans son application concrète, là. Qu'est-ce qu'elle va vraiment changer entre ce qui était proposé en ayant l'ancienne version et l'ajout qu'il fait de l'article 29?

M. Whissell: Oui. Alors, dans son ensemble, c'est que maintenant il y a le choix de l'approche du maintien. Et, comme on le disait tantôt, là, il peut aller en comité, même si, la première fois, il n'y aurait pas eu un comité. Alors, on met de la flexibilité de ce côté. Puis, sur l'approche du maintien, on dit bien: Sans égard à la taille de l'entreprise, il peut décider s'il va seul, et vous savez comme moi que, lorsqu'il va seul, il s'expose à des plaintes, s'il y va en comité de maintien, ce qui a pour effet de rendre l'exercice sans possibilité de plainte, et conjointement par lui et l'association, c'est-à-dire si, de gré à gré, ils conviennent d'une formule.

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

M. Whissell: Je me permets de juste rappeler que, par rapport à ce qu'il y a dans la loi actuelle, on est drôlement loin.

Mme Poirier: M. le Président, je relis les notes des consultations que nous avons eues, et plusieurs groupes ont souhaité que les comités soient de facto, dès qu'il y a eu un comité, que le maintien soit automatiquement fait avec le groupe. J'aurais pensé que la transformation aurait pu permettre cela, et, non, ce n'est pas ce que j'en lis.

Alors, s'il y a eu comité, il n'y a pas d'obligation actuellement pour l'employeur d'associer le comité dans l'exercice de maintien. Il n'y a pas cette obligation-là. Et j'avais cru comprendre à la lecture et à ce que j'avais entendu lorsque le ministre était intervenu auprès de ces groupes qu'il me semblait acquiescer à cette volonté-là, que, lorsqu'il y avait eu comité au préalable à l'exercice, eh bien, que ce comité-là soit de facto au maintien. Ce n'est pas l'intention du ministre, si je comprends bien.

M. Whissell: ...le discernement, là. Ce n'est pas l'évaluation du programme, on parle du maintien. Dans la loi actuelle, qu'est-ce qu'on a pour le maintien? Est-ce qu'il y a un comité de maintien? Ça fait qu'on fait un grand bout de chemin, puis on dit: Maintenant, il va y avoir un maintien rigoureux, puis l'employeur pourra le faire seul, puis afficher, puis pouvoir procéder. Puis, si les gens ne sont pas d'accord, si les syndicats ou les salariés... ils pourront déposer des plaintes. Ils pourront le faire en comité. Puis on ouvre encore plus large en disant: Conjointement avec les associations accréditées, s'ils s'entendent sur une formule de fonctionnement. On laisse le choix des moyens. Mais ce que je sais par contre, puis j'aimerais que l'opposition puisse le reconnaître: c'est drôlement mieux que ce qu'il y a dans la loi actuelle.

Mme Poirier: Bien, monsieur...

M. Whissell: Ce n'est peut-être pas ce que tous les groupes syndicaux voudraient, mais, encore là, je me permets de vous rappeler qu'il faut le faire avec les entreprises, puis on donne une certaine flexibilité, souplesse aux entreprises. Et, moi, je pense que, dans beaucoup de cas, le choix des entreprises, surtout les moyennes à grosses, ils vont faire le choix d'y aller, en comité, parce qu'une fois que le comité a statué, que le comité s'est entendu bien il n'y aura pas de plainte possible, puis on tourne la page puis on a dit: On a fait le maintien à telle date puis on continue. Alors, je n'aurai plus de commentaires, M. le Président.

Mme Poirier: Alors, bien, nous, on va en avoir. Je reprends un peu ce que le CIAFT nous mentionnait particulièrement pour les entreprises de moins de 100 employés, M. le Président, et ce qu'on nous disait, c'est que justement, lorsqu'il y aura exercice de maintien justement par un groupe non syndiqué, on devrait laisser la possibilité à un groupe de salariés de demander d'être associé à l'exercice de maintien. Alors, le ministre aurait pu ajouter «sur demande d'un groupe d'employés ou d'une accréditation». Dans le fond, le ministre nous dit qu'il y a un choix, mais il n'y a pas de choix en tant que tel, puisque l'employeur peut décider de faire l'exercice seul et, de ce fait, faire en sorte qu'il n'y a pas d'association dans l'exercice avec un comité, tandis que, si on aurait une ouverture à l'effet de dire: S'il y a une demande d'un comité à s'associer à l'exercice de maintien, bien, à ce moment-là, l'exercice serait fait de façon conjointe.

Le Président (M. Ouimet): Commentaires, M. le ministre?

● (15 h 40) ●

M. Whissell: Bien, je pense que c'est clair qu'on ne l'a pas retenu si on ne l'a pas déposé dans les amendements. Et il n'y a rien qui empêche de le faire, en passant. Il y a une formule, là, qui permet: si l'employeur et ses employés s'entendent, ils pourront faire partie d'un comité ou former un comité. Alors, ce qu'on propose n'empêche pas ce que la députée vient de dire, excepté que ce n'est pas une obligation pour l'employeur. Par contre, est-ce que je peux rappeler à l'opposition, M. le Président, qu'on met vraiment un exercice rigoureux pour l'employeur? Tout ce qu'on fait, là, à partir de l'introduction du chapitre IV, là, avec le maintien, 76.1,

ça, c'est un fardeau pour l'entreprise, parce que, dans le maintien actuel de la loi, c'est plutôt vague, on dit: On doit maintenir puis on doit s'assurer des meilleures pratiques possible. Là, on s'en va avec des exercices rigoureux.

C'est drôle, moi, j'ai plus souvent entendu, M. le Président, que la formule qu'on propose est de loin la meilleure et je pense que c'est la meilleure façon de faire avancer l'équité pour les femmes. Puis il y a une question d'équilibre là-dedans puis il y a des demandes syndicales, il y a des demandes patronales. Puis ce que j'envoie comme signal à l'opposition: Ne cherchez pas à briser l'équilibre qu'on a atteint à ce niveau-ci du côté patronal et du côté syndical, ça peut devenir tentant de vouloir faire de la surenchère, de vouloir aller chercher plus d'un côté, mais il y a deux côtés à cette médaille. Puis, si on s'est rendus jusqu'ici, aujourd'hui, avec autant d'adhésion des groupes patronaux, syndicaux et représentant des femmes et non-syndiqués, c'est parce que justement on a su garder cet équilibre. Puis là c'est facile de dire: Bien, les non-syndiqués... Mais plus tard on va voir dans le projet de loi qu'au niveau des interventions de la Commission de l'équité salariale auprès de la Commission des relations de travail on vient s'assurer que les non-syndiqués auront une protection additionnelle que les syndiqués n'auront pas.

Alors, tout ça forme un équilibre, puis on ne peut pas prendre à la pièce puis dire: Cette mesure est inappropriée. Il faut regarder l'ensemble de l'oeuvre. Puis honnêtement je pense qu'on a pris le temps de bien préparer les amendements. Quand il y a des propositions qui viennent bonifier les textes, bien il faut faire attention de ne pas chercher à briser cet équilibre. C'est un équilibre qui est précaire, puis je me permets de vous rappeler qu'on est dans un dossier qui est excessivement sensible. La loi est là. Puis, je l'ai déjà dit, la loi existante est là. On peut très bien continuer avec la loi existante, M. le Président, mais je pense que ce qui a été avancé dans le projet de loi n° 25, ce qui est apporté avec les amendements ne fait que bonifier la cause de l'équité salariale.

Alors, je suis bien prêt à vouloir procéder sur des amendements législatifs quand ça ne change pas l'équilibre du projet de loi, mais il ne faut pas chercher à briser cet équilibre.

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Merci, M. le Président. Moi, je pense que, depuis le début de ce processus-là, on a reconnu l'importance de ce projet de loi, son intérêt pour le maintien de l'équité salariale, puis je pense qu'on a en commun la volonté politique de faire en sorte que les femmes soient bien servies par un projet de loi et une loi d'équité salariale qui leur permettent que leurs droits soient respectés et reconnus puis qu'on fasse le travail en conséquence.

Je pense aussi que, depuis le début du projet de loi, cette question d'équilibre, on en a tenu compte. Je pense qu'on a voté, à l'intérieur du processus où on en est jusqu'à maintenant, un certain nombre d'amendements qui assouplissent les choses et qui permettent qu'on puisse en arriver avec des échéances, avec la rigueur prévue dans le projet de loi, à ce que l'équité salariale soit rapidement chose faite, avec des échéances, et tout

ça. Cependant, quand on arrive... puis je tiens à vous dire que la préoccupation qu'on a pour les droits des femmes se répercute à travers l'analyse ou la lecture qu'on fait des différents amendements et que ce ne sont pas d'autres intérêts qui nous motivent. Moi, quand je fais la lecture de l'article 76 du projet et de l'amendement de 76.2, je me dis que, oui, la loi actuelle, elle avait un processus. L'objectif du projet de loi, c'est d'améliorer ce qu'il y avait dans la loi actuelle. Et donc on s'inscrit dans une démarche qui va, par des amendements, faciliter la reconnaissance des droits en même temps que le fait qu'autant les organisations mises au jeu que les employeurs puissent livrer la marchandise de l'équité salariale. Je m'excuse des termes, mais, bon, c'est ce que je veux dire.

Et, à ce moment-là, quand on dit «l'employeur décide», M. le ministre dit: Il peut consulter. Mais, à partir du moment où il a le pouvoir de décision, pourquoi on n'ajoute pas une mention dans cet article-là. qui dit qu'il consulte, après consultation il décide? Au moins, les mécanismes qui ont prévalu dans la première phase de recherche d'équité salariale vont... les gens qui se sont investis vont être capables de donner un point de vue, et, à ce moment-là, l'employeur prendra sa décision. Mais je pense qu'on ne peut pas faire fi de modalités de travail parce qu'à un certain moment donné de la séquence il y a des problèmes, peu importe, avec l'unité syndicale ou ailleurs, et là l'employeur décide que, tout ce qui s'est passé avant, il ne veut pas remettre en place les mêmes outils ou le même processus de consultation ou de travail puis il le fait de lui-même. Moi, j'ai un problème avec ça.

Et, honnêtement, ce n'est pas ma vie syndicale qui influence ce que je vous dis aujourd'hui. Ce qui influence mon avis aujourd'hui, c'est que, quand les choses se font ensemble, on réunit beaucoup plus de conditions pour la réussite. Et je me dis que, si l'employeur, au lieu de décider dans un premier temps, consulte s'il y a eu déjà des comités ou l'accréditation syndicale, peu importe avec qui on a travaillé dans la première étape, bien on évite des déchiements inutiles puis on l'amène à prendre une décision, à mon avis, plus éclairée.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Réactions, commentaires, M. le ministre? Tout a été dit. Alors, nous en sommes toujours à l'amendement sur l'article, le paragraphe 76.2. Mme la députée de Taschereau.

Mme Maltais: Merci, M. le Président. Je me joins au débat à un moment où... Je sais que jusqu'ici les débats allaient bien dans cette commission et qu'il y a eu, conjointement, je pense, conjointement, de la part de tous les partis présents autour de la table, une intention justement de conserver un équilibre de la loi.

Cet équilibre, on peut le lire à travers le texte de loi, mais nous, comme parlementaires, n'avons pas participé aux négociations menant à l'écriture de ce projet de loi et à cet équilibre. Nous avons aujourd'hui à juger bien sûr de l'équilibre du ministre, mais surtout, surtout notre jugement doit se poser sur: Est-ce que ce projet de loi permet de faire avancer, autant que nous le voulons et autant que les femmes le veulent, l'équité salariale? C'est là notre seule intention. Et c'est en tout respect que je dis au ministre qu'on comprend qu'écrire

un projet de loi, c'est quelque chose de complexe et que, surtout quand on est dans des relations patronales-syndicales, on essaie d'amener tout le monde autour de la table et d'amener tout le monde à des concessions de part et d'autre pour essayer de faire avancer la cause. Ça, c'est le travail du ministre, puis on le comprend. Puis il nous le rappelle puis il fait bien, puis c'est important.

Maintenant, ce n'est pas ça, notre travail, nous, seulement. Notre travail, c'est de faire avancer la cause des femmes du Québec. Et, si on avait toujours écouté tout le monde, je ne suis pas sûre qu'un jour on aurait adopté la Loi sur l'équité salariale puis je ne suis pas sûre qu'on aurait fait avancer autant la cause du Québec, tous partis confondus. Et je dis bien: Tous partis confondus. Je ne dis pas du tout un commentaire partisan. Quand Mme Harel a déposé la Loi sur l'équité salariale, elle a eu l'entière collaboration des femmes du Parti libéral, et on s'était entendus là-dessus. Pourquoi? Parce qu'il y avait cette idée de faire avancer au maximum la cause des femmes du Québec. Alors, j'arrive ici en pensant tomber dans ce bel esprit qu'il y a depuis le début de la commission parlementaire. Vous me permettez, M. le Président. Hier, vous n'avez pas assisté au débat où j'étais au début, mais le ministre avait oublié que j'avais assisté à une partie de la commission parlementaire. J'étais dedans. Mais j'ai entendu aussi à quel point, de chaque côté, on interrogeait les gens qui venaient et on cherchait vraiment les meilleures solutions possible.

