



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-NEUVIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

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

Le mardi 12 mai 2009 — Vol. 41 N° 18

Étude détaillée du projet de loi n° 25 — Loi modifiant
la Loi sur l'équité salariale (5)

**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 mardi 12 mai 2009 — Vol. 41 N° 18

Table des matières

Étude détaillée	
Recours (suite)	1
Dispositions réglementaires	19
Dispositions pénales	20
Dispositions modificatives, transitoires et finales	23
Articles en suspens	27
Dispositions transitoires et finales	37
Entrée en vigueur	49
Remarques finales	49
Mme Carole Poirier	49
M. David Whissell	49

Autres intervenants

M. François Ouimet, président
M. Daniel Bernard, président suppléant

Mme Monique Richard
M. André Drolet

- * Mme Louise Marchand, Commission de l'équité salariale
- * M. Jean-Martin Poisson, ministère du Travail
- * Mme Danielle Girard, idem

- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mardi 12 mai 2009 — Vol. 41 N° 18

Étude détaillée du projet de loi n° 25 — Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale (5)*(Neuf heures trente-sept minutes)*

Le Président (M. Ouimet): Bien. À l'ordre, s'il vous plaît! Je constate le quorum. 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.

La commission est réunie afin de poursuivre 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. Rebello (La Prairie) remplace M. Gaudreault (Jonquière) et Mme Poirier (Hochelaga-Maisonneuve) remplace M. Trotter (Roberval).

Étude détaillée**Recours (suite)**

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, lors de l'ajournement de nos travaux jeudi dernier, nous en étions à l'article 34, M. le ministre. Alors, pourriez-vous nous faire lecture de l'article 34? Et vous aviez également un amendement.

M. Whissell: Oui. Si vous me permettez, excusez-moi, je veux juste bien m'installer, peut-être profiter de l'occasion pour vous saluer tous, hein, puis vous dire: Bonne semaine au Parlement. On est mardi, alors on recommence nos travaux et on souhaite bien que la semaine nous permette de finir l'étude détaillée article par article. Qui sait? Peut-être que, pour la longue fin de semaine, nous aurons terminé l'étude détaillée, M. le Président.

Une voix: Ce n'est pas une longue fin de semaine.

M. Whissell: C'est trois jours.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Whissell: Alors, je vais vous faire lecture de l'amendement à l'article 34: Remplacer, dans le premier alinéa de l'article 100, proposé par l'article 34 du projet de loi, le nombre «30» par «60».

L'article amendé se lirait donc comme suit:

«100. Un salarié, visé par une évaluation du maintien de l'équité salariale faite par l'employeur seul, ou une association accréditée représentant [un tel salarié] peut, dans les 60 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 pour procéder au nouvel affichage, porter plainte à la commission s'il est d'avis que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la présente loi.

«Un salarié ou une association accréditée représentant des salariés d'une entreprise peut porter plainte à la commission lorsqu'une évaluation du maintien de

l'équité salariale et les affichages qui doivent s'ensuivre n'ont pas eu lieu.»

Donc, on a porté l'amendement, M. le Président. Je pense que c'est clair que ça faisait suite aux représentations qui ont été faites par différents groupes. Et je me suis vite rangé à l'effet que de donner un délai de 60 jours au lieu de 30, dans l'intérêt des femmes, dans l'intérêt des personnes qui souhaitent voir un exercice de maintien bien fait et s'en assurer, était souhaitable. J'ai donc proposé cet amendement.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Questions ou commentaires sur l'amendement?

Mme Poirier: Sur l'amendement, on n'a pas de question, M. le Président.

Le Président (M. Ouimet): Alors, je vais le mettre aux voix. Est-ce que l'amendement est adopté?

Mme Poirier: L'amendement est adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. Sur le fond de l'article, maintenant. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

● (9 h 40) ●

Mme Poirier: Alors, j'aimerais ça que le... Bien, en passant, bonne journée à tout le monde et aussi bonne semaine. J'aimerais que le ministre puisse nous expliquer, là, cette modification dans le texte, en tant que tel. On a rephrasé l'ensemble de cet article-là, et j'aimerais comprendre la signification d'avoir rebâti le texte dans ce sens-là.

M. Whissell: Bien, dans le fond, c'est une transposition. Maintenant qu'on encadre le maintien, on est venu faire une transposition de ce qui peut se faire pour un premier exercice puis on l'amène pour le maintien. Alors, c'est le même esprit qui nous anime. Puis, au niveau du libellé, est-ce que c'est très similaire?

Une voix: Oui.

M. Whissell: Si on prend la loi actuelle, je vais sortir ma loi, si on va voir l'article 96.1 de la loi actuelle...

Une voix: ...

M. Whissell: ...il faut prendre celui tel que modifié, là, celui qu'on a déjà adopté, alors vous allez voir que c'est pratiquement, là, un copie-coller, excepté qu'on parle d'un exercice de maintien, évaluation du maintien, alors qu'au début c'était pour une entreprise où il y a un comité, où, dans le fond, il y a un programme.

(Consultation)

Le Président (M. Ouimet): Ça va? Alors, je mets aux voix donc l'article 34 tel qu'amendé. Est-ce que l'article 34 amendé est adopté?

Une voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. L'article 35, maintenant. M. le ministre.

M. Whissell: Avons-nous un amendement? Nous avons un amendement, 35.1.

Alors, 35: L'article 101 de cette loi est modifié:
1° par l'insertion, dans le premier alinéa et après ce qui suit: «l'article 15», de ce qui suit: «ou 76.10»;
2° par l'insertion, dans le deuxième alinéa et après les mots «soit atteinte»...

Une voix: ...

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

Mme Poirier: Il y a un amendement avant?

Le Président (M. Ouimet): Non, parce que dans la suite, 35.1, l'amendement qui va introduire un nouvel article, va suivre 35. Donc, on va disposer de l'article immédiatement, par la suite. Allez-y, M. le ministre.

M. Whissell: Alors, je vais recommencer le deuxième paragraphe. Pas de problème.

Le Président (M. Ouimet): Oui.

M. Whissell: 2° par l'insertion, dans le deuxième alinéa et après les mots «soit atteinte», de ce qui suit: «ou maintenue, selon le cas.»;

3° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant:
«Malgré l'article 76.5, en cas de manquement de l'employeur à l'article 76.10, la commission peut déterminer que des ajustements salariaux sont dus à compter de la date de ce manquement.»

L'article 101, tel que modifié, se lirait comme suit:

«101. Un salarié peut déposer à la commission une plainte pour un manquement prévu à l'article 15 ou 76.10 dans les 60 jours de ce manquement ou de la date où les salariés ont pu en prendre connaissance.

«La commission détermine les mesures qui doivent être prises pour rétablir le salarié dans ses droits et, le cas échéant, toute mesure requise pour que l'équité salariale soit atteinte ou maintenue, selon le cas, conformément à la présente loi.

«Malgré l'article 76.5, en cas de manquement de l'employeur à l'article 76.10, la commission peut déterminer que des ajustements salariaux sont dus à compter de la date de ce manquement.»

Alors, les deux premières modifications apportées à cet article, M. le Président, sont de concordance pour tenir compte de l'introduction de l'article 76.10 et plus généralement du nouveau chapitre sur le maintien de l'équité salariale, et le troisième alinéa apporte une exception déjà mentionnée au principe d'applicabilité des ajustements en maintien à la date du second affichage.

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

Mme Poirier: Oui. Question. Si je comprends bien, la redéfinition de cet article-là, c'est d'y ajouter le

maintien, en tant que tel. Ce qui était prévu au programme initial: on ajoute à cet article-là les articles de maintien pour prévoir qu'en cas de mauvaise foi les plaintes sont recevables par la commission, c'est bien ça?, et que rétroactivité sera applicable dans un cas de mauvaise foi.

M. Whissell: C'est ça.

Mme Poirier: C'est bien ça?

M. Whissell: On est dans la section, dans le fond, le chapitre VI, là, qui est la section des recours et des pouvoirs d'intervention de la commission. Alors, 101, là, dans la loi actuelle, c'est vraiment la plainte, puis je pense que, comme vous venez de le résumer, là c'est assez clair.

Le Président (M. Ouimet): Je mets aux voix l'article 35. Est-ce que l'article 35 est adopté?

Une voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): 35, adopté. Un amendement qui introduirait un nouvel article 35.1. M. le ministre.

M. Whissell: Oui. Je vais en faire lecture. Après, je pourrai expliquer pourquoi.

Alors: Insérer, après l'article 35 du projet de loi, le suivant:

35.1. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 101, du suivant:

«101.1. Un employeur peut s'adresser à la commission pour qu'elle fixe un nouveau délai dans lequel le programme d'équité salariale doit être complété, les ajustements salariaux déterminés ou le maintien de l'équité salariale évalué, lorsqu'une plainte ou un différend porté en vertu de la présente loi a pour effet de compromettre sa capacité à respecter les délais que la présente loi lui impose.

«Le nouveau délai ainsi fixé n'a aucune incidence sur la date de versement des ajustements mais il s'ajoute au délai de prescription des ajustements prévu à l'article 103.1.»

Donc, cette demande vise les dossiers qui sont devant la Commission de l'équité actuellement ou les tribunaux supérieurs et qui doutent que les dossiers soient réglés avant l'échéance du 31 décembre 2010. C'est donc dire qu'on veut s'assurer que, si jamais, compte tenu de l'étude d'un dossier devant la commission ou un autre tribunal... bien, qu'on puisse, dans le fond, aller plus loin et le faire en concordance à la loi qui sera modifiée.

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

Mme Poirier: Alors, pour bien comprendre cet amendement-là. Le fait qu'un employeur qui est déjà en train d'effectuer son programme, qui n'a pas complété l'exercice actuellement, mais il faut qu'il ait déjà débuté, si je comprends bien, pour se prévaloir de ça... donc il faut qu'il ait fait la démonstration d'avoir déjà commencé le processus. Ça lui permettrait d'ajouter un délai, un délai au-delà de 2010, si je comprends bien.

M. Whissell: Effectivement. Puis on laisse la liberté à la commission de fixer un délai raisonnable, dans le fond, hein?

Mme Poirier: D'accord. Pour bien comprendre la portée de cet article-là, actuellement la commission a pour mandat de faire aussi des enquêtes auprès des entreprises et de voir à ce qu'elles débutent leur programme d'équité salariale. Elles ont ce mandat-là en cours présentement. Le fait de mettre une date butoir en 2010, est-ce qu'actuellement ça influence le travail de la commission à l'effet de dire: Bien, si c'est les personnes, les commissaires... Les commissaires, c'est ça, hein, les commissaires ont un mandat actuellement de s'assurer que les entreprises débutent leur mandat. Le fait d'avoir mis une date butoir à 2010, est-ce que ça ne vient pas actuellement compromettre leur travail et faire dire à ces entreprises-là: J'ai juste qu'en 2010 pour le faire, ne viens pas m'achaler, et faire en sorte qu'avec un article comme ça ça vienne étirer la sauce? Et là actuellement ça pourrait venir mettre en contradiction le mandat qu'on a donné à ces commissaires-là.

Je pense qu'ils ont 30 jours. Quand elles avisent une entreprise, il y a un délai de 30 jours, si je me rappelle bien, pour débiter le programme après avis. À ce moment-là, ça ne vient pas mettre tout ce programme-là, là, tout le calendrier, là, le processus...

● (9 h 50) ●

M. Whissell: Non, je ne pense pas. Puis, peut-être juste pour remettre dans le contexte, la disposition, là, l'article 35... pardon, 101.1 qu'on introduirait a pour simple but de dire: Les dossiers litigieux qui sont soit devant la commission, ça veut dire devant une plainte, parce qu'on reprend les mêmes termes, là. C'est-à-dire qu'il y a une plainte à la commission ou que les tribunaux supérieurs sont en train d'en débattre, mais, compte tenu qu'il faut attendre le jugement, bien on va pouvoir dépasser le 31 décembre 2010.

Je veux vous rappeler, M. le Président, qu'après cette date il y a des pénalités qui s'appliquent et que, si un employeur retarde, retarde l'exécution d'un premier exercice ou d'un exercice de maintien, il faut toujours, dans le cas d'un premier exercice, qu'il retourne en novembre 2001. Alors, il n'y a rien à gagner, là, à attendre, là, parce que la date butoir fait en sorte que, s'il n'a pas complété, attention à lui, gare à lui parce qu'il va assumer les pénalités, puis je vous rappelle que c'est assez salé. Alors, tout employeur au Québec a intérêt à s'activer à faire son premier exercice d'équité puis à regarder du côté du maintien, sachant qu'il y a une date butoir du 31 décembre 2010, qui va certainement laisser passer des gens qui ne respecteront pas la loi. Mais vous savez comme moi que, dès qu'une personne déposera une plainte après le 31 décembre, la facture sera salée, et il y aura des punitions, hein, puis des sanctions, puis des indemnités qui seront versées aux femmes.

L'argent n'ira pas au gouvernement, il va aller directement aux femmes pour justement compenser de ce manque de rigueur de la part de l'entreprise qui ne respecterait pas la date butoir du 31 décembre.

Mme Poirier: Je suis bien d'accord avec ce que le ministre vient de nous dire, mais mon questionnement est plus à l'effet de dire que le fait d'avoir actuellement à l'étude un projet de loi dans lequel on dit que la date butoir est le 1er janvier 2011 et que, lorsque les entreprises sont rencontrées pour réaliser leur exercice, ils ont habituellement un délai de 30 jours pour commencer à s'exécuter,

ça ne vient pas faire en sorte que, pendant un an, le travail, dans le fond, des commissaires est...

Dans le fond, le commissaire ne peut pas alléguer le 30 jours, puisque le ministre lui dit que c'est au 1er janvier 2011 qu'il faut avoir complété son exercice. Donc, est-ce que ça ne donne pas un message un peu... Ça donne deux messages, là. Je suis d'accord avec le ministre que ceux qui ne l'auront pas fait... c'est ceux qu'on va attraper, qui ne l'auront pas fait, à qui on va donner des amendes, parce que je suis à peu près sûre qu'on ne donnera pas des amendes à tout le monde, à moins que la déclaration soit effective à partir du 1er janvier 2011, ce que je n'ai pas comme confirmation à ce moment-ci, là. Si la déclaration est là au 1er janvier 2011 et que les entreprises qui n'ont pas fait leur maintien ou qui confirment ne pas... pas leur maintien, mais leur premier exercice, ne le confirment pas, celles-là pourront avoir des amendes.

Mais, d'ici ce temps-là, le fait que la date est au 1er janvier, ça ne vient pas introduire, là, un, comment je pourrais dire?, un temps qui n'est pas très clair, là, autant pour les entreprises que pour le mandat de la commission, en tant que tel?

M. Whissell: Bien, je ne pense pas, honnêtement. Puis rappelez-vous qu'il y a celles qui l'ont fait. Elles, c'est le maintien: d'ici le 31 décembre, exercice 2010, exercice rigoureux à réaliser de maintien, hein? Puis la loi actuelle sur le maintien, vous savez c'est quoi? C'est plutôt flou. Alors, du côté des entreprises qui l'ont déjà fait, obligation au 31 décembre de s'activer.

Pour celles qui ne l'ont pas commencé, c'est des nouvelles règles plus souples, hein, rappelez-vous, on va prendre les données contemporaines pour faire un exercice, parce que, de retourner en 2001 pour évaluer la structure de l'entreprise, ça commence à être drôlement compliqué. On est en 2009. Alors, on peut utiliser la structure salariale et là on part, on fait nos évaluations, on trouve nos correctifs en date d'aujourd'hui et on part à rebours jusqu'en 2001 pour compenser et ajuster les femmes et les hommes aussi qui peuvent être dans des catégories à prédominance féminine. Alors, c'est ça, la beauté, je pense, et c'est pour ça qu'on a introduit une pause, entre guillemets, pour laisser, dans le fond, toute la société, puis les entreprises, et les centrales syndicales et les femmes, travailleurs qui vont devoir s'exercer.

Puis un délai de un an et demi, je vais vous dire, ce n'est pas trop long parce qu'il y en a qui ont des grosses opérations puis des gros exercices d'équité à réaliser. Il faut être quand même réalistes.

Et, comme je le disais, je ne pense pas qu'une entreprise a intérêt à attendre au 1er décembre 2010 pour commencer parce qu'au 1er janvier 2011 il y a des pénalités qui vont coûter, ce qu'on m'en a expliqué, là, de la façon qu'on l'a introduit, à peu près 2 % par année. Alors, ça va assez vite, là. Quelqu'un qui aurait un ajustement sur huit ans, c'est 16 % de plus que l'employeur devra assumer, là, en plus des intérêts qui sont toujours à payer puis en plus des ajustements qui sont toujours à payer. Alors, s'il y a des entreprises puis des dirigeants d'entreprise qui nous écoutent présentement, ils sont mieux de commencer à travailler puis à s'activer pour faire leur premier exercice puis faire leur exercice de maintien parce que ça va venir vite. Un an et demi, ça paraît long, mais, un an et demi, il faut que ce soit fait. Alors, ils sont mieux de se garder

une petite zone tampon à la fin pour ne pas avoir à assumer les pénalités.

Puis la loi, là-dessus elle est claire, là. Une entreprise qui va dépasser le délai du 1er janvier 2011, il n'y a aucune mesure dans la loi qui permet de ne pas appliquer les pénalités qui y sont prévues, là. Alors, il n'y aura pas d'exception. Puis, dès qu'il y aura une plainte qui sera déposée, l'entreprise devra assumer les intérêts et les pénalités, ce qu'on a appelé les indemnités.

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Je comprends que l'intention, c'est que ça ne génère aucune perte de droit en termes de versements, d'ajustements salariaux. En même temps, les indications sur un nouveau délai, on sait que, dans le cadre de l'application de la Loi de l'équité salariale... je pense qu'on doit reconnaître, tout le monde, que tous les employeurs auraient dû être au rendez-vous et finaliser leur première opération pour en arriver au maintien.

Alors, qu'est-ce qu'on entend par «un nouveau délai»? Un ordre de grandeur de ça? Je comprends que ça va varier possiblement, selon les dossiers, puis je comprends qu'il y a des pénalités à partir d'une certaine date. Mais en même temps ces femmes-là qui sont en processus d'équité salariale, qui veulent mettre fin à une discrimination, que le processus va démontrer au bout de la ligne pour celles et ceux que ça concerne... bien je pense qu'on a tout avantage à faire en sorte d'être diligent et faire en sorte que les versements puissent s'effectuer. Même s'il n'y a pas de perte de droit, il reste que, durant toute cette période-là, il y a une rémunération qui n'est pas au rendez-vous, conséquemment à la valeur du travail qui est exécuté. Alors, c'est quoi, «un nouveau délai»?

M. Whissell: Bien, c'est-à-dire que, je pense, il sera au jugement de la commission, de ses commissaires de voir... Bien, si on dépasse le 31 décembre, ils fixeront un délai, quitte à le réviser, j'imagine, en cours de route.

Mais, quand on est devant la Cour supérieure, il faut toujours bien avoir le temps de recevoir la décision d'un juge, et là bien il faudra donner le... Mais je ne m'attends pas qu'il y ait 10 millions de cas qui se ramassent là parce que, dans le fond, c'est les plaintes, dans le fond, qui sont déjà en cour. C'est une plainte qui serait déjà en cour ou un différend déjà déposé. Parce que, on s'entend, à partir du moment où on déposait le projet de loi, ça suspendait, si je peux dire ainsi, la possibilité de faire une plainte, compte tenu qu'on s'en va sur le 31 décembre 2010.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): À l'expérience... Excusez-moi.

M. Whissell: Alors, dans le fond, c'est les cas actuels. Et là il faut que vous présumiez qu'un cas où il y aurait déjà une plainte ou qui serait déjà à la Cour supérieure n'aurait pas le temps de se régler d'ici le 31 décembre 2010. C'est quand même un an et demi, là. Alors là, ça veut dire: l'entreprise qui, au mois d'octobre, voit que la décision n'arrive pas de la Cour supérieure va déposer une requête, auprès de la commission, lui demandant de surseoir à son obligation d'avoir fait un

premier exercice ou d'avoir fait le maintien. Mais ce ne sera même pas dans le maintien, ça va être juste pour des premiers exercices, parce que, dans le maintien, pratiquement...

Alors, souhaitons qu'ils vont tous se régler d'ici le 31 décembre 2010 et que les entreprises n'auront pas à utiliser cette mesure exceptionnelle qui sera de repousser un peu, dans certains cas, le délai du 31 décembre 2010. Parce qu'en même temps on ne peut pas pénaliser, on ne peut pas dire à une entreprise: Tu vas assumer des pénalités parce que, toi, ou ton syndicat, ou des tiers avec qui tu transiges pour faire un exercice d'équité, vous ne vous êtes pas entendus. C'est un principe de droit. Alors, on ne peut pas les pénaliser d'avoir utilisé des recours ou d'avoir porté plainte.