Ici, nous avons un point qui nous interpelle énormément. Ce n'est pas un point anodin, et je ne pense pas que ce soit un point qui fasse actuellement l'unanimité parmi tous les partenaires non plus. C'est donc un point sérieux. Si nous sommes en train d'en débattre, c'est parce que nous savons pertinemment que ce n'est pas l'unanimité, là, puis que les débats que nous avons, ils se font ailleurs. Nous sommes ici pour étudier cet article en même temps qu'il y a autour de nous des gens qui écoutent, qui regardent, qui écoutent nos propos et qui cherchent eux aussi l'avancement de la cause des femmes et qui cherchent eux aussi l'équilibre.

Alors, ce que je comprends du débat, c'est que, là, on met, entre les mains de l'employeur seulement et seulement lui, la décision de par qui le maintien de l'équité salariale sera évalué. C'est ce que dit l'article. C'est seulement entre les mains de l'entreprise, de l'employeur, sans égard à la taille de l'entreprise. C'est ce que dit le texte: Sans égard à la taille de l'entreprise. Alors, le questionnement de mes collègues, il est pertinent, c'est: Pourquoi est-ce...

Je pense que le ministre, outre, et respectueusement, outre ces négociations qui ont mené à l'écriture d'un projet de loi, négociations que, je répète... souvent ardues. Et on est là pour le comprendre. On le sait, on a été déjà de l'autre côté aussi. Mais, au-delà de ça, il a à nous répondre à nous, parlementaires, qui sommes ici, pourquoi, pourquoi il n'a pas choisi une autre formulation qui aurait pu permettre, par exemple, une consultation auprès des associations accréditées. On parle de consultation, là. Ma collègue n'a même pas dit: Une décision conjointe, commune, elle a parlé de consultation.

Alors, je pense que là-dessus j'aimerais entendre le ministre. Pourquoi? Qu'est-ce qui l'a amené à refuser cette option?

● (15 h 50) ●

Le Président (M. Ouimet): M. le ministre, y a-t-il des commentaires?

M. Whissell: Bien, je peux répondre. Je pense que la question est posée de bonne foi. C'est que l'objectif, ce n'est pas d'avoir des comités, l'objectif, c'est de faire l'équité. Ça, c'est l'objectif qu'on recherche dans la loi.

Le comité est un outil qui peut être facilitant pour arriver à l'équité, mais il y a beaucoup de cas. Puis là on est dans le maintien, puis dans le maintien il peut arriver que pour une entreprise d'une taille quelconque le maintien soit très facile à faire, c'est-à-dire on sait que le premier exercice devra avoir été fait, on est quatre ans et demi plus tard, on regarde par en arrière, dans le passé, puis on dit: Est-ce qu'il y a des éléments qui ont modifié ma structure salariale? Je vais vous dire, il y a bien des cas que la réponse, ça va être non. Le maintien, il est fini, là. Tu n'as pas besoin de faire des grands comités pour arriver à ce résultat. Par contre, il y a de l'affichage. Par contre, il y a une reddition de comptes. Par contre, les femmes, puis les syndicats, puis les travailleurs auront le droit de déposer des plaintes à un organisme neutre, transparent qui s'appelle la Commission de l'équité salariale. Les employeurs ont des droits, ont des obligations, puis les travailleurs aussi ont des droits, mais ils ont des obligations. Puis, quand on force, comme on va le faire, à afficher de façon plus forte, avec des préavis d'affichage, des périodes de 60 jours pour déposer des plaintes, les travailleurs et les travailleuses aussi auront des obligations aussi dans le maintien. Alors, elles aussi devront s'en assurer.

Puis, s'ils ont un doute, s'ils ont un doute raisonnable, là ils ont juste à appeler à la Commission de l'équité salariale puis dire: Mon entreprise fait le maintien, et j'ai des doutes raisonnables de penser qu'il ne le fait pas correctement, avec ou sans comité. Puis, si c'est le cas, bien la commission va débarquer.

Mais ce qu'on sait, c'est que, s'il y a un comité qui a été mis en place, il n'y aura pas de plainte possible à la commission, comme on a présentement pour un premier exercice. Si l'entreprise a décidé de le faire seule, bien libre à elle. Ce qu'on veut, c'est de la souplesse puis de la flexibilité. Puis il y a une mesure là-dedans qui vise à avoir une adhésion plus forte du côté patronal, c'est clair, je ne m'en cache pas, mais jamais, jamais on ne va remettre en cause l'équité salariale pour les femmes, jamais. Puis il n'y a rien dans le débat qu'on fait, M. le Président, sur l'article 16.2, qui concerne l'objectif. On parle d'un comité. Comité ou pas, ça, c'est de la mécanique. L'objectif, lui, il est très, très clair qu'avec 16.2... Moi, quand je regarde la loi actuelle puis je regarde 76.2, je me dis que le principe de l'équité va être encore plus fort si on vient à bout d'adopter l'article 76 puis que le maintien va devenir une réalité puis qu'il ne sera pas juste un principe enchâssé dans la loi actuellement.

Puis, ce matin, on a eu l'occasion de parler des plaintes puis de maintien rétroactif, mais, les groupes qui sont venus pas juste cette année, mais l'année passée en commission parlementaire, puis je pense qu'on était dans la salle, ici, puis je leur demandais: Qu'est-ce que vous avez fait dans le maintien? Un, il y en avait au moins la moitié qui nous disait: On n'a même pas fait l'équité, le premier exercice, ça fait que, là, déjà on était gêné de répondre un peu. Mais, quand on leur demandait: Le maintien, vous avez fait quoi?, bien là il n'y avait pas

beaucoup de maintien. Si on vient à bout d'adopter la loi, il va y avoir un maintien rigoureux, avec des rapports, que chaque entreprise devra répondre à chaque année, il y aura des redditions de comptes, il y a des mécanismes de plainte encore plus forts.

Alors, tout ça fait en sorte, moi, je pense, qu'on va plus loin. Je suis capable d'admettre que ce n'est peut-être pas 100 % de ce que certains groupes ou syndicats voudraient voir, mais je sais que ce qu'il y a à 76.2, c'est de loin beaucoup plus fort pour l'équité que ce qu'il y a dans la loi actuelle.

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

Mme Maltais: Alors, le ministre, et je le remercie de ses éclaircissements, il vient de dire que, dans les audiences qu'on a eues, on a vu qu'il n'y avait pas beaucoup de maintien. Ce sont ses propres mots: pas beaucoup de maintien. Et là-dessus je pense qu'on convient que c'est une avancée.

76.2, là, c'est clair que c'est une avancée. Ce qu'on cherche à savoir, c'est vraiment pourquoi il n'y a pas eu simplement cette idée d'un contact entre l'employeur et l'association accréditée pour la décision, pour la décision, si l'évaluation du maintien sera faite par l'employeur seul, or l'employeur seul, ou par un comité, ou conjointement, par les deux. Parce que c'est l'employeur seul qui décide si l'association accréditée va être partenaire ou pas. Dans les cas où il n'y a pas eu beaucoup de maintien, et je sais qu'on ajoute des obligations, et tout, ça, c'est évident, mais, dans les cas où il n'y a pas beaucoup de maintien, le partenaire associé, probablement qu'il a envie de dire: Bien, j'aimerais ça être là, s'il n'y en a pas eu beaucoup, de maintien. Alors, c'est vraiment sur cette question-là: Pourquoi vous n'avez pas envisagé simplement cette obligation non pas de décision? La décision est à l'employeur seul, puis je n'ai pas entendu ma collègue débattre du fait que la décision soit prise et par l'employeur et par l'association, elle a vraiment juste débattu sur ce contact nécessaire entre l'association accréditée et l'employeur. Parce que, là encore, je tiens à le dire, on est dans: Sans égard à la taille de l'entreprise, dans la petite comme dans la grosse, et, dans le cas de la grosse, c'est là évidemment où on doit exprimer le plus de préoccupations parce que c'est là où il y a des associations accréditées les plus fortes. Dans le cas des petites, là, souvent ça peut être plus difficile, mais, dans le cas des grosses...

C'est assez étonnant que, dans le cas d'une grande entreprise, il n'y a pas ce contact nécessaire entre l'association accréditée. Alors, c'est pour ça qu'il y a ce questionnement-là chez mes collègues et moi. Alors, pourquoi est-ce que vous n'avez pas envisagé ça? Quel est l'empêchement, finalement? Non, c'est parce que quel est l'empêchement?

M. Whissell: Honnêtement, M. le Président, il n'y a pas d'empêchement. Ce que je vous dis, c'est qu'on laisse la liberté d'action aux entreprises alors à partir de là.

Puis la députée convient que dans beaucoup, beaucoup de cas, surtout pour la moyenne et grande entreprise, l'employeur va décider d'y aller parce qu'il sait

que, s'il s'entend par comité, dans un comité il n'y aura pas de plainte possible. Alors, je vais vous dire, il y en a beaucoup, beaucoup qu'on anticipe, qui vont aller. Mais on veut laisser le libre choix, que, si l'exercice de maintien est simple, que l'entreprise n'ait pas à former un comité avec tout ce que ça dépend aussi comme charge pour l'entreprise. Alors, ce sera à l'entreprise de juger. C'est elle qui a la responsabilité de faire le maintien, en passant, hein, alors laissons-lui les moyens. On lui donne trois options, mais par contre on dit: Aux cinq ans; tu dois le faire aux, maximum, cinq ans.

Alors, je n'ai plus de commentaires, monsieur, je pense que j'ai répondu, au fond. Peut-être qu'on ne s'entendra pas sur les principes, j'en suis désolé, mais je vous demanderais qu'on puisse procéder.

Le Président (M. Ouimet): Merci, M. le ministre. D'autres interventions?

Mme Maltais: Je vais continuer, M. le Président.

Le Président (M. Ouimet): Mme la députée de Taschereau.

● (16 heures) ●

Mme Maltais: Si on peut s'entendre sur les difficultés dans le cas des petites entreprises, dans le cas des entreprises plus grandes, je pense particulièrement à celles au-dessus de 50 employés, il y a, la plupart du temps, une association accréditée. Ça arrive très, très, très souvent. S'il n'y en a pas, il n'y en a pas, mais, s'il y en a une, et ça va être le cas souvent, s'il y en a une, nous pensons qu'il pourrait être intéressant qu'il y ait consultation... association accréditée.

On n'est pas en train de former le comité. On n'est pas en train de prendre la décision. On n'est pas en train de bloquer l'employeur ni de lui amener une charge. Tout ce qu'on provoque, c'est une rencontre pour une discussion. C'est tout ce que l'on tente d'amener, c'est la seule chose dont on débat. C'est une rencontre ou, remarquez, ça peut même peut-être se régler en un coup de fil: Bon, c'est correct, O.K., on n'a pas de fil: Non, c'est correct, O.K., on n'a pas de problème. Ou il y aura peut-être un: Bien, il faudrait qu'on se rencontre, ça vaudrait la peine d'en débattre, j'aimerais savoir où est-ce qu'on en est rendus.

Alors, la seule question, c'est: Au-delà de 50 employés, est-ce que le ministre ne trouve pas qu'il serait intéressant d'amener cet échange entre l'association accréditée et l'employeur? On n'est pas dans la décision, M. le Président. Et là vraiment, je tiens à le dire, on n'est pas dans la décision. On ne change pas «l'employeur décide». On ne dit pas «l'employeur consulte». L'employeur continue à décider. Mais c'est le «sans égard à la taille» de l'entreprise. On est dans toutes entreprises confondues, sans égard à la taille de l'entreprise. Sans égard à la taille de l'entreprise, ça fait pas mal de monde, puis il y a des grosses associations accréditées là-dedans qui mériteraient en général un petit coup de fil.

Alors, le questionnement demeure: Est-ce que le ministre ne convient pas qu'il pourrait être intéressant, vu la largeur du début de l'article, de voir à ce qu'il y ait une modification pour essayer de travailler autrement avec les grandes entreprises, avec les 50 employés et plus?

M. Whissell: Bien, je pense que je vais rester sur les éléments que j'ai déjà exposés, M. le Président. Je suis en train de relire la section IV de la loi actuelle, là, sur le maintien. Je n'en vois pas, de comité, puis je ne vois pas d'obligation de l'entreprise puis je ne vois pas la rigueur qu'on donne dans la loi actuelle. Puis je pense, M. le Président, que la position de 76.2 est parfaitement équilibrée et que les employeurs qui voudront procéder en comité de maintien pourront le faire. S'ils veulent procéder seuls, ils pourront le faire puis, s'ils veulent le faire conjointement avec leur association accréditée, ils pourront le faire.

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Oui. C'est bien sûr que, quand on procède à la lecture de la loi, ce qui est là ne donne pas plus de comités, et autres, là.