● (10 heures) ●

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Mais à l'usage ces procédures-là devant la cour, c'est des délais de quel ordre, à l'expérience, là?

M. Whissell: Avec votre permission, on pourrait entendre la présidente de la commission, Mme Marchand, que je salue.

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

Mme Marchand (Louise): Actuellement, il y a quelques dossiers qui sont pendants devant la Cour d'appel du Québec. Je vous dirai que ça peut prendre jusqu'à un an dans certains cas avant que le dossier... Pour l'instant, les dossiers ont tous été acceptés parce qu'ils ont procédé par voie de requête pour permission d'en appeler. Il y en a trois, et nous attendons toujours qu'ils soient plaidés. Et je vous dirai que ça fait plusieurs mois. Alors, quand je vous donne un délai d'à peu près un an, c'est parfaitement réaliste. Puis ça peut être aussi, évidemment, devant la Cour supérieure. On en a un devant la Cour supérieure qui est là depuis, je vous dirai, plus de six mois. Alors, on connaît les délais des tribunaux judiciaires. Alors, c'est les délais avec lesquels on vit à l'heure actuelle.

Le Président (M. Ouimet): Merci.

M. Whissell: Juste pour conclure, M. le Président, pour les femmes et les hommes qui ont à recevoir des ajustements, ça ne change absolument rien parce qu'on devra toujours retourner à la date qui était fixée, avec les intérêts, sauf que, dans ce cas-là, il n'y aura pas les pénalités, même si on dépasse le 1er janvier 2011.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Bien, je pense qu'il faut bien comprendre que, la Loi de l'équité salariale s'appliquant depuis un bon nombre d'années, les personnes concernées par les ajustements ou victimes de discrimination, quand la démarche sera conclue dans une entreprise, veulent être rémunérées à leur juste valeur le plus rapidement possible. Alors, notre préoccupation est à l'effet que bien sûr c'est clair dans la loi que les droits ne sont pas remis en cause, mais il reste qu'il y a une réalité quotidienne où on veut bien que la rémunération soit conséquente de la valeur du travail qu'on donne. Alors, nos questions sont dans le sens de ne pas extensionner des délais indûment. Alors, je pense que l'ordre de grandeur

que nous donne la commission, ça répond à la question, mais il reste que c'est un an de plus, hein, qui s'ajoute à tout le processus.

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

Mme Poirier: Je reviendrais sur mon propos à l'effet du délai, en tant que tel, là, qu'introduit le 2011.

J'aimerais revenir à l'effet que les enquêtrices ou les commissaires qui sont à la commission actuellement, elles ont le mandat de communiquer avec les entreprises. Présentement, là, c'est leur mandat. Elles communiquent pour vérifier: Avez-vous fait votre exercice d'équité salariale? Est-ce que le message qu'elles ont présentement, et je voudrais juste m'assurer auprès du ministre, est-ce que le message qu'elles ont présentement, c'est de continuer à effectuer ce travail-là de vérification auprès des entreprises ou le fait d'introduire une mesure qui dit que, non, on reporte ça en 2010, la fin, fait en sorte que ce travail-là de vérification auprès des entreprises est ralenti ou du moins on n'y met pas la même gravité, en tout cas on n'y met pas la même intensité, le fait qu'on laisse un peu libre choix aux entreprises de dire: Bon, là, on vous donne un délai, c'est à vous d'y aller, et à la commission on dit plutôt: «Bien, mettez vos énergies ailleurs»?

Moi, je veux juste m'assurer que ce travail-là, à la commission, des enquêtrices et des commissaires à l'effet de valider auprès des entreprises si elles ont débuté le premier programme d'équité salariale, puisqu'on sait qu'il y en a au moins 50 % qui ne l'ont pas débuté, donc qu'il y a encore une grande masse, là, d'entreprises qui ne l'ont pas fait... Alors, je veux m'assurer qu'il n'y a pas actuellement, là, de message à l'intérieur de la commission qui fait en sorte de dire au personnel qui travaille là, de dire: Bien, écoutez, il y a un délai jusqu'en 2011, on va laisser les entreprises aller comme ça. Je veux juste avoir une confirmation du ministre de ce message-là.

M. Whissell: Bien, un, je me permets de vous rappeler que, dès l'adoption du projet de loi, je verrai personnellement à augmenter les budgets de 1,5 million, de la commission pour cette année et que l'an prochain, lorsqu'on fera nos crédits, la députée de d'Hochelega-Maisonneuve sera en mesure de constater qu'il y aura un nouveau montant de 2,5 millions qui se rajoutera pour les crédits budgétaires de la commission pour l'année 2010-2011.

Par ailleurs, quand on fait une loi, on peut difficilement obliger les gens à commencer un exercice d'équité salariale ou de maintien. La reddition de comptes se fait sur le résultat. C'est pour ça qu'également dans le projet de loi, et on va y arriver bientôt, il y a la reddition de comptes. À partir de 2011, il y a l'introduction de la déclaration obligatoire, dont chaque entreprise assujettie devra compléter, et déclaration obligatoire qui va nous donner de l'information, qui va rappeler surtout aux entreprises leurs obligations, que la loi existe, qu'ils ne peuvent pas passer à côté et qu'ils doivent justement s'exercer et réaliser l'équité dans leurs entreprises. Également, la déclaration rendra une certaine imputabilité parce qu'il va y avoir quelqu'un qui va la signer et qui va déclarer que ce qui est sur la feuille est véridique. Et également vous rappeler que la déclaration va permettre de bien informer à la fois

le gouvernement sur les avancées de l'équité salariale et du maintien de l'équité au Québec mais également de diriger la commission dans ses enquêtes, dans ses vérifications, dans son travail.

Alors, tout ça, là, forme un tout. Il y a l'obligation de le faire pour le 31 décembre 2010, puis il y a la reddition de comptes, puis il y a les moyens additionnels pour donner du corps encore plus vigoureux à la commission pour encadrer les entreprises, enquêter, informer et accompagner aussi. C'est un volet qu'il ne faut jamais sous-estimer. Parfois, les entreprises ont certainement voulu réaliser l'équité. Et peut-être, faute d'accompagnement, faute d'outils pour pouvoir justement le faire rapidement, correctement, à moindre coût... Et, quand je dis: À moindre coût, ce n'est pas le coût par rapport aux ajustements salariaux, mais c'est le coût de réaliser. Au lieu d'engager des fois des consultants externes, s'il y a des outils qui sont mis à notre disposition pour que l'entreprise, avec les moyens qu'elle possède déjà, puisse faire un exercice, bien tant mieux.

Alors, c'est pour ça qu'on va supporter financièrement la commission pour s'assurer qu'on réalise pleinement l'équité.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, je mets aux voix l'amendement introduisant l'article 35.1. Est-ce que l'amendement est adopté?

Une voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. En conséquence, l'article 35.1 est adopté. L'article 36, maintenant. M. le ministre.

M. Whissell: Alors, il y a un amendement, M. le Président.

Le Président (M. Ouimet): Oui.

M. Whissell: Je vais faire lecture de l'amendement, avec votre permission.

Le Président (M. Ouimet): Avec ma permission.

M. Whissell: Ajouter, à la fin de l'article 102.1, proposé par l'article 35 du projet de loi, la phrase suivante: «Elle en informe également l'association accréditée [...] ou le membre d'un comité d'équité salariale ou de maintien de l'équité salariale visé par une plainte pour un manquement prévu à l'article 15 ou 76.10.»

Une voix: ...

M. Whissell: Ah! On m'informe que, dans le libellé de l'amendement, il y avait une petite erreur de rédaction.

Une voix: ...

M. Whissell: Non, non, c'est juste que, quand on dit, dans la première phrase, là, «proposé à l'article 35», ça aurait dû être «36».

Le Président (M. Ouimet): La correction est apportée.

M. Whissell: Alors, ça ne dénature pas, c'est juste que c'est une mauvaise référence.

Mme Poirier: ...puis ce qu'on a, ce n'est pas la même chose, là, c'est pour ça...

M. Whissell: Vous, vous avez quoi? Excusez-moi.

Mme Poirier: Non, mais c'est parce que, ça, «elle en informe également l'association accréditée, l'agent négociateur», est-ce que vous avez ça aussi? Est-ce qu'il y a un nouvel amendement?

M. Whissell: Vous êtes plus à jour que moi. Alors, c'est donc dire que le gouvernement vous a tout donné.

Le Président (M. Ouimet): Et qu'on cache des choses au ministre.

Mme Poirier: On n'a jamais été...

M. Whissell: Avez-vous quelque chose à...

Mme Poirier: ...négligé sur votre collaboration.

M. Whissell: Avez-vous quelque chose à me cacher?

Des voix: Ha, ha, ha!

● (10 h 10) ●

M. Whissell: Excusez. C'est antiparlementaire, mais là c'est à moi qu'on cache. Alors, excusez. Ça fait du bien rire un peu, quand on peut.

Alors, je vais prendre la proposition telle que dans le cahier de mon légiste. Alors, j'en refais lecture, M. le Président: Ajouter, à la fin de l'article 102.1, proposé par l'article 36 du projet de loi, la phrase suivante: «Elle en informe également l'association accréditée, l'agent négociateur ou le membre d'un comité d'équité salariale ou de maintien de l'équité salariale visé par une plainte pour un manquement prévu à l'article 15 ou 76.10.»

Ainsi, l'article amendé se lirait comme suit:

«102.1. La commission ne doit pas dévoiler pendant l'enquête l'identité du salarié concerné par une plainte, sauf si ce dernier y consent. Elle doit cependant informer l'employeur de la date de cette plainte, de sa teneur et de la disposition en vertu de laquelle elle a été portée. Elle en informe également l'association accréditée [...] ou le membre d'un comité d'équité salariale ou de maintien de l'équité salariale visé par une plainte pour un manquement prévu à l'article 15 ou 76.10.»

Le Président (M. Ouimet): Donc, des questions sur l'amendement?

Mme Poirier: Bien, puisque l'amendement vient bonifier l'ensemble de cet article-là, en tant que tel, là, est-ce que je peux... dans le fond, est-ce que le ministre peut nous ramener, là... Je comprends bien que c'était une demande, là, des syndicats à l'effet de s'assurer que l'association accréditée en était informée, là. Je comprends que c'est cette demande-là.

M. Whissell: C'est-à-dire qu'il y a...

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Et participant au processus.