L'objectif du projet de loi, c'est d'améliorer ce qu'il y avait dans la loi et d'organiser tout le processus qui nous amène au maintien de l'équité salariale. Le ministre a dit: L'employeur qui décide puis qui le fait par lui seul, il s'expose. Mais je pense que notre objectif, ce n'est pas de dire: Il a tant de chances de s'exposer ou il répondra de ses actions ou de ses décisions, notre objectif, c'est de dire: Dans... Bon. Prenons ce que ma collègue dit. Dans les entreprises de 50 et plus où il y a déjà eu des mécanismes, pourquoi ne pas consulter les gens avant la prise de décision? Et ce n'est pas mettre des comités en place pour mettre des comités. Je sais que des fois un comité a toutes les aptitudes nécessaires pour prendre un cheval puis en faire un chameau. Je sais ça. Dans ma vie, j'en ai assez vécu, des comités, pour savoir que ça peut atterrir à toutes sortes... Mais je pense que les comités qui ont été mis en place dans le cadre de la Loi de l'équité salariale, qui ont livré la marchandise, peuvent arriver, en période de maintien, à être consultés sur la suite des choses dans l'entreprise et à donner leurs points de vue. L'employeur décidera puis il assumera ses décisions après.

Mais il me semble qu'on ne peut pas faire fi d'une première phase où un comité de maintien ou une accréditation syndicale a été mise à contribution. Alors, ce n'est pas de changer l'esprit de ce qui est là parce que l'employeur va décider, mais il va décider après consultation. Et c'est vrai que ce n'était pas dans la loi. Mais, je reviens là-dessus, l'objectif, c'est de l'améliorer, cette loi-là, et le projet de loi qui est là l'améliore énormément dans le contexte du maintien. Alors, je pense qu'il faudrait ouvrir, pour les 50 et plus, un espace de consultation qui fait qu'on ne change en rien le préambule, puis il décidera, au bout de la ligne, puis il assumera ses décisions.

Le Président (M. Ouimet): Des commentaires, M. le ministre?

M. Whissell: Non, c'est correct, pas de commentaire.

Le Président (M. Ouimet): Ça va? D'autres questions, commentaires sur l'amendement?

Mme Poirier: M. le Président, j'aimerais peut-être présenter un amendement en tant que tel.

Le Président (M. Ouimet): Ce que vous présenteriez, ce serait un sous-amendement parce qu'on est sur l'amendement.

Mme Poirier: On est déjà sur un amendement, c'est ça, donc ce serait un sous-amendement.

Le Président (M. Ouimet): Alors, si vous avez un sous-amendement, je vais le regarder avec plaisir, je vais déterminer la recevabilité. Et on va suspendre quelques instants pour en prendre connaissance, si vous permettez.

(Suspension de la séance à 16 h 5)

(Reprise à 16 h 12)

Le Président (M. Ouimet): À l'ordre, s'il vous plaît! La commission reprend ses travaux. Et, au moment de la suspension, la députée d'Hochelaga-Maisonneuve proposait un sous-amendement, qu'elle finalement ne présenterait pas.

Mme Poirier: Exactement.

Le Président (M. Ouimet): Bon. Alors, nous sommes toujours sur l'amendement présenté par le ministre. Y a-t-il d'autres questions ou commentaires sur l'amendement à l'article 76.2? Sinon, je vais mettre aux voix l'amendement. Est-ce que l'amendement à l'article 21, qui modifierait 76.2, est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. Bien. On passe maintenant à 76.3 parce que nous allons voter l'article 21 dans son ensemble, tel qu'il aura été amendé.

Une voix: ...un amendement.

Une voix: Quand est-ce qu'on...

Une voix: ...l'amendement à 76.2.

Le Président (M. Ouimet): On vient tout juste de l'adopter.

Mme Poirier: Non, on a voté sur l'amendement...

Le Président (M. Ouimet): Du ministre.

Mme Poirier: ...proposé, mais, sur le bout de 76.2... on veut revenir à 76.2, là, on n'a pas fini.

Le Président (M. Ouimet): Là, vous voulez me présenter un nouvel amendement?

Mme Poirier: Oui.

Le Président (M. Ouimet): Alors, j'attends. Il arrive.

Mme Maltais: On aurait pu le lire avant.

Le Président (M. Ouimet): Alors, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve dépose un amendement à l'article 21, qui modifierait 76.2. Nous allons suspendre deux secondes pour évaluer la recevabilité de l'amendement.

(Suspension de la séance à 16 h 14)

(Reprise à 16 h 24)

Le Président (M. Ouimet): À l'ordre, s'il vous plaît! La commission reprend ses travaux.

Document déposé

J'attire l'attention des membres de la commission que nous avons reçu un mémoire du Barreau du Québec, que je dépose officiellement.

Maintien de l'équité salariale (suite)

Dans un deuxième temps, je déclare l'amendement proposé par la députée d'Hochelaga-Maisonneuve recevable. Mme la députée, pourriez-vous nous lire l'amendement et nous l'expliquer, s'il vous plaît?

Mme Poirier: Merci. Alors, M. le Président, l'amendement que l'on propose se lirait comme suit. Alors, après la première ligne du premier alinéa, ajouter, après le mot «employeur», «, après consultation du comité de maintien et de l'association accréditée,»

Donc, l'article se lirait comme suit: «Sans égard à la taille de son entreprise, l'employeur, après consultation du comité de maintien et de l'association accréditée, décide si le maintien de l'équité salariale est évalué...» Et le reste du texte se poursuit.

Le Président (M. Ouimet): Alors, c'est l'idée de la consultation qui serait introduite.

Mme Poirier: Exactement. Alors, ce que ça vient introduire, c'est que l'employeur, après une consultation du comité de maintien... Puisque, dans la plupart des cas où il y a eu déjà un comité de maintien, bien on vient consulter ce comité-là et on vient voir avec le comité s'il y a lieu de travailler ensemble. Et après ça l'employeur pourra décider de le faire seul, mais il aura au préalable consulté le comité déjà existant ou l'accréditation syndicale en place.

Le Président (M. Ouimet): Questions, commentaires? M. le ministre.

M. Whissell: Juste pour dire que, un, il y a un comité d'équité salariale lorsqu'on fait l'exercice. Après ça, il n'y a plus de comité, il n'y a pas de comité de maintien. Et là on arrive à 76.2, où on dit que l'entreprise décide si elle le fait seule, s'il va y avoir un comité de maintien ou le «conjointement». Alors, elle ne peut pas consulter le comité de maintien. C'est elle qui décide s'il y a un comité de maintien. Alors, légalement, il n'y a même pas l'existence

d'un comité de maintien. On ne peut pas consulter quelque chose qui n'existe pas.

Mme Poirier: ...à ce moment-là, c'est l'association accréditée, tout simplement.

Une voix: ...est là.

Mme Poirier: Il est là.

M. Whissell: Bien, il peut y en avoir deux.

Mme Poirier: Amendez notre amendement.

M. Whissell: Il peut y en avoir deux. Il peut ne pas y en avoir. Puis je veux juste...

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Mais, s'il n'y en a pas...

M. Whissell: Pardon?

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): S'il n'y a pas d'association accréditée, ça dispose de la question. S'il y en a une, il la consulte.

M. Whissell: Bien non. Non. Il faut faire attention. On peut faire un comité d'équité, même s'il n'y a pas d'association accréditée...

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Bien oui, il peut en faire un.

M. Whissell: ...comme on peut faire un comité de premier exercice, même s'il n'y a pas d'association accréditée. Même la loi oblige pour les grandes, pour un premier exercice, d'avoir un comité d'équité mais sans égard qu'il y ait la présence ou non d'un syndicat.

Mme Poirier: Bien, c'est exactement ça. Ce qu'on veut, c'est que ce même comité, qui donne l'obligation, dans une grande entreprise, d'être formé... On veut que ce même comité-là soit consulté pour disposer de l'exercice de maintien. C'est exactement la même chose.

M. Whissell: Je veux juste, M. le Président, qu'on réalise qu'on est cinq ans plus tard, disons, quatre ans plus tard; les unités d'accréditation qui sont dans une grande entreprise peuvent avoir évolué. Peut-être qu'il n'y en avait pas puis qu'il y en a une maintenant ou peut-être qu'il n'y en avait pas puis qu'il y en a deux. Alors, c'est pour ça qu'on laisse le choix des moyens, parce qu'on est dans l'action, on est dans l'avenir, puis l'employeur va juger pour la finalité l'outil, le véhicule qu'il va utiliser. Puis, je me répète, s'il le fait seul, il s'expose à des plaintes; s'il le fait en comité, pas de plainte possible. Puis il y a une méthode alternative où de consentement on peut arriver à établir un programme.

Mais, M. le Président, l'amendement n'est pas recevable, on ne peut pas consulter un comité qui n'existe pas.

Le Président (M. Ouimet): C'est-à-dire que, pour la présidence, il est recevable. Maintenant, est-il souhaitable

de l'adopter à cause de la problématique que vous soulevez? Ça, c'est une autre question.

M. Whissell: Bien, on ne peut pas mettre dans la loi qu'on va consulter un comité qui n'existe pas pour savoir s'il va y avoir un comité.

Le Président (M. Ouimet): Oui, je comprends, mais, du point de vue procédural de la commission, moi, je le déclare recevable. Par la suite, est-il souhaitable? Tu sais, c'est ça, là.

M. Whissell: Bien, j'en conviens, sur le plan technique, il est certes recevable, c'est à vous de juger, mais, sur le plan de la formulation légale, il n'est pas recevable parce qu'il va à l'encontre des principes.

Le Président (M. Ouimet): M. le député de La Prairie.

M. Rebello: Je vais vous inviter à lire la page 3 du mémoire du Barreau, le deuxième paragraphe, à la page 3 — il parle de l'article 9, mais c'est un commentaire que je trouve intéressant: «Le Barreau constate que la commission manque de ressources pour effectuer une vérification des entreprises, ce qui fait en sorte qu'il est presque impossible de vérifier si une entreprise dont les travailleurs ne sont pas syndiqués respecte la loi.» Puis ce qui est intéressant, c'est que c'est des gens neutres, là, comme le ministre l'a souligné tantôt, là, au-dessus de la mêlée. Les avocats, eux autres, ils n'ont jamais d'intérêts.

Une voix: Ils sont censés, ils sont censés.

Des voix: Ha, ha, ha!

● (16 h 30) ●

M. Rebello: Il y a juste à regarder qui c'est qui donne les mandats, mais ça, ce n'est pas... Le point, c'est que c'est vrai que, quand il n'y a pas de milieu, quand le milieu n'est pas syndiqué, c'est un gros défi. Donc, les meilleurs alliés, au Québec, de l'équité salariale, c'est les syndicats. Moi, je pense que, s'il n'y avait pas de syndicat, on ne serait même pas là aujourd'hui en train de parler qu'il faut faire des lois sur l'équité salariale. Je trouve que ce n'est pas respecter les principes mêmes du modèle québécois que de dire: Quand il y a une association accréditée, le patron peut décider, sans consultation de cette association-là, de la voie qu'il va suivre pour faire respecter l'équité salariale.

Je pense que c'est un grave accroc au principe même de la façon dont on travaille dans un milieu de travail. Puis je ne suis pas un grand expert des lois du travail, mais il me semble qu'en général, quand il y a des associations accréditées, il y a pas mal une obligation de travailler avec sur des questions de conditions de travail. Ça fait que je ne vois pas pourquoi, dans l'équité salariale, on se casse la tête à essayer d'éviter cette espèce d'obligation-là morale, normale que de consulter un syndicat quand il y en a un. Ça, c'est l'esprit de base, là. Dans la façon de le formuler, il y a des façons de le faire, mais l'idée de base, c'est qu'à chaque fois qu'on a une grande décision à prendre comme employeur puis qu'on a une unité accréditée dans l'entreprise, même si c'est une petite entreprise, bien ces travailleurs-là, ils

sont syndiqués, il faut qu'on les respecte, puis ce syndicat-là va être le meilleur allié de l'application de la loi ensuite sur l'équité salariale.

L'autre aspect, c'est un aspect business, d'efficacité. Donner 18 choix au monde dans une loi, là, moi, je pense que c'est une erreur, O.K.? Le seul qui est gagnant dans ce temps-là, c'est le consultant ou l'avocat parce que, lui, il est content en maudit quand l'employeur a des choix. Comme ça, il peut donner des avis puis il peut dire: Aïe, option un, option deux, option trois. Pendant ce temps-là, l'équité salariale, elle ne se fait pas, là. Moi, je vous le dis, la manière de travailler de façon efficace... dans une shop, habituellement, quand que le monde est syndiqué, là, on ne se casse pas la tête, on crée des comités, on les consulte puis on avance. On ne veut surtout pas prendre des consultants externes, qui vont nous coûter de l'argent, nous biller, puis après que ça n'aura pas sensibilisé tes travailleurs.

Ça fait que, moi, je pense que, le choix du ministre de tout le temps donner plein de choix aux employeurs, je ne suis pas sûr qu'il va être économique et efficace du point de vue même des patrons. Ça fait que je vous dirais qu'on aurait tout intérêt à augmenter, comme le suggère ma collègue, l'obligation, accroître l'obligation pour la partie patronale de consulter la partie syndicale quand ils sont là. Quand ils ne sont pas là, je suis d'accord, on n'a pas besoin de mettre une mention, mais, quand il y a une association accréditée, je pense que c'est dans le respect, c'est normal, dans la façon de travailler au Québec, on doit les consulter pour une question comme l'équité salariale.

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

M. Whissell: Je voudrais répondre à ça parce que ça mérite réponse. On laisse entendre des choses qui ne sont pas la vérité, si je peux m'exprimer ainsi.

On laisse le choix des moyens. Puis je vous rappelle que, pour les 10-49, il n'y a pas de comité. Également, on met l'affichage, qui est un mécanisme de consultation, on met l'affichage dans le maintien, qui n'existe pas actuellement dans la loi. On l'introduit. Il y a un premier affichage, il y a une consultation, c'est dans les dispositions de la loi. Alors, syndicats, individus peuvent aller à l'employeur. Il y a un délai qui est prévu pour consulter suite au premier affichage. Deuxième affichage, consultation. Parce qu'à mon sens, d'afficher, d'informer, c'est rendre disponible l'information. Si quelque partie que ce soit n'est pas satisfait de l'information qui lui sera donnée, que ce soit un syndicat, un individu, il y aura possibilité de déposer une plainte à la Commission de l'équité puis dire: À la lumière de ce qui m'a été présenté par mon employeur, je conteste l'exercice de maintien qui a été fait, je conteste les conclusions de l'exercice de maintien de mon employeur et je dépose une plainte auprès de la Commission de l'équité salariale, qui fera son travail. Ça, présentement, ça n'existe pas dans la loi, là. Puis, le fardeau, on le met sur l'entreprise.

Alors, moi, je pense que, dans beaucoup de cas, l'entreprise va décider de le faire avec son comité, mais on lui laisse le choix. Puis, si l'exercice de maintien est fort simple, il n'aura pas à créer un comité avec tout ce que ça dépend, parce que ça entraîne aussi des conséquences, de créer un comité. Puis, dans la loi actuelle,

c'était aussi l'esprit de la loi Quand il y a un comité, il n'y a pas de contestation possible. Alors, on reste sur le même principe que la loi actuelle, mais on fait de l'affichage, par exemple, dans le maintien. On met de la récurrence. On ne va jamais plus loin que cinq ans dans le maintien. Puis à chaque année l'employeur va recevoir son formulaire qu'il doit remplir obligatoirement. C'est le ministère du Revenu qui va lui envoyer le formulaire, puis, si le formulaire n'est pas complété, il a une infraction. C'est un formulaire qui est obligatoire.

Alors, si tout ça ne vous satisfait pas, je ne peux pas faire plus. Mais je pense qu'on en met beaucoup sur le poids des entreprises, comparativement à ce qu'il y a présentement, mais on leur donne le choix du véhicule pour faire le maintien. Mais l'objectif, il n'est pas négociable. L'objectif, ils ne pourront pas passer à côté. Ils devront faire l'affichage puis ils s'exposent à des plaintes s'ils ne l'ont pas fait en comité.

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Moi, au moment où on en est dans la discussion de ce projet de loi là, je ne peux pas croire que, dans les milieux où il y a des organisations syndicales accréditées, qu'on va autoriser que l'employeur, sans en dire un traître mot, fasse son processus de maintien puis ensuite informe de ce qui s'est passé.

Il me semble que, dans tout le processus de mise en place de l'équité salariale, les organisations syndicales ont été au jeu. Et bien sûr qu'on n'a pas réussi partout, que les employeurs et les syndiqués n'ont pas réussi partout, mais, si on a réussi à bon nombre d'endroits, c'est parce qu'ils s'en sont mêlés aussi et qu'on a eu des résultats positifs à ça. Je ne peux pas croire qu'on n'est pas capables de dire un amendement qui dit: L'employeur consulte la ou les unités d'accréditation, enlevant le comité de maintien, s'il disparaît, rendu à l'étape du maintien, mais consulte. Puis après il décidera. Mais au moins la consultation, ça a pour but d'informer où il s'en va avec son processus de maintien puis qu'est-ce qu'il va conclure. On ne met pas en place obligatoirement le comité, on ne met pas en place obligatoirement la contribution du syndicat dans chacune des étapes. Au point de départ, on consulte. Et, si pour l'employeur c'est intéressant, après les réactions de l'accréditation syndicale de dire: Oui, on va encore venir puis on va le faire ensemble, bien tant mieux.

Il me semble que notre objectif, ce n'est pas de dire: Bien, il y aura toujours les plaintes. Notre objectif, c'est de dire: On va conclure le processus d'équité salariale, et les gens vont être satisfaits. Et tant mieux si, quand on regarde ça sur cinq ans, on se retourne en arrière puis on dit: Il n'y a pas beaucoup d'ajustements ou il n'y en a pas. Les gens de l'accréditation syndicale sont aussi capables qu'un employeur de dire: Bien, on n'a pas de travail à faire. On constate le maintien parce qu'il n'y a pas eu de modification, et ainsi de suite, puis on... ça. Il me semble qu'on est capable de faire ça puis qu'on s'évite toutes sortes d'interventions par après pour essayer de remonter la roue auprès de l'employeur, quand au point de départ on n'a pas été consulté.

Le Président (M. Ouimet): Réaction, M. le ministre?

M. Whissell: J'ai quasiment envie de suggérer à la députée de regarder 76.3, 76.4. C'est toute l'information qui est affichée par l'employeur pendant 60 jours: le sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien, la liste des événements ayant généré des ajustements, la liste des catégories d'emploi à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements, le pourcentage et le montant des ajustements, sa date ainsi que les renseignements sur les droits prévus à 76.4, sur les délais pour les exercer.

«Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur informe les salariés de l'affichage, par un mode de communication susceptible de les joindre», blablaba. Puis 76.4, c'est: «Tout salarié peut, par écrit, [pendant] 60 jours qui suivent la date d'affichage[...], demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité...» Si ce n'est pas de la consultation, je ne sais pas c'est quoi.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): ...mais c'est après la démarche de maintien.

M. Whissell: «Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, dans les 30 jours suivant le délai prévu[...], procéder à un nouvel affichage d'une durée de 30 jours.» Alors, il y a un deuxième affichage en plus. Puis après tout ça il y a un délai de 60 jours pour faire des plaintes. C'est beaucoup.

Moi, ça ne me dérange pas, on pourrait bien retourner aux articles qui sont dans le maintien de la loi actuelle. Tu sais, on retourne comme 12 ans en arrière. Mais il ne faut pas briser l'équilibre. Puis, je veux revenir là-dessus, je comprends ce que vous me dites, je suis assez intelligent pour comprendre qu'il y a des associations syndicales, mais dites-vous qu'il y a peut-être des syndicats qui ne tiennent pas nécessairement à être sur un comité.

Une voix: ...eux autres.

M. Whissell: Ah, mais il y a certainement des syndicats qui ne voudront pas être sur un comité. S'il n'y en a pas eu, d'événements qui ont entraîné, pourquoi forcer la création d'un comité? L'entreprise aura le choix de ses moyens, mais elle n'aura pas le choix de passer à côté de l'affichage, de l'information du droit des femmes. Et de s'exposer à des plaintes s'il n'y a pas eu de comité, ça, c'est ce qu'on propose.

● (16 h 40) ●

Le Président (M. Ouimet): Moi, ce que je comprends, j'ai au moins trois, quatre demandes d'intervention de la part de l'opposition puis je n'ai pas de problème à les accorder, je constate qu'il y a un désaccord sur le fond. On peut faire une dernière tentative de tenter de convaincre le ministre si vous le voulez, mais, moi, je vous suggère par la suite que nous disposions de l'amendement de la députée d'Hochelega-Maisonnette.

Mme Maltais: Bien, je m'excuse, M. le Président, question de règlement, on a des droits de parole.

Le Président (M. Ouimet): Oui, oui, tout à fait.

Mme Maltais: Nous voulons continuer d'essayer de convaincre le ministre et nous voulons utiliser notre

temps de plaidoirie. C'est de la plaidoirie. Parce que nous pensons que c'est important, ce que nous disons. Et nous l'utiliserons dans le cadre normal. Je comprends votre intérêt à ce que les travaux avancent, nous avons avancé, je pense, régulièrement jusqu'ici, mais là il y a un point d'achoppement, et nous voulons débattre et plaider. Comme, moi, je vais devoir peut-être partir pour autre chose, je tiens à protéger le droit, comme vous sûrement, des parlementaires d'invoquer certains faits, là, pour plaider leur cause et d'avoir, d'utiliser tout le temps qui est nécessaire et qui est prévu par le règlement.

Le Président (M. Ouimet): J'ai bien compris. Je vais faire deux commentaires. Premièrement, ce que j'ai dit, c'est: Je suis prêt à entendre d'autres interventions. Je constate, moi, que l'idée du ministre semble être faite — de la partie ministérielle. Je n'ai aucun problème à accorder d'autres droits d'intervention, là, je veux qu'on s'entende bien. Et la deuxième chose, c'est une suggestion que je faisais: s'il y a lieu, si on constate qu'il y a un blocage, on peut continuer et, si on peut se rendre jusqu'à 18 heures, on peut décider de mettre aux voix l'amendement de la députée d'Hochelaga-Maisonneuve. Ça va? Alors, dans l'ordre, peut-être Mme la députée Marguerite-D'Youville, qui a soulevé ce nouveau débat.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Oui. Moi, je veux revenir, M. le Président, sur le fait qu'à partir du moment où on dit que l'employeur consulte la ou les unités d'accréditation ça ne lui crée aucune obligation de mise en place de comité.

Dans votre réponse, vous... M. le ministre a dit: Je ne sais pas pourquoi vous nous demandez un comité. On ne demande pas un comité, on demande qu'il consulte les gens, les unités d'accréditation ou l'unité d'accréditation présents. Il me semble que c'est une façon normale de faire les choses quand on est en processus d'équité salariale. Les organisations syndicales dans leurs milieux ont été mises à contribution dans les processus quand elles sont présentes dans le milieu de travail. Je trouve que ce serait absolument inconvenant de ne pas leur parler de la séquence de maintien qui s'en vient et devoir les consulter là-dessus. Et là l'employeur décidera comment il veut la poursuivre. Il mettra en place un comité ou il n'en mettra pas, ça lui appartient, c'est lui qui décide de la suite des choses, si ça se fait par lui seul, par un comité ou conjointement avec l'association, mais au moins il y a une démarche préalable de reconnaissance de la contribution que peut avoir l'accréditation syndicale dans une démarche comme celle-là. Ce sera à lui d'en décider.

Et, moi, je veux être claire avec le ministre, là, je ne fais pas la job de personne ici, là, je suis fondamentalement convaincue. Puis ce matin vous m'avez dit: Regardez-moi dans les yeux. Regardez-moi dans les yeux. Je suis fondamentalement convaincue que, quand on informe les gens d'une accréditation syndicale, la démarche qui suit est plus probante en termes d'efficacité et de résultat. Mais je ne crée même pas de contrainte à l'employeur de poursuivre, je dis: C'est important qu'il y ait un premier contact, une première consultation. Alors, je ne comprends pas. Parce que, je sais, tout ce que vous nous avez lu dans les articles qui ont suivi, je le comprends, mais le maintien est fait. C'est sûr qu'il y a

l'affichage, puis ils peuvent revenir, puis il peut y avoir des procédures, puis il peut y avoir des appels, puis il peut y avoir des questions, puis il peut y avoir tout ça, mais au préalable il me semble que, dans le cadre de bonnes relations, c'est important qu'ils soient consultés sur une démarche aussi essentielle pour les femmes qui sont les employées d'un employeur mais qui sont aussi les membres d'une unité d'accréditation.

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

M. Whissell: Juste pour dire: Je ne peux pas m'imaginer qu'un syndicat n'a pas des discussions fréquentes avec son employeur, hein?

J'imagine que tout syndicat parle fréquemment à l'entreprise ou aux représentants de l'entreprise et j'imagine que tout bon syndicat, voyant la limite du cinq ans approcher rapidement, va dire, en début d'année, à son employeur: M. l'employeur, dans un an, là, on vous avertit, la nouvelle loi, là, du gouvernement nous donne la possibilité, là, de déposer une plainte immédiatement après l'expiration du cinq ans pour du maintien non fait. On vous avertit, M. l'employeur, on va être rigoureux, on va être rigoureux puis on ne laissera pas passer le délai de cinq ans, alors voulez-vous commencer le plus tôt possible à faire votre maintien? Et, en passant, on est bien prêts à travailler avec vous. Puis, on vous avertit, si vous le faites seul, on va vous avoir à l'oeil. Vous aurez l'obligation d'afficher. On pourra faire nos commentaires comme la loi nous le prescrit et, si vous ne tenez pas compte de nos commentaires, on vous avertit, on déposera une plainte auprès de la Commission de l'équité salariale. Mais on pense que vous pourriez travailler avec nous puis on pourrait former un comité.