M. Whissell: Oui. C'est-à-dire qu'il y a deux objectifs bien clairs, là. Un, c'est, quand il y a une plainte qui est reçue, que la commission en informe les parties. Je pense que c'est la moindre des choses. Et il y a une protection également au niveau de l'identité du travailleur. Ça, je pense que ça va de soi. Et il doit quand même y avoir certaines explications relativement à la plainte. Alors, c'est pour ça qu'on dit: La date, la teneur puis «la disposition en vertu de laquelle». Alors, on veut bien identifier. Puis, quand on veut qu'un problème se résoudre... se résout, pardon, bien il faut quand même bien l'identifier. Alors, c'est ce qu'on vise à faire.

Le Président (M. Ouimet): Ça va?

Mme Poirier: Ça va.

Le Président (M. Ouimet): Est-ce que l'amendement à l'article 36 est adopté.

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. L'amendement à 102.2, hein, c'est ça?

M. Whissell: Là, je vais me demander si j'ai la bonne version.

Une voix: On va vous le dire. On va vous le dire.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Whissell: Alors: Ajouter, à la fin du premier alinéa de l'article 102.2 proposé par l'article 36 du projet de loi, la phrase suivante: «Le conciliateur ne peut avoir auparavant agi comme enquêteur au cours de cette enquête.»

L'article 102.2 se lirait comme suit:

«102.2. La commission peut en tout temps au cours de l'enquête, si les parties y consentent, charger un conciliateur de les rencontrer et de tenter d'en arriver à un accord. Le conciliateur ne peut avoir auparavant agi comme enquêteur au cours de cette enquête.

«À moins que les parties n'y consentent, rien de ce qui a été dit ou écrit au cours d'une séance de conciliation n'est recevable en preuve.

«Un conciliateur ne peut être contraint de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ni de produire des notes personnelles ou un document fait ou obtenu dans cet exercice devant un tribunal ou devant un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou devant une personne ou un organisme de l'ordre administratif lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles — tout un mot.

«Malgré l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1), nul n'a droit d'accès à un tel document, à moins que ce document ne serve à motiver l'accord entre les parties.»

Alors, cet ajout, M. le Président, favorise, bien entendu, une meilleure confidentialité et neutralité dans le processus. En cas d'échec de la conciliation, l'enquêteur

peut reprendre son enquête et participer à la suite des événements. Il s'agissait d'une demande de la Fédération des chambres de commerce du Québec qui exigeait ou demandait une plus grande neutralité au niveau du processus de conciliation. Et ça s'inscrit aussi dans nos moeurs au niveau de la conciliation en général. C'est-à-dire que, bien souvent et le plus souvent possible, on doit éviter d'aller en différend et, quand on peut le faire, et régler par l'assistance d'un conciliateur, qui est, je le rappelle, un tiers neutre, qui n'a aucun intérêt ni d'un côté ni de l'autre et qui a pour principal objectif, un, de rétablir souvent les ponts entre les deux parties et après ça de pouvoir bien cerner les difficultés et arriver avec une méthodologie de travail qui est différente de celle qui a été appliquée avant son arrivée.

Souvent, ça permet, M. le Président, de régler les conflits en matière de relations de travail au niveau des conventions collectives. C'est un mécanisme qui est largement utilisé. Vous avez certainement vu qu'en fin de semaine j'ai nommé un conciliateur au niveau de la région de Québec pour le transport en commun, le Réseau de transport de la Capitale, et c'est un exemple où on introduit un tiers qui a une neutralité, qui rapproche les parties. Et c'est important de souligner pour le bénéfice de l'opposition que la conciliation n'était nullement encadrée dans la loi existante. Il y en avait mais avec des règles établies entre les parties, qui des fois pouvaient laisser certains doutes. Alors, on clarifie tout ça dans l'intérêt de problèmes qui pourront se résoudre à la conciliation.

Le Président (M. Ouimet): Moi, j'ai peut-être une question, pendant que l'opposition réfléchit. La clause, dans l'article amendé, qui prévoit que rien d'écrit ou de ce qui est dit au cours de la séance de conciliation n'est recevable en preuve, est-ce que c'est une clause qui est habituelle en matière de travail?

Une voix: Oui.

Le Président (M. Ouimet): Oui? Ça revient fréquemment?

M. Whissell: Avec votre permission...

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

M. Poisson (Jean-Martin): En fait, toute la disposition 102.2 reprend ce qui se fait généralement en droit du travail. Donc, pour votre information, ils se sont inspirés des articles 429.44 à 429.48 de la Loi sur les accidents du travail et les articles 121 à 123 et 137.53 du Code du travail. Donc, tout ce qui est là, c'est ce qui est généralement prévu en matière de conciliation dans les lois du travail.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Merci.

(Consultation)

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

Mme Poirier: Oui, ça va. Je répondais juste au ministre. J'aimerais ça juste qu'on puisse avoir un peu

d'informations à l'effet de ce qui se fait présentement à la commission lorsque ce genre de situation arrive. Qui agit comme conciliateur? Qui agit comme enquêteur? Est-ce qu'il y a eu des situations, puisque ça a été souligné, là, qu'il y a peut-être eu des problèmes, est-ce qu'il y a eu des situations où on a mis même la commission en cause, on a mis la crédibilité de la commission en cause parce qu'une personne a agi des deux côtés ou que des informations ont été utilisées en preuve, des informations de conciliation ont été utilisées en preuve? Est-ce qu'on a des situations où ce genre, on pourrait dire, de, je vais dire, de situation, encore je vais me répéter... où on a eu ce genre de cause là qui est apparu, en tant que tel?

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, avec le consentement, Mme Marchand.

● (10 h 20) ●

Mme Marchand (Louise): Merci, M. le Président. La commission a démarré le processus de conciliation à titre de projet pilote en 2003, et tout de suite il y a des personnes qui ont été spécialisées pour ne faire que de la conciliation.

Je vous répondrai qu'il n'y a pas eu de problèmes jamais qui ont été vécus à la commission. Je crois comprendre toutefois que, reprenant les dispositions qui existent dans d'autres lois et qui sont des dispositions qui encadrent tout ce qui peut se passer... ce que je comprends, c'est que ce n'est pas pour corriger quelque chose qui a pu arriver à la commission mais pour prévenir ce qui pourrait s'y passer éventuellement. Mais je vous dirai qu'actuellement le taux de réussite de la conciliation à la commission atteint presque 90 % et de façon constante depuis 2003. Nous avons même enrichi l'équipe des conciliateurs parce qu'il y a de plus en plus de personnes qui s'en prévalent.

En fait, la conciliation est offerte systématiquement par la commission dès le moment où il y a une plainte ou un différend qui sont déposés dans des environnements syndiqués, puisque, pour avoir une égalité de forces entre les parties, c'est la façon dont la commission a démarré son processus. Nous avons même commencé, dans certains cas particuliers, à faire de la conciliation, à l'offrir aux parties dans des environnements non syndiqués, mais alors là il faut qu'il y ait des conditions assez particulières dont je vous épargne les détails, là, mais pour faire en sorte qu'au moins il y ait encore une fois une égalité de forces.

Alors, M. le Président, c'est vraiment un processus qui fonctionne extrêmement bien. Évidemment, elle doit être acceptée par les deux parties pour que ça fonctionne. On y va de façon très systématique avec des signatures d'ententes, des signatures d'ententes de règlement à la fin, également. Alors, c'est un processus qui fonctionne très, très bien. Et là nous aurons la protection et l'encadrement législatifs pour le faire complètement à l'abri de toute plainte possible.

Le Président (M. Ouimet): Très bien. Merci, Mme Marchand. D'autres questions ou commentaires?

Mme Poirier: Juste pour revenir un peu sur votre questionnaire, M. le Président, à l'effet que, malgré la loi d'accès à l'information, cet article-là peut vraiment prévaloir sur la loi d'accès à l'information, c'est béton, là, pour bien se comprendre, là, pour être bien sûr que

les notes personnelles du conciliateur ne sont pas accessibles par aucune des deux parties...

Une voix: ...

Mme Poirier: Excellent.

Le Président (M. Ouimet): C'est ce qui favorise, j'imagine, l'ouverture des discussions entre les parties, sachant que...

Une voix: Bien oui, sinon...

Une voix: Mais il faut que les...

Mme Poirier: Ça protège les deux parties, en tant que tel, de mettre tout sur la table, comme on dit.

Le Président (M. Ouimet): C'est ça. Bien. Alors, c'était un amendement?

Une voix: Oui.

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

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. Nous en sommes toujours à l'article 36.

Une voix: ...

Le Président (M. Ouimet): Bon, désolé. Voilà. Alors, est-ce que l'article 36, tel qu'amendé, est adopté?

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. Passons maintenant à l'article 37. Et il y a un amendement.

M. Whissell: Alors, vous n'avez pas d'amendement à 103. Il y aura un amendement à 103.1.

Le Président (M. Ouimet): C'est ça.

M. Whissell: Alors, je vais faire lecture de 103. Alors, l'article 37: L'article 103 de cette loi est remplacé par les suivants:

«103. Tout accord est constaté par écrit et les documents auxquels il réfère y sont annexés, le cas échéant. Il est signé par le conciliateur et les parties, lie ces dernières et règle la plainte ou le différend qu'il vise.

«S'il se révèle impossible d'en arriver à un tel accord, la commission détermine les mesures qui doivent être prises pour que l'équité salariale soit atteinte ou maintenue conformément à la présente loi et fixe leur délai de réalisation.»

Alors, je pense que c'est clair. On tente la conciliation. S'il y a un accord, il y a un document qui est produit, qui, dans le fond, met fin au différend. Et, si jamais la conciliation malheureusement échoue, la commission, donc les commissaires, détermine les conditions pour faire l'équité. Et là on introduit «maintenir l'équité».

Le Président (M. Ouimet): Questions, commentaires sur ce premier alinéa?

Mme Poirier: Oui, tout à fait. Parce que, dans le deuxième alinéa, on fait aussi la modification du mot «règlement» pour «accord». J'aimerais comprendre pourquoi on change ce terme-là, puisqu'on parle toujours de règlement et là on parle d'un accord. Donc, pourquoi on change le mot?

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

M. Poisson (Jean-Martin): C'est des mots qui sont synonymes, mais c'est pour plus de conformité avec les autres lois du travail. Mais c'est des mots qui ont la même signification. Il n'y a pas de changement de fond majeur, là, dans ce changement-là.