Je pense que c'est comme ça que, dans la vraie vie puis dans la pratique, ça va se passer. Puis, si l'employeur veut le faire seul, quand ça va faire cinq ans plus un jour, syndicat ou pas: plainte à la Commission de l'équité. Puis tantôt le député soulignait le mémoire du Barreau qui est rentré il y a quelques minutes. À plusieurs endroits, j'ai constaté qu'il mentionnait le manque de ressources à la commission. Puis, les nouvelles mesures, avec la possibilité de faire beaucoup plus de plaintes qu'anciennement puis de faire des plaintes à cinq ans et un jour, c'est pour ça qu'on augmente de 50 %, à partir de l'année prochaine, le budget de la commission pour qu'elle ait plus de gens qui vont répondre aux questions mais qui vont prendre les plaintes aussi puis qui vont les traiter.

Le Président (M. Ouimet): M. le député de La Prairie.

M. Rebello: J'entends bien le ministre. Je trouve qu'il a pas mal le même objectif. Lui, il dit: Dans le fond, ça va arriver. L'employeur, il va parler au syndicat pareil. Mais là, moi, je ne veux pas l'écrire dans la loi. Pourquoi? Parce que, là, il y a l'équilibre. Mais ça ne tient pas la route, là, son argument. Il veut-u que l'employeur, il consulte le syndicat ou pas? S'il le veut, il marque qu'est-ce qu'on propose, c'est réglé. Puis, s'il ne veut pas, bien, qu'il l'affirme: Je n'aime pas ça que les employeurs consultent les syndicats. Moi, c'est ça que j'ai compris aujourd'hui. Moi, je pense qu'on devrait

faciliter les choses, s'assurer que l'esprit de la loi est appliqué le plus possible. C'est ça, notre but, comme législateurs. Puis marquer dans la loi que, quand il y a une unité d'accréditation, que le monde soit consulté, il me semble que c'est simplement cohérent. L'autre affaire, là, je vais être un petit peu moins gentil parce que j'ai trouvé... Comparer le devoir de consulter un syndicat avec de l'affichage, O.K., c'est deux businesses différentes, là, dans les relations de travail. On ne peut pas dire que, parce qu'on affiche puis qu'on donne la chance aux gens d'être informés, tout ça, on n'aurait pas besoin de consulter le syndicat qui est en place. C'est deux sortes d'affaires différentes, ce n'est pas le même niveau.

Pour faire un parallèle, dans le domaine où j'étais avant, je faisais des vérifications dans des pays du Sud, dans les usines, là, puis il y a eu pas mal souvent des patrons qui m'ont dit: Moi, les droits des travailleurs, là, ils les connaissent, je les ai affichés sur la porte, mais rentre-moi pas un syndicat ici, par exemple.

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

Mme Poirier: Je comprends que le ministre trouve que notre amendement n'est pas conforme. Ça, je le reconnais, je n'ai pas de problème avec ça. Par contre, est-ce que le ministre accepterait justement une modification de notre amendement qui viendrait tout simplement enlever les mots «du comité de maintien»? Et on est même prêts à aller avec «informe» au lieu de «consultation de l'association accréditée», alors, que «l'employeur informe l'association accréditée de son désir de faire l'exercice de maintien». C'est une question de bonne gouvernance, c'est une question de bonnes relations entre un employeur et son syndicat. Ça n'engage pas le reste du processus. Ça fait en sorte que, lorsque l'employeur décide de faire son exercice de maintien, il en informe, qu'il commence son exercice de maintien, à l'association accréditée. Je pense que c'est une question d'ouverture, une question de bonnes relations de travail, le but de tout cela étant de faire en sorte que l'employeur s'acquitte de ses droits, éventuellement.

Le Président (M. Ouimet): Voulez-vous une pause santé?

● (16 h 50) ●

M. Whissell: Non, non. Juste pour répliquer: informer pour informer, sans que ça ait une incidence légale, je pense que ça ne donne rien de plus.

Entre vous puis moi, là, s'il y a un syndicat puis il est dans la dernière année du cinq ans, c'est comme évident que le syndicat sait qu'il va y avoir un exercice de maintien qui va se faire. Il y a une date butoir: cinq ans. Je ne peux pas imaginer que le syndicat qui fréquemment rencontre les représentants de l'employeur ne pourra pas lui souligner: Aïe, tu es dans ta dernière année, on te rappelle tes obligations puis on est prêts à travailler avec toi. Ces gens-là, ils ne travaillent pas en vase clos. Puis là on fait une loi forte, une loi qui couvre des questions de relations de travail, des principes d'équité. Je ne peux pas imaginer que ces gens-là ne se parleront pas. On ne peut pas non plus mettre dans une loi, M. le Président... juste pour dire: On va informer.

On informe pour arriver à un objectif. Quand on a introduit l'avis à l'affichage, pourquoi on l'a fait? Parce qu'on s'est penché puis on s'est dit: Tout d'un coup que ce n'est pas affiché à un endroit que toute personne utilise? Je vous donne un exemple: on affiche dans la cantine, mais, moi, je ne mange jamais dans la cantine. C'est pour ça qu'on a introduit l'avis, pour informer. Mais il y a une incidence: on informe pour dire: C'est là. Mais informer, je veux dire, tout le monde va savoir, dans une entreprise où il y a déjà eu de l'équité, en passant. Alors, on aura été dans l'action, puis on se retrouve quatre ans plus tard, puis on commence le processus de maintien. Je ne peux pas croire... Puis, avec l'expertise que les centrales syndicales développent au Québec actuellement puis avec la force qu'on donne à la loi, j'ose espérer que les grandes centrales syndicales vont former leurs délégués syndicaux davantage sur l'équité salariale comme ils le font en matière de santé-sécurité au travail ou en matière de droits, je ne sais pas, moi, en matière de harcèlement ou autres.

On n'est pas dans un univers où les gens sont en vase clos. C'est dynamique, puis ils se rencontrent. Puis, au bout de la ligne, le syndicat, s'il y en a un, doit bien savoir, lui, qu'à cinq ans et un jour il dépose une plainte. Puis, s'il ne le fait pas, comme beaucoup ne l'ont pas fait présentement, il faudra se demander pourquoi.

Le Président (M. Ouimet): M. le député de La Prairie.

M. Rebello: Les syndicats ne sont pas tous organisés, tous des énormes syndicats avec énormément de ressources. Donc, tout ce qu'on peut faire pour faciliter le transfert d'information entre l'employeur puis le syndicat sur l'équité salariale, à mon avis, c'est bon pour assurer l'équité salariale.

Donc, prendre pour acquis que tout le monde va fonctionner comme s'ils étaient tous des syndicats, le gros kit, avec tous les conseillers syndicaux qu'il faut, ce n'est pas comme ça qu'il faut... moi, je ne pense pas que c'est l'approche qu'il faut avoir. Il faut avoir une approche où on maximise le transfert d'information. Moi, ce que je comprends, là, depuis le début ce que j'ai aimé, là, dans les moments où j'ai pu participer à la commission, c'est qu'il y avait une attitude de collaboration. Je sentais vraiment qu'il y avait vraiment une discussion objective, tu sais: Ça a-tu de l'allure, ça n'a pas d'allure? Bon. Là, je trouve que de ne pas mettre «informer», là, ce serait un peu boqué, tu sais. Tout ce que ça ferait, c'est un peu me confirmer... Moi, avant... en politique, j'avais un préjugé dans les commissions parlementaires. Je me disais: Ah, je vais être pogné dans les commissions où est-ce que, là, le ministre est de l'autre bord, il fait juste... il garde ses affaires par principe, pour ne pas montrer qu'il fait des concessions, là, juste un peu un show de testostérone, puis l'opposition va parler le plus longtemps possible pour faire perdre du temps au ministre.

Le Président (M. Ouimet): M. le député!

M. Rebello: Ça, c'était ma perception.

Le Président (M. Ouimet): M. le député!

M. Rebello: Mais là, moi, je pense que, depuis le début de la...

Le Président (M. Ouimet): M. le député, je vais vous arrêter deux secondes. Permettez-moi de vous arrêter. Jusqu'à date, ça allait bien, mais, quand vous utilisez des mots comme «des shows de testostérone», on commence à être à la limite, là, de ce qui est acceptable. Je vais vous laisser aller mais à l'intérieur du règlement.

M. Rebello: Je vais mettre ça dans mon livre des mots à ne pas utiliser, là.

Le Président (M. Ouimet): ...l'intention. Les mots suivent, par la suite.

M. Rebello: Non, ce que je voulais dire, dans le fond, c'est qu'à mon avis c'est une proposition qui ne change pas l'économie de la loi, l'équilibre, tout ça, qui va juste dans le sens de renforcer. Puis que le ministre accepte ça, ça démontrerait justement qu'on est dans un esprit de collaboration puis que, oui, il va y avoir, de temps en temps, un petit mot de rajouté pour clarifier vraiment les choses, pour être sûrs qu'on se comprend bien puis que la loi soit appliquée comme il faut.

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

Mme Poirier: Merci, M. le Président. Écoutez, je trouve que la fermeture du ministre est décevante.

Il met l'obligation sur les syndicats de porter plainte. J'ai l'impression qu'on revient à l'article 19, là, tu sais, il faut porter plainte pour faire exercer ses droits. Je trouve ça regrettable. Je pense qu'on a... Aller jusqu'à... on a été jusqu'à «informer l'accréditation en place» ne me semble pas quelque chose de contraignant, ne me semble pas quelque chose qui vient brimer les droits de qui que ce soit, bien au contraire. Si l'employeur décide d'y aller seul, de débiter l'exercice de maintien et qu'on arrive en affichage et que, là, on est à l'affichage et que, là, on apprend qu'il y a un exercice de maintien... Parce que, je suis d'accord avec mon collègue, on n'est pas toujours dans des entreprises où le syndicat est omniprésent et superorganisé, là, on n'est pas toujours avec des grandes centrales là.

Donc, lorsqu'on est dans des petites unités qui vont être visées par cet article-là dans un exercice de maintien, juste le fait d'informer son partenaire, parce qu'en principe ça devrait être son partenaire, le syndicat, eh bien, je pense que c'est une question de bonnes relations, c'est une question de bonne gouvernance et de bonne attitude de relations de travail. Je ne comprends pas l'attitude du ministre de faire en sorte que l'obligation soit mise sur les syndicats. Le ministre, ce qu'il nous propose, c'est un régime de plaintes. Alors, si les syndicats, si les employés ne sont pas contents, on retourne au régime de plaintes au lieu d'être dans un attitude de travailler ensemble à faire l'équité salariale, ce qui était là au début. Quand on débute le programme d'équité salariale, il y a une obligation de mettre un comité en place, et ce comité-là travaille avec l'employeur. On arrive au maintien, non, il n'y a plus de comité, il n'y a plus d'obligation de comité, il n'y a pas

d'obligation de travailler avec les salariés et l'accréditation en place. C'est décevant, M. le Président, très décevant.

M. Whissell: Je veux juste répliquer, M. le Président. La députée d'Hochelaga-Maisonneuve mentionne que je ne vise qu'un régime de plaintes. C'est faux. Par contre, quand on fait des lois, on met des obligations à une partie ou à une autre. Dans le cas présent, on met des obligations aux employeurs en grande, grande partie.

Mais je veux juste la prendre au mot. On aurait beau dire qu'il a l'obligation d'afficher, mais, s'il n'affiche pas, on fait quoi? On pose une plainte. Puis à partir de quand? Six mois avant la date du cinq ans, il est obligé d'aviser, consulter. Puis, s'il ne le fait pas, bien là il faut déposer une plainte. On peut bien mettre des mots, mettre des mots, là, dire: Il doit consulter, mais, s'il ne le fait pas, il arrive quoi? Bien, c'est pour ça qu'on va avec un affichage rigoureux, un préavis, un affichage, une période de consultation, puis les plaintes arrivent à la fin s'ils ne le font pas. Mais on peut bien, on l'écrirait, M. le Président, là: Il doit consulter. Bon. La première question, c'est: Quand? Comment? S'il y a plus qu'un syndicat, lequel? Tous? S'il n'y a pas de syndicat, comment? Alors là, on va faire un affichage pour dire qu'il y a une période d'exercice de maintien qui commence. Puis là, si ça, ça ne se présente pas, on va faire quoi? Il va falloir mettre un mécanisme de plainte?

Tu sais, écrire des mots pour écrire des mots... Je comprends l'objectif recherché par l'opposition, c'est très louable, mais on est dans le domaine de la pratique.

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

Mme Poirier: Tant qu'à chercher, je vais poser la question au ministre. Alors, quand on est dans un programme régulier, qu'on doit établir un comité de maintien, c'est prévu, les modalités sont dedans. Alors, pourquoi on ne fait pas la même chose pour les mêmes modalités dans le cadre de consulter l'accréditation?

M. Whissell: Si vous voulez répéter.

Mme Poirier: Il ne m'écoute pas, ce n'est pas mêlant.

M. Whissell: Non, ne dites pas ça, je vous écoutais, mais j'ai manqué le début.

Mme Poirier: Ce que je vous dis, c'est que, lorsqu'on est au début du processus, quand il faut établir un programme, bien on établit un comité de maintien. Donc, les modalités sont là.

Une voix: ...

Mme Poirier: Bien, il peut, puis les modalités sont là. Donc, il peut.

M. Whissell: 10-49...

Mme Poirier: On vous l'a dit tout à l'heure, on parle de lorsqu'il y a une accréditation syndicale.

M. Whissell: ...information, à 16, c'est l'employeur qui institue le comité.

Mme Poirier: Donc, est-ce qu'il a des délais pour instituer son comité? Bon. Bien, pourquoi il en faudrait un là, là?

M. Whissell: Le délai, savez-vous c'était quoi? C'était d'avoir tout fait ça pour novembre 2001. C'était ça, le vrai délai. Puis il y en a la moitié qui ne se sont pas rendus à ce délai.

● (17 heures) ●

Là, on va essayer de prendre l'autre moitié qui ne l'ont pas fait, leur faire faire leur premier exercice. Puis depuis tantôt on parle dans le maintien, puis là ils ont une obligation de le faire aux cinq ans avec des mécanismes de plainte. Je le sais, que c'est triste de dire qu'on fait des lois puis qu'on donne des options aux travailleurs pour défendre leurs droits, qui s'appellent des plaintes. Je sais. Puis on ne souhaite pas qu'on s'en aille avec seulement des plaintes. Mais, la nature humaine étant ce qu'elle est, s'il n'y a pas des mécanismes de plainte avec des pénalités... Puis je me permets de vous rappeler, M. le Président, que, les entreprises qui ne l'auront pas fait pour la période de cinq ans, il arrive quoi? Ça va être de la rétroaction au moment où ils devaient le faire. Ce sera également des compensations pour le moment qu'ils devaient le faire puis ce sera également des indemnités, parce qu'ils n'auront pas respecté la loi. C'est beaucoup, ça. Ça n'existe pas dans la loi actuelle.

Le Président (M. Ouimet): À ce stade-ci, je vais suspendre les travaux pour une dizaine de minutes.

(Suspension de la séance à 17 h 1)

(Reprise à 17 h 14)

Le Président (M. Ouimet): Alors, à l'ordre, s'il vous plaît! La commission reprend ses travaux. Nous étions toujours sur l'amendement proposé par la députée d'Hochelega-Maisonneuve. Est-ce qu'il y avait autre chose à ajouter?

Une voix: Non.

Le Président (M. Ouimet): Donc, s'il n'y a pas d'autre question ou commentaire, je vais mettre aux voix l'amendement de Mme la députée d'Hochelega-Maisonneuve. Est-ce que l'amendement est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Alors, nous allons passer à...

Une voix: Non.

Le Président (M. Ouimet): Est-ce qu'on prend un vote ou... C'est ça? Oui.

M. Whissell: Je ne sais pas si elle le veut. Voulez-vous voter sur votre article?

Une voix: ...enregistré.

Le Président (M. Ouimet): Alors, je le mets aux voix. Donc, on va appeler le vote, Mme la secrétaire.

La Secrétaire: Parfait. Alors, Mme Poirier (Hochelega-Maisonneuve)?

Mme Poirier: Pour.

La Secrétaire: Mme Richard (Marguerite-D'Youville)?

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

La Secrétaire: M. Rebello (La Prairie)?

M. Rebello: Pour.

La Secrétaire: M. Whissell (Argenteuil)?

M. Whissell: Contre.

La Secrétaire: M. Drolet (Jean-Lesage)?

M. Drolet: Contre.

La Secrétaire: Mme Gaudreault (Hull)?

Mme Gaudreault: Contre.

La Secrétaire: M. Bachand (Arthabaska)?

M. Bachand (Arthabaska): Contre.

La Secrétaire: M. Bernard (Rouyn-Noranda—Témiscamingue)?

M. Bernard: Contre.

La Secrétaire: M. Ouimet (Marquette)?

Le Président (M. Ouimet): Abstention.

La Secrétaire: Le vote est rejeté.

Le Président (M. Ouimet): L'amendement est rejeté. Donc, nous étions à 76.2. Y avait-il d'autres questions ou commentaires sur 76.2? Passons à 76.3. M. le ministre.

M. Whissell: Laissez-moi juste me retrouver. 76.3, j'ai l'impression de l'avoir déjà lu tantôt.

Le Président (M. Ouimet): Vous en avez lu plusieurs, là. On va le relire. On va le relire une autre fois.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): ...vous en devez.

M. Whissell: Non, non, c'est bien. En politique, il faut s'amuser aussi.

Alors: «76.3 — plus sérieusement, M. le Président. Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, lorsqu'il a évalué le maintien

de l'équité salariale, en afficher pendant 60 jours les résultats dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés. L'affichage doit inclure les éléments suivants:

«1° un sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité[...];

«2° la liste des événements ayant généré des ajustements;

«3° la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements;

«4° le pourcentage ou le montant des ajustements à verser;

«5° sa date ainsi que les renseignements sur les droits prévus à l'article 76.4 et sur les délais pour les exercer.

«Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur informe les salariés de l'affichage, par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment la date de l'affichage, sa durée et par quels moyens ils peuvent en prendre connaissance.»

Alors, c'est pour permettre, M. le Président, rapidement le premier affichage qui va permettre aux salariés de connaître les résultats de l'évaluation du maintien et de formuler les commentaires ou questions à l'employeur ou au comité.

Le Président (M. Ouimet): Merci, M. le ministre. Questions ou commentaires? Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: Afin de bien comprendre le libellé de l'article, je reprendrais des propos de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. La question qu'ils posaient était à l'effet que l'affichage doit indiquer l'évaluation des résultats des catégories d'emploi ainsi que la rémunération associée à chacune des catégories visées par des changements. C'est un questionnement qu'il y avait dans leur mémoire. J'aimerais savoir: Est-ce qu'on répond à ce questionnement-là ici?

M. Whissell: Mais, si on dit à 3°: «La liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements», c'est donc qu'on cible celles qui obtiennent des ajustements. Les autres, bien entendu, ne le seront pas. Je me permets de vous rappeler aussi qu'on est dans le maintien, donc il y a déjà eu un premier exercice.

(Consultation)

Le Président (M. Ouimet): D'autres questions, commentaires?

Mme Poirier: ...d'ailleurs la fédération avait demandé, et on revient un peu à la discussion qu'on vient d'avoir, mais on s'essaie d'un autre bout, là... demandait que l'employeur ait l'obligation de rendre ses données disponibles aux associations accréditées, sur demande. Alors, j'aimerais ça entendre le ministre là-dessus.

● (17 h 20) ●

M. Whissell: Bien, c'est à dire qu'il y a le contenu de l'affichage. S'il y a un comité, certes ils ont l'information. S'il n'y a pas de comité, s'il y a un syndicat, il

pourra aller voir l'employeur, il va pouvoir poser des questions. Parce qu'il y a une période, je vous rappelle, qui... Là, c'est le premier affichage. Alors, il y a une période d'échange d'information. Il y a le deuxième affichage qui va faire état, qu'on va voir à l'article suivant. Alors, il y a quand même une mécanique qui est là. Si jamais l'employeur ne fournit pas adéquatement les informations aux travailleurs ou au syndicat, bien je pense qu'il y aura une plainte qui sera déposée à ce moment-là. Ce n'est pas ce qu'on souhaite. Alors, je pense que l'employeur sera tenté de fournir toutes les réponses aux questions du syndicat ou des travailleuses.

Mme Poirier: Par contre, je comprends le ministre quand il nous dit que, lors de l'affichage, l'accréditation pourra demander des questions, etc., mais est-ce qu'il ne pourrait pas y avoir justement une obligation à l'employeur de rendre disponibles les données avec lesquelles il a effectué... Parce qu'étant donné que l'employeur peut faire seul l'exercice et qu'il n'a que l'obligation d'affichage des résultats, on s'est bien entendu... Parce qu'à ce que je me rappelle on n'a pas statué, là, sur la méthode de calcul, là. Alors donc, est-ce qu'on ne pourrait pas justement regarder pour, de s'assurer que ce qui permet à l'employeur d'établir ce qui est affiché sur demande... de rendre disponibles ces données pour s'assurer d'une transparence entre l'employeur et l'accréditation?

M. Whissell: La transparence, c'est que les travailleurs, incluant les syndicats, peuvent poser toutes les questions qu'ils veulent à l'employeur s'il n'y a pas de comité et l'employeur est en droit de répondre. S'il ne le fait pas adéquatement, s'il ne fournit pas une information satisfaisante, il est clair que les gens vont se déclarer insatisfaits, puis ils vont déposer des plaintes.

Je voudrais juste aviser, M. le Président, qu'à 76.4, l'article qu'on va regarder après, ça commence en disant: «Tout salarié peut, par écrit, dans les 60 jours qui suivent la date de l'affichage[...], demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité d'équité ou, à défaut, à l'employeur.» Il y a quand même un mécanisme, là, formel, et, si jamais ce n'est pas respecté, bien, quand la commission débarquera dans l'entreprise pour aller faire de la vérification, bien elle va dire: Bien, pourquoi vous n'avez pas répondu aux demandes de renseignements? Vous aviez l'obligation dans la loi. C'est-à-dire que le salarié avait le droit de vous demander de l'information, vous ne lui avez pas donné, puis là aujourd'hui il conteste votre exercice de maintien.

Le Président (M. Ouimet): Est-ce que ça va pour 76.3?

Mme Poirier: Oui.

Le Président (M. Ouimet): Oui. Passons donc, M. le ministre, à 76.4.

M. Whissell: 76.4, nous avons un amendement. On va lire l'article lui-même. Juste pour souligner que l'amendement, c'est fort simple, c'est qu'on a jugé, suite aux consultations, d'allonger de 30 à 60 jours la durée.

Alors: «76.4. Tout salarié peut, par écrit, dans les 60 jours qui suivent la date de l'affichage prévu à l'article 76.3, demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité [de l'équité] salariale ou, à défaut, à l'employeur.

«Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, dans les 30 jours suivant le délai prévu [du] premier alinéa, procéder à un nouvel affichage d'une durée de 30 jours. Cet affichage doit être daté et préciser, selon le cas, les modifications apportées ou qu'aucune modification n'est nécessaire. Dans le cas où l'évaluation du maintien de l'équité salariale est faite par l'employeur seul, l'affichage doit être accompagné de renseignements sur les recours prévus à la présente loi ainsi que sur les délais pour les exercer.»

Alors, je pense, c'est clair, c'est tout l'encadrement du deuxième affichage avec un délai de 60 jours au préalable pour formuler les commentaires. Et avec l'amendement... je ne sais pas si vous voulez que je le présente immédiatement.

Le Président (M. Ouimet): Formellement, oui.

M. Whissell: Alors, l'amendement dit: Remplacer, dans le deuxième alinéa de l'article 76.4 proposé à l'article 21 du projet de loi, ce qui suit: «d'une durée de 30 jours» par ce qui suit: «d'une durée de 60 jours».

Et, comme je le disais, c'est pour prolonger de 30 jours additionnels le 30 jours qui était déjà prévu au projet de loi n° 25.

Le Président (M. Ouimet): Sur l'amendement de 30 à 60 jours, y a-t-il des questions, des commentaires?

Mme Poirier: Non.

Le Président (M. Ouimet): Alors, je mets aux voix l'amendement. Est-ce que l'amendement à l'article 21, paragraphe 76.4, est adopté?

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. 76.4 tel qu'amendé maintenant. Questions, commentaires?

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): On va l'adopter à la fin, là, avec l'article 21.

Mme Poirier: Ah, c'est vrai, vous avez raison. Excusez-moi.

Le Président (M. Ouimet): Passons à 76.5.

M. Whissell: «76.5. Sous réserve du troisième alinéa de l'article 101, les ajustements salariaux s'appliquent à compter de la date à laquelle l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 doit avoir lieu.

«À défaut d'être versés, ils portent intérêt au taux légal à compter de cette date.»

Donc, l'article 76.5, M. le Président, précise que les ajustements en maintien sont dus à la date du second affichage. À défaut d'être versés à cette date, ils portent intérêt au taux légal.

Le Président (M. Ouimet): Questions ou commentaires?

Mme Poirier: Oui, M. le Président. Bien, écoutez, je pense que c'est ici qu'on arrive à notre débat de rétroactivité en tant que tel. Dans les présentations qui nous ont été présentées, on a eu plusieurs suggestions qui n'étaient pas toutes dans le même sens. Et je comprends que le ministre n'en a pas tenu compte, des suggestions proposées, puisqu'elles n'allaient pas toutes dans le même sens.

Par contre, j'aimerais connaître son ouverture par rapport à la notion de la date à laquelle l'affichage est prévu et non pas d'avoir utilisé des mots comme «à la date des changements survenus aux emplois». Alors, si les ajustements salariaux s'appliquaient à la date des changements survenus à l'emploi, ça viendrait faire en sorte de corriger l'iniquité qui s'est produite en cours de temps dans le cadre du maintien en tant que tel. Je sais que le ministre va me relire le paragraphe qui dit que l'employeur est tenu de le faire et que, s'il ne le fait pas, on peut porter plainte, mais je pense que ce serait beaucoup plus simple de l'introduire ici, à ce moment-ci, et faire en sorte qu'au lieu de la date à laquelle l'affichage est prévu, eh bien, qu'on vienne plutôt introduire ici «date de changements survenus aux emplois», qui viendrait tout simplement faire en sorte que les changements...