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

Mme Poirier: Lorsqu'on a adopté un précédent article, entre autres, sur le fait que la commission pouvait demander au comité consultatif sur ses règlements... donc c'est «sur ses règlements et accords» qu'on aurait dû dire? Est-ce qu'on est dans les mêmes?

M. Poisson (Jean-Martin): Les règlements sur lesquels la commission consulte, c'est ses règlements normatifs. Donc, quand elle...

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): ...de fonctionnement.

M. Poisson (Jean-Martin): C'est ça, c'est ce qui est permis en vertu d'une loi, c'est un règlement. C'est des normes qui sont adoptées et qui ont pour but de diriger généralement les personnes. Ce n'est pas les règlements entre deux parties, là. Ça, ça ne va pas du tout devant la commission. Même la commission en tant que telle n'en est pas saisie, de ces règlements-là. Ça se passe entre les parties, avec le conciliateur. Alors, il n'y a aucune référence à des accords ou règlements entre les parties, qui vont au comité consultatif, là, c'est vraiment les règlements, ce qui est normatif.

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

Mme Poirier: On ajoute, dans le fond, au premier alinéa le fait d'y inclure dorénavant, si je comprends bien, les documents qui réfèrent à «l'accord», pour prendre un nouveau mot. Est-ce que c'était le cas avant?

M. Whissell: Ce n'était pas encadré.

Une voix: ...

M. Whissell: Bien, ce n'était pas encadré. La conciliation était... Je ne sais pas la pratique. Bien, je vais vous dire, c'est hypothétique, là, on va avec des règles qui étaient non écrites.

Mme Poirier: Bien, puisqu'on dit que la conciliation a fonctionné à 90 % des cas, est-ce que... Sans avoir l'article 102 aussi précis qu'il était, ça fonctionnait.

Là, on le balise encore mieux. Donc, on est d'accord. Mais je comprends qu'ici ce qu'on dit, c'est qu'on y annexe tous les documents, en tant que tel. Qu'est-ce qu'on faisait avant? On ne les annexait pas?

M. Whissell: Peut-être juste pour...

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

M. Whissell: ...la question de l'opposition, M. le Président, à Mme Marchand de connaître la pratique au niveau de la conciliation, lorsqu'il y avait un exercice de conciliation qui était réussi, comment les parties entre elles, là... C'est un peu comme on présume ici, à l'article 103.

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

Mme Marchand (Louise): M. le Président, actuellement ce qui se fait, c'est qu'il y a une entente qui est signée par les parties, qui est déposée au dossier. Alors, tout ce qui doit faire partie, là, du dossier est déposé au dossier, et la commission décisionnelle... c'est-à-dire, les commissaires n'en sont jamais saisis. C'est un dossier qui est parfaitement étanche, et, à moins, comme M. le ministre le soulignait tout à l'heure et comme le prévoient les nouvelles dispositions, à moins qu'il y ait un désaccord, les commissaires ne savent jamais ce qui se passe dans les dossiers de conciliation. C'est tout à fait étanche.

Une voix: Merci.

Le Président (M. Ouimet): Merci. Ça va? Alors, ça va, pour l'article, l'alinéa 103? Il y a un amendement à 103.1, maintenant. M. le ministre.

● (10 h 30) ●

M. Whissell: Oui. Modifier l'article 37 du projet de loi:

1° par l'insertion, à la fin du premier alinéa de l'article 103.1 proposé et après les mots «ajustements salariaux», des mots «ni imposer l'utilisation de renseignements»;

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

«À l'occasion d'une enquête menée par la commission, de sa propre initiative en vertu du paragraphe 6° de l'article 93, la commission ne peut déterminer des ajustements salariaux ni imposer l'utilisation de renseignements qui soient antérieurs à la date qui précède d'un an celle à laquelle l'enquête a débuté.»

L'article amendé serait comme suit:

«103.1. À l'occasion d'une plainte portée en vertu des dispositions du deuxième alinéa de l'article 96.1, du deuxième alinéa de l'article 97, de l'article 99 ou du deuxième alinéa de l'article 100, la commission ne peut déterminer des ajustements salariaux ni imposer l'utilisation de renseignements qui soient antérieurs à la date qui précède de cinq ans celle à laquelle la plainte a été portée.

«À l'occasion d'une plainte portée en vertu des dispositions de l'article 100 concernant le maintien de l'équité salariale, la commission ne peut déterminer des ajustements salariaux antérieurs à la date prévue au premier alinéa de l'article 76.5.

«À l'occasion d'une enquête menée par la commission, de sa propre initiative en vertu du paragraphe 6° de l'article 93, la commission ne peut déterminer des

ajustements salariaux ni imposer l'utilisation de renseignements qui soient antérieurs à la date qui précède d'un an celle à laquelle l'enquête a débuté.»

Le Président (M. Ouimet): Questions ou commentaires sur l'amendement?

M. Whissell: Peut-être juste pour mentionner que 103.1 introduit quant à lui une prescription concernant les plaintes pour défaut de faire un exercice d'équité salariale ou une évaluation de maintien. Cette prescription ne vise pas le délai pour porter plainte mais plutôt les ajustements qui peuvent en découler. Le deuxième alinéa, lui, confirme qu'à l'occasion d'une plainte en maintien les ajustements qui peuvent en découler sont applicables à la date de l'affichage et non auparavant, en respect des règles prévues à l'article 76.5. M. Poisson, parce qu'il y a un petit bout plus technique, là, vous pourriez nous l'expliquer.

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

M. Poisson (Jean-Martin): Sur l'amendement ou sur l'article?

M. Whissell: Bien, sur les deux.

M. Poisson (Jean-Martin): Sur les deux? Bon.

M. Whissell: Merci.

M. Poisson (Jean-Martin): Alors, le premier alinéa de l'article 103.1 traite des plaintes pour défaut de faire un premier exercice ou pour défaut d'avoir fait le maintien.

Ce qu'on dit: il n'y a pas de prescription, on se souvient, pour ces articles-là. La plainte peut être déposée en tout temps. Elle peut être déposée 10 ans après le délai que l'employeur avait pour faire son premier exercice. Alors, ce que le premier alinéa vient dire, c'est qu'à ce moment-là, s'il y a un délai de plus de cinq ans qui s'est passé entre le moment où l'employeur aurait dû faire son premier exercice ou l'évaluation du maintien, à ce moment-là, il y a prescription des ajustements. On va retourner au maximum dans le passé sur une période de cinq ans. Donc, il n'y aura plus d'ajustements qui vont pouvoir être ordonnés pour six, 10 ou même plus.

En ce qui concerne le deuxième alinéa, on reprend encore la règle à l'effet que les ajustements sont dus à la date de l'affichage. Donc, on répète à la commission qu'elle ne peut déterminer des ajustements qui soient antérieurs. On note que les deux règles, celle du premier alinéa et celle du deuxième alinéa, s'appliquent simultanément en maintien. Donc, on ne peut pas retourner avant la date de l'affichage. Mais, si la date de l'affichage prévue aurait dû avoir lieu il y a plus de cinq ans, bien c'est la règle du cinq ans qui s'applique à ce moment-là.

Et, concernant le dernier alinéa qui est celui qui est apporté par l'amendement, ce qu'il introduit dans la loi, c'est que, lorsque la commission va en enquête de sa propre initiative dans une entreprise où l'exercice a été fait, notamment elle ne peut déterminer les ajustements ni imposer les renseignements, là, qui remontent à plus de un an de la date à laquelle son enquête a débuté, pour

faire en sorte que notamment il y ait une certaine sécurité juridique des entreprises. Parce qu'on sait que la commission, de sa propre initiative, peut aller en enquête dans une entreprise, même si les délais pour porter plainte sont passés. Donc, un employeur pourrait se croire en sécurité d'une certaine façon parce que les délais sont passés, mais, non, la commission peut y aller. Mais, à ce moment-là, on vient limiter son pouvoir de rétroagir.

M. Whissell: Ça va?

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

M. Whissell: ...dernier point.

Une voix: ...question.

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

M. Whissell: Non, mais, peut-être juste pour...

Le Président (M. Ouimet): Ça fait... elle veut intervenir, vous ajoutez de l'information à chaque fois.

Une voix: Ils prennent les devants, c'est correct.

M. Whissell: Oui, mais juste au niveau des explications, si vous permettez, ce dernier point était essentiel, c'est-à-dire qu'on puisse, si la... Malgré que ça a été fait, malgré qu'il y a eu un comité, malgré qu'il n'y a plus de possibilité de porter plainte, si la commission, en vertu de 100, puis je vous rappelle, 100, c'est quoi, là, c'est les pouvoirs d'enquête, s'il y a une constatation qui est faite, bien là on va quand même donner le pouvoir à la commission d'apporter les correctifs puis de le faire dans le temps.

Le Président (M. Ouimet): Mme la députée, je vous reconnais.

Mme Poirier: Je vais m'essayer. Je vais m'essayer. On va y aller paragraphe par paragraphe parce que c'est vraiment trois situations totalement différentes.

Première situation. On est dans un exercice, un premier exercice de maintien, et ce que j'en comprends et si je me fais un petit calendrier, puis je vais requérir l'attention du ministre... Je fais un petit calendrier pour le premier alinéa. Alors, on a jusqu'en 2011 pour faire un exercice. Alors, en 2011, je porte plainte parce que mon employeur n'en a pas fait, d'exercice d'équité salariale. Donc, je porte plainte. En principe, ma plainte peut rétroagir jusqu'en 2001, selon d'autres paragraphes auparavant. Mais, selon le paragraphe qui est là, ça dit que j'ai une échéance de cinq ans, donc je n'ai pas droit de rétroagir à 2001, il faut que je rétroagisse en 2006.

Donc là, on vient de se contredire entre deux, là. Alors là, j'ai un petit problème.

M. Whissell: Oui, mais là vous allez comprendre, il y a une explication très logique. Puis, dans les mesures transitoires, il y a des dispositions, il y a la question du quatre mois pour porter plainte. Alors, M. Poisson. C'est mécanique, technique, mais vous allez voir qu'on suit le

cap puis que les gens vont pouvoir porter plainte, puis ça retourne en 2001.

M. Poisson (Jean-Martin): Oui. On verra dans les dispositions transitoires qu'il y a une disposition qui écarte l'application de 103.1 lorsque la plainte va être portée dans le délai, suite au délai du 31 décembre 2010. Donc, les gens qui vont porter plainte après soit parce que l'exercice n'a pas été fait conformément à la loi soit parce que l'exercice n'a pas été fait. Eux, l'article 103.1 ne s'appliquera pas, il ne pourra s'appliquer que pour le futur. Donc, ces gens-là à qui on dit que les ajustements rétroactifs sont dus depuis 2001... ça demeure vrai pourvu qu'ils profitent de la période qui est donnée pour porter plainte, dans le fond, qu'ils s'inscrivent dans le mouvement.

Mme Poirier: Donc, le quatre mois, du 1er janvier 2011 au 30 avril 2011...

M. Poisson (Jean-Martin): Bien, c'est-à-dire qu'on a rallongé, si vous vous souvenez, de 60 jours le délai pour porter plainte. Alors, maintenant, c'est cinq mois. Ça va être du 1er janvier au 30 mai.

Mme Poirier: On a ça dans les modifications, j'imagine, un petit peu plus loin.

M. Poisson (Jean-Martin): Oui. Voilà.

Mme Poirier: Bon, parfait, on se comprend là-dessus. D'accord.

Le Président (M. Ouimet): Voilà le premier cas. Deuxième cas.

Mme Poirier: Donc, si ça ne s'applique pas aux gens qui n'ont pas... bien ça s'applique à qui?

M. Whissell: Bien, aux nouvelles entreprises, celles qui vont être créées après ça, celles qui vont devenir assujetties après ça.

Une voix: ...qui ne portent pas plainte dans le délai.

● (10 h 40) ●

M. Whissell: Ceux qui ne portent pas plainte dans le délai. Je vous donne un exemple. Une entreprise existe, puis on arrive au 1er janvier 2011, puis là il ne se passe rien, il n'y a personne qui porte de plainte, puis on est rendu au 1er janvier 2012. Bien là, s'il y a une plainte qui est portée, on va retourner cinq ans à partir du 1er janvier 2012. Puis, l'idée, puis je pense que vous allez en convenir avec moi, on ne peut pas avoir un système légal avec un système judiciaire ou quasi judiciaire qui l'encadre, où il n'y a pas de prescription dans le temps. Et c'est une question importante. Puis je veux être bien, bien transparent avec l'opposition. Quand on est tombé dans la Loi sur l'équité, moi, ça m'a, honnêtement, ça m'a surpris que, dans la Loi sur l'équité, il n'y avait pas de prescription.

Je vous donne un exemple. En matière de normes minimales, sur la Loi sur les normes du travail, ça dit que vous êtes obligé de payer une personne au minimum au salaire minimum. Mais, si, la personne, ça fait deux ans que vous la payez en bas du salaire minimum et qu'elle

porte plainte à la Commission des normes du travail, c'est un an, maximum, qu'on retourne en arrière pour les corrections. Dans le droit civil, c'est trois ans. Dans certains cas exceptionnels, ça a été jusqu'à cinq ans. Puis, du côté criminel, bien il n'y en a pas, de prescription. Alors, moi, quand j'ai élaboré la loi avec mon équipe, je suis allé le plus loin que cela m'a senti raisonnable, compte tenu que c'était dans la charte des droits et libertés de la personne du Québec, compte tenu que ça a une valeur importante pour les parlementaires, ma formation politique. Mais on s'est dit: Il ne faudrait pas brimer celles qui présentement ont droit de retourner jusqu'en 2001. Alors, on l'a fait d'une façon qui n'est pas attaquable sur le plan juridique parce que d'arriver puis donner tout de suite la prescription, ça aurait été, moi, je pense, dangereux et contestable sur le plan judiciaire.

Alors, ce qu'on a fait, c'est qu'on a fait une période qui sera transitoire. Initialement, elle était de quatre mois. Elle sera maintenant de cinq mois, compte tenu qu'on a étiré l'affichage de 30 à 60 jours. Et, pendant ces cinq mois, bien les femmes du Québec devront s'assurer de voir à l'application de leurs droits. Et je pense que c'est d'être très sincère de dire, M. le Président, que les entreprises ont des obligations envers les travailleurs, les travailleuses, mais en même temps les femmes puis les centrales syndicales ont des obligations qu'elles doivent voir et s'assurer... qui sont exercées. Et, s'il y a des gens qui se sentent lésés ou qui pensent qu'ils sont lésés, bien, qu'ils déposent une plainte à la commission pendant ces cinq mois, puis elle va avoir des moyens additionnels à ce moment-là pour avoir plus d'enquêteurs puis faire les suivis qui s'imposent.

Puis les correctifs se feront jusqu'en 2001. Mais, après le délai de cinq mois, bien là, à un moment donné, il faut être conscient qu'on ne peut pas non plus être rendu en 2012 ou en 2015, il y a une plainte qui rentre, puis il faut retourner jusqu'en 2001, là. Puis rappelez-vous que, dans la loi actuelle, il n'y avait rien sur la conservation des données, rien. Alors là, au moins on introduit l'obligation, cinq ans. C'est-à-dire que, même un employeur qui ne garderait pas ses données cinq ans, on est rendu en 2015, puis il y a une plainte, la commission va traiter la plainte, elle va dire: Montre-nous tes données parce que tu as l'obligation, en vertu de notre loi, de les garder cinq ans. L'employeur qui dirait: Bien, je ne les ai pas, j'ai juste gardé deux ans ou trois ans, bien il vient de commettre une faute puis il s'expose aux sanctions pénales qui sont à la fin puis aux amendes qui sont incluses. Puis on a pris bien soin, M. Poisson, à moins que je me trompe, qu'une faute à l'égard de la conservation de données est une sanction passible d'une amende. Vous allez voir plus tard que, moi, j'en ai fait un point important.

Alors, c'est le contexte où on introduit, dans le fond, une rétroaction... rétroactivité, pardon, maximum de cinq ans, mais il y a une période transitoire de cinq mois où on veut s'assurer que, si quelqu'un a été lésé, on puisse retourner jusqu'en 2001. Mais ce qu'on souhaite, c'est que les gens fassent l'équité avant le 31 décembre 2010, on s'entend.

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Je comprends très bien l'exercice, mais en même temps je

pense qu'il faut voir là-dedans un défi d'information et de sensibilisation assez majeur.

Parce que je comprends que les centrales syndicales doivent être au rendez-vous de l'information puis je pense qu'elles le font, mais ma préoccupation, elle est beaucoup plus pour les milieux non syndiqués, les entreprises où les employés ne sont pas syndiqués. Et là ça pose un défi d'information majeur pour la commission. Alors, moi, je trouve importante l'augmentation du financement de la commission, mais je pense que ça devra être une priorité de faire en sorte que les femmes qui ne sont pas dans des organisations syndicales puissent avoir la capacité d'intervenir dans le cadre de la reconnaissance de la valeur de leur travail. Et je comprends très bien les délais puis je comprends très bien qu'à un moment donné il y a des limites, mais en même temps il faut être conscient de la nature du défi qui est celui-là, parce que, quand on fait le constat qu'il y a tant de pour cent d'entreprises aujourd'hui où les travaux d'équité salariale n'ont pas été menés, il y a un premier défi, là, déterminant. Et là, si on ajoute à ça un délai puis une péremption pour la période des plaintes, le cinq mois, bien on a un joyeux défi auprès des femmes qui ne sont pas des syndiquées, donc, théoriquement, pas rejoignables par les organisations syndicales.

Pour avoir été dans une organisation syndicale, je peux vous assurer qu'on allume à peu près tout le monde sur... il y a des travaux qui doivent se mener, puis on met en place ce qu'il faut. Mais, le nombre d'entreprises non syndiquées, des petites entreprises où souvent il n'y a pas de département de ressources humaines, et ainsi de suite, ces femmes-là doivent se prendre en main, elles doivent donc conséquemment trouver appui auprès de la commission après avoir reçu l'information pour la mise en place. Donc, c'est un chantier assez sérieux. Bon.

Alors, je comprends qu'il y a un délai de cinq mois, qu'on augmente, on passe à 60 jours, mais c'est parce qu'en même temps, la Loi de l'équité salariale, je comprends qu'il y a des limites dans le temps, mais en même temps l'objectif, c'est que les femmes soient... la valeur de leur travail soit reconnue et qu'on ait la conscience tranquille, comme gouvernement, d'avoir maximisé les conditions pour les atteindre, pour les rejoindre et pour les informer. Et je pense que c'est un défi assez sérieux. Quand on fait le constat qu'après x nombre d'années il y a un fort pourcentage d'entreprises qui n'ont pas encore résolu toute cette démarche d'équité salariale, je comprends que, dans un certain nombre d'entreprises, ce sont des responsabilités partagées entre le monde syndical et le monde patronal, mais, dans d'autres entreprises, c'est un manque d'information, souvent de soutien.

Alors, bienvenue au financement. Et, moi, je pense qu'il va être important qu'à partir du moment où ce mandat-là est voté dans le cadre d'un projet de loi la commission se donne les moyens d'avoir un portrait très clair de la réalité des entreprises et comment on doit cibler les milieux où cette information-là doit être donnée, de façon à ce qu'à cause d'un délai de cinq mois les femmes ne soient pas en situation de perte de droit. Et je pense que ce serait peut-être important, on le regardera peut-être dans les mesures, mais d'avoir un rapport systématique de la commission sur cette réalité du monde du travail où il demeure x nombre d'entreprises qui n'ont pas encore fait les travaux d'équité salariale et peut-être ajuster au niveau des ressources, si nécessaire, pour faire en sorte qu'on n'échappe pas personne, là.

Je pense que c'est un droit qui doit être reconnu. C'est une fierté, la Loi de l'équité salariale, pour le Québec. Le Québec est à l'avant-garde dans de nombreux pays pour que ce projet-là, cette loi-là soient connus, les gens la prennent pour modèle, et il faut qu'ici on soit au rendez-vous de maximiser l'impact de cette loi-là. Moi, je veux sensibiliser le ministre, je veux sensibiliser la commission à l'importance de ce défi-là. Je suis consciente que le monde syndical est interpellé aussi, je pense qu'ils en sont conscients. Il faut mettre, tout le monde, l'épauler à la roue parce qu'on ne doit pas échapper personne dans l'application d'un droit chèrement acquis, je crois bien.

M. Whissell: Je veux, M. le Président, répliquer. C'est un très bon point. Et en même temps ce que je veux rappeler, c'est que, dans les moyens additionnels, sur le plan financier, qui sont donnés à la commission, vous avez bien compris qu'il y en aura une partie qui ira justement à des campagnes d'information pour rejoindre justement les femmes qui ne sont pas sous la présence d'un syndicat dans leur entreprise.