Puis les changements, c'est tout à fait normal, là, dans une entreprise, et puis ça peut être même un changement de fusion d'entreprises. Est-ce qu'on peut...

Le Président (M. Ouimet): Juste un instant, Mme la députée.

Mme Poirier: Oui.

Le Président (M. Ouimet): Normalement, les règles de décorum font en sorte qu'on ne peut pas manger lorsqu'on travaille en commission parlementaire. On permet les breuvages, que ce soient le café, l'eau, le lait au chocolat, mais, en ce qui concerne la nourriture, normalement on ne permet pas. Alors, je suis désolé pour les collègues. Voilà. Alors, moi, je vous invite à éviter cela pour l'instant.

Une voix: ...

Le Président (M. Ouimet): C'est ça. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

● (17 h 30) ●

Mme Poirier: Merci, M. le Président. Alors, pour reprendre le fil de mon propos, je pense qu'il serait intéressant d'entendre le ministre à savoir pourquoi il n'y va pas avec un ajustement des salaires en lien avec le changement intervenu. On a vu qu'il peut y avoir des fusions dans les entreprises, il peut y avoir toutes sortes d'événements en tant que tels. Et la date de l'événement à laquelle se produit le changement permettrait d'ajuster

les salaires afin que les femmes qui ont vécu ces changements-là, bien, puissent bénéficier, à la bonne date, de l'ajustement salarial qui leur est dû. Si on y va avec la date de l'affichage, eh bien, quelqu'un qui a vécu un changement, ou il y a eu une fusion, ou il y a eu un changement dans l'entreprise en tant que telle, bien, à moins de porter une plainte entre deux évaluations, bien il ne pourra pas y avoir de rétroactivité dû à un changement qui n'est pas nécessairement en lien avec la personne elle-même, mais peut-être un changement dans l'entreprise en tant que telle.

Alors, à mon avis, il serait bien d'entendre le ministre et de savoir qu'est-ce qu'il en pense et pourquoi il n'introduit pas le fait des changements survenus aux emplois.

M. Whissell: M. le Président, là-dessus j'ai amplement documenté l'opposition lorsqu'on a parlé, à 76.1, sur le grand principe général, je n'ai pas l'intention de rajouter davantage.

Toute l'approche du maintien est là. Et la rigueur commande aussi d'avoir une mécanique qui va fonctionner, que les entreprises vont pouvoir mettre en action. Et le maintien tel que dans la loi actuelle ne rend pas service, je pense, à l'équité. Ça a été salué, je pourrais faire lecture à nouveau des déclarations, avec la récurrence, d'introduire un mécanisme rigoureux avec une périodicité. C'est exactement ce qu'on fait. Et on ne veut pas non plus jouer dans le film qu'on retourne toujours en arrière. On veut que les entreprises, lorsqu'elles s'exercent, que ce soit dans le premier exercice ou dans le maintien, elles le fassent avec les données d'aujourd'hui. C'est pour ça que, pour toute la question d'un premier exercice, pour les entreprises qui n'ont pas entamé un premier exercice, on leur permet maintenant d'utiliser les données d'aujourd'hui, c'est-à-dire de 2009, pour faire l'évaluation d'un premier exercice. Elles prendront les données actuelles, on ne retourne pas en arrière. Par contre, pour le premier exercice, on s'est assuré de retourner à 2001 pour les compensations parce que c'était la loi actuelle.

Mais la loi actuelle dans le maintien est très vague, vous le savez comme moi. Et là on fait le pari qu'avec une récurrence, qui sera très active, proactive mais qui n'aura pas une rétroaction, on fait le pari que c'est mieux pour l'avancement de l'équité dans le maintien. Pas d'autre commentaire.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Merci, M. le ministre. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: M. le Président, j'aimerais ça mieux comprendre l'explication que vient de nous donner le ministre. Si je comprends bien, ce que le ministre nous dit actuellement, c'est qu'il y a un droit qui existe, à savoir, lorsqu'on fait son premier exercice d'équité salariale, le fait de... Si quelqu'un ne l'a pas fait, en lien avec le nouveau projet de loi, une entreprise qui ne l'aurait pas fait doit remonter à 2001, et il y a rétroactivité qui sera donnée à partir du moment où on fait l'exercice et en retournant jusqu'en 2001 pour faire les ajustements en tenant compte des données de 2009. Il y a de la rétroactivité, on admet qu'il y a une équité, on admet que la rétroactivité est un droit.

Quelle est la différence entre l'exercice initial et l'exercice de maintien qui vient reconnaître peut-être,

parce que ce n'est pas nécessairement acquis, là, qu'il y aura des iniquités flagrantes, là, alors qui viendra reconnaître une iniquité, qui viendra reconnaître une discrimination et qui va faire en sorte que cette personne-là ne pourra pas réclamer ce qui lui est dû parce qu'elle a perdu ses droits? On parle d'une loi proactive. C'est un droit à la non-discrimination, cette loi-là. Et ce qu'on vient faire dans le cadre du maintien, c'est qu'on vient introduire une discrimination sur cinq ans. Alors, moi, j'ai de la misère à comprendre la logique du ministre à l'effet que c'est bon lorsqu'on fait l'exercice, mais ce n'est plus bon quand on fait le maintien. Alors, on a droit à de la rétro lorsqu'on fait l'exercice pour la première fois, mais on perd ses droits lorsqu'on fait l'exercice de maintien.

Il me semble, ce que le ministre nous dit depuis le début, que c'est une loi d'équilibre, il me semble que, là, l'équilibre, là, ne fonctionne pas du tout, du tout, là.

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

M. Whissell: Je veux simplement rappeler à la députée, M. le Président, que, pour le premier exercice de 2001, son propre parti a suspendu, pendant quatre ans, le recours possible à l'équité salariale, que le premier exercice devait être fait en novembre 2001 et que, de 1997 à 2001, il n'y avait même pas possibilité d'aller à la charte. Et là on parle, là, d'un premier exercice où les disparités de traitement étaient très élevées. Là, on parle de maintien où il y a déjà eu des correctifs salariaux d'apportés avec un article 15 qui dit clairement, dont on a l'équivalent au niveau du maintien, qui dit clairement que l'employeur ne doit pas faire de mesures discriminatoires à l'égard des salariés. Honnêtement, là, M. le Président, je pense que la députée doit se rappeler de ce qui a été fait de 1997 à 2001. Puis là on parlait d'un premier exercice où il y avait des grosses corrections à faire. Et là on parle du maintien avec des dispositions où on ne peut pas avoir de mesures discriminatoires à l'intérieur de l'intervalle du maximum de cinq ans.

Mme Poirier: Écoutez, M. le Président, je pense que le ministre interprète à sa façon une loi qui a été mise en place après des luttes assez importantes. Faire adopter la Loi sur l'équité salariale a été une initiative qui a été difficile, a été une lutte qui a fait en sorte de réunir les femmes de l'Assemblée nationale au-delà des caucus indépendants.

Je vous dirais que, ne serait-ce que de cette solidarité féminine à l'intérieur du Parlement, cette loi-là n'aurait pas vu le jour. Alors, lorsque le ministre nous parle que les droits ont été suspendus jusqu'en 2001, moi, je vais vous dire, ces droits-là, ils étaient où avant? Qu'on ne me parle pas de la charte avec l'article 19, on l'a vu, c'était inefficace. Donc, l'avancée qui a été faite pour introduire, à partir de 2001, dans notre société un processus d'équité salariale est une avancée extraordinaire reconnue par tous et par vous-même. Vous l'avez dit tout à l'heure, qu'il n'y a pas d'autres sociétés dans le monde qui ont une loi aussi proactive que la nôtre. Alors, je ne pense pas qu'on peut parler de suspension de droits en tant que tels. Moi, je pense qu'il faut regarder vers l'avant. Et le ministre nous a dit que la loi qu'il nous déposait aujourd'hui était... pas aujourd'hui, mais qu'il nous a déposée il y a quelques semaines était une loi pour faire en sorte qu'on réalise

enfin l'équité salariale. Réaliser l'équité salariale, ça veut dire éliminer la discrimination systémique. Et, si on veut l'éliminer, il faut la corriger. Il ne faut pas juste mettre un plasteur sur le bobo, là, il faut faire en sorte que les correctifs nécessaires soient apportés, et les correctifs, ça s'appelle de la rétroactivité lors du maintien. Le correctif est apporté lorsqu'on établit un programme, mais il n'est pas établi lorsque le programme est établi.

C'est deux poids, deux mesures, M. le ministre. Et vous venez introduire, dans la Loi sur l'équité salariale, une forme de discrimination en ne permettant pas le règlement, entre les exercices de maintien, des iniquités qui se produisent.

M. Whissell: ...en exemple la députée, les nouvelles entreprises. Actuellement, là, une entreprise qui est créée, là, elle a quatre ans pour faire son équité. Actuellement, est-ce qu'on crée des discriminations? C'est le choix qui a été fait à l'époque, qui est encore le principe reconnu dans la loi actuelle.

Une voix: On n'ira pas le corriger.

● (17 h 40) ●

M. Whissell: Nous, on va plus loin, on dit: Toutes les 10 qui ont été oubliées, on va les introduire dans la loi, ils auront l'obligation de le faire. Puis on garde le principe: quatre ans pour s'exercer, pour faire un premier exercice d'équité salariale. On garde le principe de la loi actuelle. Mais, entre vous et moi, on fait le choix que, pendant quatre ans, il n'y aura pas d'équité salariale dans l'entreprise. On va laisser le temps à l'entreprise de s'établir, de monter sa structure salariale, puis, au bout de quatre ans, il y a une obligation de le faire. C'est comme ça actuellement puis c'est comme ça qu'on le propose.

Dans le maintien, on y va avec une formule qui est très similaire, c'est qu'on dit: On va avoir un exercice rigoureux, comme un premier exercice d'équité salariale, ce sera le maintien, puis on va demander de faire une reddition de comptes aux cinq ans.

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Moi, je comprends que le projet de loi qu'on a devant nous corrige un certain nombre d'éléments dont on a pris connaissance au fil de l'expérimentation de l'application de la Loi d'équité salariale. Et ce n'est pas parce qu'on a des choses à corriger à l'égard d'un projet de loi qui a été appliqué qu'on doit générer une nouvelle forme de discrimination par le biais d'un projet de loi qui va bien encadrer le processus de maintien.

Quand on reconnaît que, dans un projet de loi, en suivi à l'application de la Loi de l'équité salariale, on doit maintenant encadrer le processus de maintien pour qu'effectivement il ait lieu et qu'on reconnaisse aux femmes leurs droits, qu'est-ce qui vient avec les droits? C'est la reconnaissance de la valeur de leur travail, et la reconnaissance de la valeur de leur travail, ce n'est pas une image, c'est la rémunération. Alors, je comprends très bien le fait qu'avant il y avait des problèmes, et l'objectif, c'est d'en corriger le plus possible puis de ne pas en générer de nouveaux. Et le constat que je fais avec l'application, tel qu'il est prévu actuellement, c'est

que, du fait qu'il n'y ait pas de rétroactivité, on ne reconnaît pas... On dit reconnaître les droits des femmes, mais on ne les applique pas dans ce que ça comporte comme obligation, c'est-à-dire une rémunération en conséquence, donc une rétroaction. Bien sûr, on va ajuster leurs salaires, mais il reste que, durant toute cette démarche-là, la loi... ils n'ont pas, durant toute cette démarche-là... et, la séquence où leur travail n'a pas été correctement reconnu, on ne leur donne pas gain de cause dans la réalité des choses.

Il y a une discrimination qui s'implante pour eux, qui se met en place pour eux. On reconnaît un droit, mais on ne le met pas en place de façon tangible dans la réalité des choses.

M. Whissell: ...M. le Président, pour répliquer, pas plus que quand c'est une nouvelle entreprise avec la loi actuelle, où on dit: Malgré qu'il n'y a même pas eu de correctifs salariaux, vous allez avoir quatre ans pour vous exercer, pour un premier exercice qui corrige souvent des distorsions beaucoup plus fortes que le maintien.

Le maintien, on finit un premier exercice, puis le compteur part. Là, il faudrait présumer, là, que, le lendemain d'un premier exercice, il est arrivé un événement vraiment, là, qui a créé de la distorsion systémique puis que, là, on va attendre à la dernière minute du cinq ans pour dire: On fait les correctifs. Mais la vraie vie, là, c'est qu'il va en arriver, certains événements, je ne le renie pas, comme il en arrive pour un premier exercice. Mais ce qu'on dit, c'est qu'on va se mettre quelque chose de rigoureux qui va trancher à une période fixée dans le temps, puis, dès que le maximum de cette période sera atteint, le droit des travailleuses est protégé par un mécanisme de plainte et d'encadrement par la Commission de l'équité salariale. Alors, je pense que c'est un très, très grand pas qui est fait en matière de maintien, mais en même temps je veux rappeler à la députée de Marguerite-D'Youville qu'il faut que ça fonctionne, il faut que ce soit applicable, il faut que les entreprises soient capables de le faire. Puis on ne peut pas demander non plus en même temps d'être excessivement rigoureux et en même temps de trouver, là, puis de retourner en arrière corriger toute petite disparité qui serait survenue en cours de route. On n'en finira jamais.