J'ose espérer que, du côté des centrales syndicales, du moins les grandes, on va bien aviser les syndicats locaux de la date butoir, puis j' imagine que oui, compte tenu de leur rôle puis de leur présence. Je pense qu'il faut reconnaître que, règle générale, surtout les grandes centrales au Québec sont bien outillées, bien encadrées. Vous savez très bien de quoi je fais référence. Mais en même temps je veux vous rappeler que la prescription de cinq ans va exclure, dans le fond... c'est-à-dire, va inclure, mais, toute entreprise qui serait apparue après 2006, bien le cinq ans va être là, là. C'est sûr qu'il va décaler, mais il y a moins d'impact. Une entreprise, je vais vous prendre le cas... qui existait en 2001, donc qui doit faire des ajustements à partir de 2001, pourrait être tentée de dire: Bien, moi, je vais prendre la chance de passer le cinq mois puis je vais me croiser les doigts, là, l'entreprise malveillante, appelons-la ainsi, et dire: Je vais prendre la chance de passer le cinq mois puis, si jamais il y a une plainte après, je serai toujours condamnée à retourner cinq ans en arrière.

Mais ce que je veux rappeler à ces entreprises qui pourraient avoir des idées malveillantes, M. le Président, c'est que la pénalité va être de l'ordre de 2 % par année, à partir de 2001 jusqu'en 2010. Faites le calcul, là, ça représente beaucoup de sous, 2 %, là. Ça fait 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, neuf ans. Neuf fois deux, ça fait 18 %, plus le cumul, on parle d'une pénalité de l'ordre de 20 %, que, si l'entreprise justement dans la période transitoire n'a pas fait puis qu'elle existait en 2001... ça représente à peu près 20 % de plus par rapport aux ajustements qui devront être versés, et ce 20 % n'ira pas au gouvernement ni à la commission, il ira directement ajouter aux ajustements. Alors, il va aller pour les femmes qui ont subi justement le tort ou la tentative de l'entreprise d'outrepasser justement l'obligation du 31 décembre.

Je pense qu'il y a une formule qui est bien balancée. C'est sûr que c'est des gros montants, ça peut représenter des sommes importantes pour les entreprises, mais la loi est là, puis le 31 décembre 2010 veut tout dire. Puis il y avait le mois de novembre 2001, puis ils ne l'ont pas respecté. Bien, je pense qu'il faut serrer la vis. Puis le patronat avertira aussi ses entreprises, puis la Fédération des chambres de commerce du Québec avertira aussi son réseau que le ministre du Travail a resserré, avec l'opposition,

les règles et que ça peut coûter cher de ne pas respecter l'échéance du 31 décembre 2010.

Le Président (M. Ouimet): C'est un front commun assez puissant, ça.

M. Whissell: Oui. Bien, il y a l'ADQ qu'on ne sait pas où ils sont, mais...

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

● (10 h 50) ●

Mme Poirier: Sur cette même dynamique que ma collègue a exprimée, je reviens à mon petit calendrier de tout à l'heure, là, que j'ai exprimé mais à partir de la déclaration. Alors, les employeurs auront, en 2011... Je comprends qu'en 2011 ça va être leur première déclaration. Donc, ils vont avoir jusqu'en mars 2011, parce que c'est la date butoir pour faire sa déclaration d'employeur... 2011 pour s'annoncer, à savoir: Oui ou non, je l'ai fait.

Bon. À partir de là et dans le même délai, c'est le même délai, les femmes ont deux mois de plus, dans le fond, pour faire leurs plaintes, à partir de mars 2011, à partir du moment... Alors, l'employeur, en tant que tel... ça ne donne pas un grand délai, là. Moi, je trouve que le délai de plainte de cinq mois, là, il n'est pas très grand, parce que la déclaration, ça va être aussi un déclencheur, on se comprend bien. À partir du moment où l'employeur aura à se commettre, là, à dire: Je n'ai pas fait de programme d'équité salariale... Là, il vient de se commettre, là, il est obligé de le dire. Bon, il peut faire une fausse déclaration, mais ça, il en paiera le prix. Mais, à partir du moment où il fait une déclaration en disant: Je ne l'ai pas fait... C'est sûr que les travailleuses le savent déjà, là, qu'ils ne l'ont pas fait.

M. Whissell: Pas nécessairement.

Mme Poirier: Bien, pas nécessairement, mais on peut supposer que les travailleuses ne l'ont pas vu passer, l'exercice, en principe. Il ne l'a pas fait. Alors là, la commission, dans quel délai va-t-elle recevoir ces informations-là? Elle ne recevra pas ça deux mois avant, deux mois après, ça, c'est sûr. Le traitement de ça va se faire dans le courant de l'année. Donc, la commission ne pourra pas enquêter sur les cas qui vont s'être dénoncés eux-mêmes, et de ce fait le délai de plainte va déjà être expiré pour ces femmes-là. Donc, la prescription de cinq ans vient de ce fait limiter la possibilité même pour... Et en plus c'est quand la commission mène sa propre enquête, donc après les déclarations. Elle a mené sa propre enquête C'est juste un an que les travailleuses vont avoir droit comme rétroactivité.

M. Whissell: Non, non. S'il n'y a pas eu d'exercice.

Mme Poirier: S'il n'y a pas eu d'exercice.

M. Whissell: C'est cinq ans.

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

Mme Poirier: Bien, après «enquête menée par la commission, de sa propre initiative», la commission...

M. Whissell: Ça dépend si l'exercice a été fait. Mais, s'il n'a pas été fait, c'est cinq ans, là.

Mme Poirier: Donc, le troisième alinéa, si je comprends bien les explications de Me Poisson, là, et celles du ministre, c'est qu'il y a eu un exercice, on est en maintien.

M. Whissell: C'est ça, il y a eu un premier exercice, on parle du maintien. Mais je veux revenir sur ce que la députée d'Hochelaga-Maisonneuve disait, M. le Président, puis dire que je ne suis pas d'accord parce que la reddition de comptes, c'est-à-dire la déclaration obligatoire, c'est-à-dire la déclaration qui doit être remplie de façon obligatoire par l'entreprise n'a pas vraiment un lien avec la date butoir du 31 décembre 2010, c'est-à-dire...

Je vous rappelle, là, ce qu'on vise, c'est une campagne d'information à l'automne ou durant l'année 2010. Mais ça, je ne peux pas parler, puis vous comprendrez, je ne peux pas parler au nom de la commission, mais je pense que, pour avoir échangé avec la présidente, c'est ce qui sera visé, mais il en reviendra à elle de développer sa stratégie de communication. Mais c'est clair qu'avant le 31 décembre 2010 elle va bien informer la population, les femmes, les entreprises, puis elle a les moyens financiers pour faire une bonne campagne ou plusieurs campagnes de sensibilisation à cet égard. J'imagine aussi qu'elle visera à en faire une durant la période charnière du cinq mois. Et, encore là, je ne peux pas parler en son nom parce qu'elle a son indépendance par rapport à mes fonctions puis au gouvernement du Québec, mais je sais une chose, c'est qu'elle aura les moyens financiers pour le faire.

Et, la déclaration obligatoire, je veux vous rappeler les principes, là. C'est une prise de conscience de l'entreprise qu'il y a une loi qui existe. Alors, si jamais il n'y a pas eu de plainte, si jamais l'entreprise n'a pas vu la publicité, n'a pas vu son organisme patronal lui envoyer des signaux, là: Réveille-toi, là, bien la déclaration...

Une voix: ...

M. Whissell: ...bien la déclaration va au moins lui arriver un bon matin puis dire: Qu'est-ce que c'est, ça? Puis là il y a une prise de conscience qu'il y a une obligation. Puis vous savez comment ça pense, un employeur, quand ça vient le temps de signer, là: Et je déclare, hein? Vous faites vos rapports d'impôt puis vous signez en bas.

Alors ça, je vais vous dire, c'est une prise de conscience en mettant sa griffe puis en engageant sa signature personnelle. L'objectif premier, c'est celui-là. Et en même temps il faut être réaliste. Pour mettre en place une telle déclaration sur le plan informatique en collaboration avec le ministère du Revenu, on a quand même besoin de temps. Si j'avais pu le faire pour la prochaine année, je l'aurais fait. Mais les délais sont trop courts, et il faut être réaliste. J'aime mieux avoir un délai de un an et demi pour que tout soit prêt, que l'information puisse véhiculer rapidement, que les gens puissent remplir ledit formulaire par les voies de l'informatique pour réduire au maximum le papier puis que tout ça puisse se faire le plus rapidement possible.

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

Mme Poirier: Je suis d'accord que le ministre veut le faire dans le meilleur délai mais bien le faire, ça, on le reconnaît, mais ça fait en sorte que le délai de plainte, le cinq mois, là, même si on vient d'en avoir un mois de plus, grâce aux 30, 60 jours, c'est quand même court. Puisque tout ce mécanisme-là, ce nouveau mécanisme là se met en place, ce délai de plainte là est court. Si on avait laissé un délai de un an justement suite à l'application de cette nouvelle déclaration là, bien ça aurait donné un peu de temps. Moi, c'est les non-syndiqués, là, qui me pré-occupent. Et la loi justement vient faire en sorte d'obliger maintenant les entreprises de 10 employés et plus à se conformer à la loi. Donc, pour elles c'est nouveau, ces entreprises-là, et de plus elles doivent... Le temps que la commission développe de plus en plus d'outils de communication pour rejoindre ces petites entreprises là... Donc, le délai, là, il vient tout de suite, tout de suite après. C'est court.

Alors, moi, je pense qu'on devrait peut-être regarder à allonger un peu ce délai-là pour permettre justement aux femmes de porter plainte dans un délai un peu plus long, justement par la mise en place de tout ce nouveau mécanisme là, là, qui est là. Et la commission, bon, si Dieu le veut, là, cette loi-là sera adoptée dans les prochaines semaines, la commission aura finalement ses budgets. On l'aurait espéré avant, mais, bon, le ministre lie ça à l'adoption de la loi. Et cette campagne d'information là que la commission devra développer pour s'assurer que le message passe tant aux employeurs, tant aux employés, ça aussi, ça a des délais. Et, à mon avis, là, on arrive dans une période un peu courte. Si le ministre pouvait allonger le délai justement du... en 2011, ça permettrait de donner encore plus de moyens aux femmes de faire valoir leurs droits. Je n'en ai pas sur le cinq ans, j'en ai plus sur le délai du mois de mai, là, en tant que tel.