Par contre, il y a la disposition que, si un employeur a posé un geste volontaire, discriminatoire, ça, ce sera contestable en tout temps. Puis les correctifs se feront à partir du moment que l'événement est survenu, puis c'est la commission qui va voir à l'application de ces dispositions. Ça, je pense, c'est bien protéger, mettre les femmes à l'abri de discrimination volontaire, disgracieuse à l'égard des femmes. Mais il ne faut pas penser que la distorsion salariale à l'égard de l'équité va être très forte au bout de cinq ans. Il y en aura. Il y en aura, mais on va la corriger, par exemple. Présentement, on ne la corrige pas.

Puis rappelez-vous les gens qui sont venus au bout de la table, puis on leur demandait: Qu'est-ce que vous avez fait comme maintien? On la sait, la réponse. Puis là en plus, si on vient à bout d'adopter ce projet de loi, les entreprises qui ont fait leur exercice d'équité salariale déjà, puis saluons leur courage, puis saluons l'énergie qu'ils y ont mise, avec leurs travailleurs devront, pour le 31 décembre 2010, avoir fait un exercice de maintien aussi.

Ça, ça veut dire qu'au moment qu'on va adopter la loi, là, je vais vous dire, les entreprises qui ont déjà fait le maintien sont mieux de s'activer parce qu'au 1er janvier 2011, s'ils ne l'ont pas fait, bien là j'ose espérer que syndicats et femmes vont connaître leurs droits, on va donner des moyens à la commission pour qu'ils fassent des campagnes de sensibilisation à la grandeur du Québec et que les travailleuses qui se sentiront lésées que le maintien n'aura pas été fait au 1er janvier 2011, bien elles déposeront des plaintes, puis la commission va avoir les ressources humaines pour pouvoir traiter ces plaintes-là. Mais, attention, il y a des sanctions aux employeurs qui ne l'auront pas fait, puis ces sanctions sont financières: intérêts, indemnités.

Le Président (M. Ouimet): Oui. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: Alors, M. le Président, j'aimerais ça déposer un amendement, que je vais vous lire. Alors, de remplacer, à la deuxième ligne, après... excusez, à la troisième ligne, après les mots «à laquelle l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76 doit avoir lieu»... pour «des changements survenus aux emplois».

Le Président (M. Ouimet): Vous êtes à quel article, là?

Mme Poirier: 76.5.

Le Président (M. Ouimet): 76.5. O.K.

Mme Poirier: Alors, remplacer à la deuxième ligne les mots «à la date à laquelle l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 doit avoir lieu» par «des changements survenus aux emplois».

Le Président (M. Ouimet): Bien.

(Consultation)

Le Président (M. Ouimet): Ça m'apparaît recevable, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve. Nous allons en faire copie pour tous les collègues. Mais est-ce que l'amendement est clair? Parce que je pense qu'on va pouvoir en débattre. Et, pendant que le débat aura cours, on fera des copies pour les collègues. C'est clair, M. le ministre?

M. Whissell: Oui, oui.

Le Président (M. Ouimet): Voulez-vous qu'on relise l'amendement?

M. Whissell: Non, j'ai bien compris.

Le Président (M. Ouimet): Bien compris. Très bien. ● (17 h 50) ●

Mme Poirier: M. le Président, alors l'amendement qui est déposé permettrait de faire en sorte que les femmes ne subissent pas de discrimination, ne subissent pas de préjudice, ne subissent pas d'iniquité en tant que telle dans le cadre du processus de maintien. Le ministre a fait en sorte d'introduire un processus de maintien plus rigoureux, mieux organisé, et, à mon avis, les employeurs

et aussi les syndicats vont, de ce fait, faire en sorte que l'exercice de maintien soit appliqué dans les prochaines années. Mais afin que l'iniquité ne se perde pas entre deux exercices de maintien, il est, à mon avis, très important de faire en sorte que les femmes ne perdent pas de droits, qu'elles gardent les droits que la loi leur a donnés depuis 1996, qui fait en sorte que la discrimination salariale n'est pas possible et que la Loi sur l'équité salariale vienne protéger ces femmes-là.

Si on laisse le texte tel que le ministre le propose, on vient introduire une discrimination, on vient introduire qu'entre deux périodes il peut y avoir de la discrimination dans une entreprise, discrimination qui ne sera pas corrigée nécessairement et qui fait en sorte que les femmes vont tout simplement perdre des avantages qu'elles ont gagnés depuis 1996. Et, à mon avis, c'est un retour, c'est un retour en tant que tel sur l'avancée qui avait été faite depuis 1996. Et c'est assez incompréhensible de voir pourquoi le ministre n'accède pas à ce type de changement, puisque l'essence même de la division qu'il a faite maintenant du chapitre sur le maintien vient faire en sorte que dorénavant tant la commission que les employés ont encore plus de moyens pour faire l'équité salariale.

Mais, si faire l'équité salariale, ça veut dire perdre ses droits, perdre son pouvoir, dans le fond, son pouvoir économique, eh bien, non, on ne vient pas faire en sorte de corriger les iniquités, et ça, à mon avis, M. le Président, c'est un recul qu'on va introduire dans la loi et c'est désolant. C'est désolant, M. le Président, de voir qu'une si bonne intention va produire un si mauvais effet, et ça, je trouve ça très regrettable. Et je souhaite, je souhaite, M. le Président, que la partie gouvernementale accepte cette modification à la loi et que le gros bon sens prime. Mais surtout la Loi sur l'équité salariale a permis aux femmes de notre société d'améliorer leur situation économique. Ne pas faire cette modification-là va faire en sorte qu'on va venir introduire une discrimination à tous les cinq ans, et ça, à mon avis, c'est inacceptable. Moi, je vais vous dire, là, moi, je serais gênée, je serais gênée, là, de dire aux femmes demain matin, là: Non, je ne me suis pas battue pour vous assurer l'équité salariale entre deux exercices de maintien. Et ça, je trouve ça assez regrettable, M. le Président.

Mais je souhaite, mais je souhaite que la partie gouvernementale regarde avec beaucoup d'ouverture cet amendement-là et de faire en sorte qu'on est ici pour travailler pour l'avancement de la situation des femmes et que c'est ça qu'il faut qui prime au-delà de tout autre intérêt.

Le Président (M. Ouimet): Merci, Mme la députée. Des réactions, M. le ministre?

M. Whissell: Ce sera très, très court. Malheureusement pour l'opposition, il n'y a pas d'ouverture sur l'amendement. Je me permets de vous rappeler qu'il y a un équilibre, un équilibre qui est des fois précaire dans des dossiers comme l'équité salariale, puis on doit maintenir l'équilibre. Et on va rejeter l'amendement, M. le Président.

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Moi, je conçois très bien qu'on recherche l'équilibre puis je

pense qu'on est très conscients tous et toutes du processus qui a mené à un projet de loi comme celui-là, mais en même temps je pense qu'on ne doit pas sacrifier à l'équilibre... puis je pense qu'il y a un certain nombre de modifications qui répondent à cet objectif d'équilibre là.

Mais, à mon avis, on ne doit pas sacrifier à cet équilibre-là un droit qui est fondamental, c'est-à-dire qu'après qu'on a constaté par un processus de maintien qu'il y a discrimination et que les femmes ont été pénalisées quant à la reconnaissance de la valeur de leur travail on doit, à ce moment-là, corriger la situation et leur donner ce qui leur revient, compte tenu du travail déjà effectué. Je pense que ce serait important qu'on puisse en arriver à faire en sorte que cette rétroactivité puisse s'appliquer. Ce n'est pas théorique, un droit. Ça a des applications. On peut énoncer dans un projet de loi, avec la meilleure volonté du monde, avec les meilleurs processus, que l'objectif, c'est le maintien puis qu'on doit atteindre l'équité pour toutes les femmes, puis on peut constater qu'il y aura des difficultés à l'application, mais, à mon avis, les difficultés à l'application sur lesquelles on se donne un certain nombre de processus et de poignées pour les corriger ne doivent pas disposer du droit des femmes à ce qu'on mette fin à la discrimination puis que leur travail soit correctement rémunéré et qu'on reconnaisse que le travail effectué préalablement doit aussi être rémunéré en conséquence.

Donc, je pense que l'amendement qui est là est conséquent des choix qu'on fait par le projet de loi, de dire: L'équité salariale, oui, le maintien de l'équité salariale, oui, retrouvons tous les moyens possibles pour en arriver à l'application de ce maintien, donnons les meilleures conditions possible pour en arriver à l'application de ce maintien. Mais ça ne doit pas avoir comme conséquence d'atténuer le droit réellement reconnu aux femmes. Et je pense qu'à partir du moment où on ne reconnaît pas le droit à la rétroactivité salariale on atténue la portée du droit qui est reconnu.

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

M. Whissell: Je veux juste rappeler à la députée de Marguerite-D'Youville que, quand on a adopté la loi actuelle, on a dit: 1997, la loi est là; 2001, vous devez l'avoir fait; vous le faites en 2001, vous faites vos correctifs en 2001. Il n'y a pas de rétroactivité, là, vers 1997, là. Il n'y en a pas.

Puis ça, c'était votre loi. Pourquoi vous ne l'avez pas fait? Parce que ça aurait été trop ardu, ça n'aurait pas été applicable. Alors, à l'époque, ce qui a été fait comme choix, c'est de dire: 2001, grand rendez-vous, on prend les données de 2001 puis on corrige notre structure salariale avec un mécanisme encadré par la loi, sous la supervision d'un organisme neutre. 2001. Mais on n'a pas corrigé 2001 à rebours en 1997, puis il est arrivé un événement en 1998 puis en 2000? Vous avez fait le choix de le faire. 2001. Alors, on prend le même principe de votre loi et on l'applique dans le maintien mais rigoureusement puis avec plus de rigueur qu'on l'avait fait même pour l'exercice de 2001, parce qu'à certains égards, le rendez-vous de 2001, on l'a manqué à bien des places. Mais là on ne veut pas manquer le grand rendez-vous du maintien pour le 31 décembre 2010. Puis il y en aura à chaque cinq ans pour les entreprises une fois qu'ils auront fait leur premier exercice. C'est le principe qui m'anime, M. le Président.

Le Président (M. Ouimet): Merci, M. le ministre. Mme la députée de Marguerite-D'Youville, il reste à peine quelques minutes.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Oui. J'ai bien entendu ce que le ministre a dit, mais je pense qu'on est dans une autre situation quand on parle du maintien.

Puis je ne veux pas dire que tout ça, ça excuse ce qui n'a pas été fait, mais je pense que l'objectif qui est là, c'est de reconnaître le droit des femmes dans un contexte où on encadre le maintien et on crée des obligations pour que ça puisse s'appliquer. Alors, à mon avis, on a là l'occasion de ne pas atténuer le droit par le fait qu'il n'y a pas de rétroactivité qui est versée. C'est avec ça que j'ai un problème. Je ne dis pas que tout a été parfait dans la mise en place, je dis qu'on en arrive au maintien maintenant, et, quand on arrive au maintien, on s'appuie... Et, je l'ai dit dans ma première intervention à la conclusion des consultations, maintenant on bénéficie d'une expérimentation qu'on peut corriger dans certaines de ses facettes, et c'en est une, ça. Moi, je pense que, si on était capables, on est capables de reconnaître le droit, on est capables de mettre en place les mécanismes qui vont nous amener à la reconnaissance. Il y a de la rigueur. En même temps, il y a de la souplesse qui permet d'en arriver à l'élaboration puis au travail à faire.

Bien, conséquemment à tout ça, reconnaissons le droit dans son entièreté. C'est-à-dire, la discrimination qui est faite aux femmes, on la constate, on ajuste les salaires et on verse rétroactivement ce qui leur est dû.

Le Président (M. Ouimet): Il reste une minute, M. le député de La Prairie.

M. Rebello: ...dire, il y a une grosse différence entre 2001 puis maintenant, là. En 2001, c'était la première fois qu'il y avait l'équité salariale, le principe établi, donc on ne pouvait pas rétroactiver avant. On a établi le principe. Là, aujourd'hui, on fait une loi, on fait des modifications à la loi pour rendre applicable le principe de l'équité salariale. Mais le principe, il n'a jamais été levé dans tout le processus. Donc, toutes les rétroactivités sont logiques à partir du moment où le principe a été appliqué au Québec à partir de 2001, là.

M. Whissell: ...juste pour dire qu'avec les nouvelles entreprises c'est le principe du quatre ans qui s'applique encore aujourd'hui; pas juste celles de 2001, celles de 2008 puis de 2009. Puis, si on ne change pas la loi, celles de 2010 qui vont avoir 10 employés ou plus vont avoir quatre ans pour faire un premier exercice d'équité qui va corriger la discrimination systémique qui, à ce moment-là, est beaucoup plus forte que dans le maintien.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, compte tenu de l'heure, nous allons reprendre la discussion demain sur l'amendement proposé par Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Et j'ajourne les travaux de la commission jusqu'à demain, 9 h 30, où la commission poursuivra ce mandat. Merci.

(Fin de la séance à 18 heures)