M. Whissell: En même temps, M. le Président, il faut être capable. Je comprends puis je réalise que l'opposition est d'accord avec le principe qu'on tourne la page avec un régime qui n'avait pas de prescription et qui va aller avec une prescription de cinq ans puis je salue votre décision de nous supporter en ce sens, mais en même temps cinq mois, c'est une période qui nous semble raisonnable compte tenu des campagnes de sensibilisation puis d'information qui seront faites, compte tenu également des pénalités qui sont introduites dans la loi.

C'est quand même dans un an et demi d'ici. Puis, à un moment donné, il faut la tourner, la page. Puis, vous savez, 2001, là, ça commence à être drôlement loin pour chercher des bases de données. Pas que je veux trop rapidement tourner la page, mais cinq mois pour exercer ses droits... Puis j'aime mieux qu'on ait une campagne-choc puis que toutes les femmes du Québec savent que, pendant les mois de janvier, février, mars, avril, mai 2011, il se passe quelque chose d'important pour elles dans leur vie, qu'il y a une loi qui a été modifiée, qui a plus de force, qui a plus de vigueur, puis qu'elles doivent exercer leurs droits. Je comprends qu'il y a un certain fardeau qui est mis sur l'épaule des femmes, mais en même temps on a beau mettre des obligations aux employeurs puis aux entreprises, il faut aussi que les femmes puissent assumer leurs droits. Puis ça, je pense que c'est important, puis vous le reconnaissez.

Alors, le cinq mois nous semble bien balancé. Je vous rappelle que les entreprises qui auront vu existence,

puis qui seront assujetties à la loi, et qui auront vu existence après 2006, ça ne change pratiquement rien. Je vous rappelle aussi que, les petites entreprises qui en grande partie n'étaient pas assujetties avec les anciennes dispositions et qui deviennent assujetties, la prescription de cinq ans, elle ne s'applique pas, parce qu'eux c'est le même principe: ils ont quatre ans pour le faire, puis tout ça. Alors, le gros des petites entreprises, et en grande partie où sont les non-syndiqués, ne sont pas présentement assujetties à la loi. Et les nouvelles dispositions vont les assujettir. Puis ils vont avoir les règles qui existent déjà dans la loi pour faire le premier exercice.

Alors, je pense qu'il va se passer un «move» général au Québec: Le 1er janvier, si ton employeur n'aura pas fait l'équité puis qu'il était assujéti en 2001, dépose donc une plainte, puis il y a un régime de droit, puis la commission va voir justement à ce que les droits soient pleinement appliqués.

● (11 heures) ●

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

Mme Poirier: Dans le troisième alinéa de l'amendement, ce que vient de nous dire tout à l'heure le ministre, c'est que ça s'appliquait au maintien. Oui ou non?

Une voix: C'est plus large que le maintien.

Mme Poirier: Parce que c'est beaucoup plus large parce que l'article 93, le sixième paragraphe de l'article 93 qui réfère à l'article 96 et l'article 96 nous parlent du programme initial et du maintien.

Une voix: C'est les deux.

Mme Poirier: Donc, on n'est pas juste en maintien dans le sixième. Donc, si c'est juste le maintien qu'il veut viser là, qu'on le nomme, en tant que tel. Si ce n'est pas ça, bien là ça ouvre la porte à toute enquête sur...

Une voix: Les deux.

Mme Poirier: ...sur les deux programmes, tant l'initial que le maintien donc, et là ça vient faire en sorte que, si la commission... Et ça vient un peu contredire le premier alinéa dans un sens parce que, si la commission, en 2011, fait une enquête sur une entreprise qui n'a pas fait son programme, bien elle peut juste revenir un an en arrière pour rétribuer les femmes, versus cinq ans dans l'autre paragraphe. C'est comme un peu...

M. Whissell: Bien, c'est-à-dire il faut faire un discernement. Si vous me permettez, est-ce qu'on peut suspendre une minute?

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

(Suspension de la séance à 11 h 2)

(Reprise à 11 h 9)

Le Président (M. Ouimet): Alors, la commission reprend ses travaux. Nous en étions à l'amendement à l'alinéa 103.1. M. le ministre, vous aviez l'intention de...

M. Whissell: 103.1, on ne l'a pas fait.

Le Président (M. Ouimet): Ce que vous venez de dire, là.

M. Whissell: Ah, excusez-moi, le micro était fermé. Alors, je vous propose, aux membres de la commission, M. le Président, de suspendre, on y reviendra après le dîner, compte tenu qu'après la période de questions on a du temps alloué ici, en commission, et qu'on puisse passer à l'article suivant.

Le Président (M. Ouimet): Très bien. Alors, je suspends l'article 37 et son amendement. Passons à l'article 38. M. le ministre. Et il y a un amendement.

● (11 h 10) ●

M. Whissell: Alors: Remplacer l'avant-dernier alinéa de l'article 104, introduit par l'article 38 du projet de loi, par le suivant:

«La commission peut intervenir devant la Commission des relations du travail à tout moment sur une question mettant en cause sa compétence ou concernant l'interprétation de la loi, ou à la demande de la Commission des relations du travail lorsqu'un salarié n'est pas syndiqué ou que la plainte est portée contre l'association accréditée ou un membre d'un comité d'équité salariale ou de maintien de l'équité salariale si le salarié n'est pas représenté.»

L'article se lirait comme suit:

«104. Lorsqu'une partie est insatisfaite des mesures que détermine la commission, elle peut saisir la Commission des relations du travail instituée par le Code du travail (chapitre C-27) dans un délai de 90 jours de la décision de la commission.

«La demande doit être faite par écrit. Elle doit exposer brièvement les motifs sur lesquels elle s'appuie ainsi que l'objet de la mesure sur laquelle elle porte.

«La commission peut intervenir devant la Commission des relations du travail à tout moment sur une question mettant en cause sa compétence ou concernant l'interprétation de la loi, ou à la demande de la Commission des relations du travail lorsqu'un salarié n'est pas syndiqué ou que la plainte est portée contre l'association accréditée ou un membre d'un comité d'équité salariale ou de maintien de l'équité salariale si le salarié n'est pas représenté.

«Lorsqu'elle désire intervenir, la commission transmet à chacune des parties et à la Commission des relations du travail un avis motivant son intervention.»

Donc, c'est tout l'encadrement, M. le Président, de la commission et par rapport à la Commission des relations du travail. Et, honnêtement, ce qu'on a voulu, il y a un amendement qui est apporté, on a voulu s'assurer, et c'était, je pense, une requête qui était louable, s'assurer que, dans le cas des non-syndiqués, la commission puisse intervenir, et là-dessus je pense qu'on atteint l'objectif. En même temps, bon, il y a les cas où il y a une centrale syndicale, mais là je pense que les gens sont capables de faire valoir leur point. Et je pense qu'on vient bien baliser. La formule, je pense, permet justement de garder l'équilibre. On ne veut pas que la Commission de l'équité salariale soit toujours rendue à la Commission des relations du travail.

Il y avait la question importante que certains organismes patronaux disaient qu'au niveau du principe juge et partie on voulait un peu donner de la distance entre la Commission des relations du travail et la Commission

de l'équité salariale, et je pense qu'on a su développer, et avec l'article 38 et avec l'amendement qui est introduit justement, on a su développer une formule qui sera, j'espère, très satisfaisante pour toutes les parties.

Le Président (M. Ouimet): Alors, des questions sur l'amendement?

Mme Poirier: J'aimerais bien comprendre le rôle que donne à la commission cet article-là dans le cadre particulièrement des non-syndiqués. On le sait que le CIAFT nous a fait la représentation à l'effet que la commission puisse intervenir comme partie entière. Est-ce que ça donne vraiment ce pouvoir-là, ou si ça laisse la commission seulement que dans son champ de compétence de commission, ou ça la met comme représentante à part entière des non-syndiqués? Je veux juste m'assurer, là, de la... Est-ce que ça limite ou ça ne limite pas le rôle de la commission pour les non-syndiqués, particulièrement?

Le Président (M. Ouimet): Alors, avec le consentement, Me Poisson.

M. Poisson (Jean-Martin): Oui. Alors, on voit que la commission peut intervenir dans une question qui met en cause sa compétence d'interprétation de la loi, ça, c'est une chose, ou à la demande de la CRT, si c'est un salarié non syndiqué. Donc, elle va pouvoir intervenir pleinement pour expliquer les fondements de sa décision. C'est donc ce que la commission va pouvoir faire, là, devant la Commission des relations du travail, elle va être une partie de plein droit.

M. Whissell: Puis je me permets de rajouter, M. le Président, qu'en termes d'expertise la Commission de l'équité salariale a une expertise, si je peux le qualifier ainsi, supérieure à la Commission des relations du travail, à tout le moins, en ce moment, je pense, et je le dis en toute franchise, compte tenu que les commissaires de la Commission de l'équité ne font qu'appliquer la Loi de l'équité, tandis qu'à la CRT ils ont plusieurs rôles à jouer.

Et je pense qu'on vient justement donner la liberté que, si un non-syndiqué est devant la Commission des relations du travail, mais que la CRT puisse demander à la commission de venir expliquer sa décision puis, dans le fond, rendre cause devant la Commission des relations du travail... La première partie que Me Poisson a soulevée, là, qu'elle peut intervenir à tout moment sur une question mettant en cause sa compétence, ça, c'est indépendamment, là, c'est pour tout dossier, n'importe quelle cause, syndiqué ou pas, là. Alors ça, je pense, c'est important. Mais en même temps on vient baliser que ça mettait en cause sa compétence ou concernant l'interprétation de la loi. Alors, on veut vraiment restreindre, c'est l'objectif, pour ne pas que la Commission de l'équité salariale soit toujours à la Commission des relations du travail.

Mme Poirier: Je comprends que, lorsqu'il y a une non-syndiquée, c'est à la demande de la commission et non pas à la demande de la salariée. Pourquoi ce choix-là? Pourquoi ce n'est pas le... la salariée qui demande justement que la commission soit aussi... qu'elle puisse intervenir pour justement l'appuyer dans la revendication? Pourquoi ce choix-là est laissé à la commission au lieu de le laisser

et au salarié et Commission des relations du travail? Pourquoi pas les deux parties?

M. Whissell: Bien, c'est-à-dire qu'on voulait quand même limiter l'intervention de la Commission des relations du travail, je suis franc avec vous. Puis en même temps, si vous prenez la disposition, là, c'est: «...lorsqu'un salarié n'est pas syndiqué ou que la plainte est portée contre l'association accréditée ou un membre d'un comité [...] ou de maintien [...] si le salarié n'est pas représenté.» Alors, tu sais, je pense, c'est clair: il n'est pas là, bien la Commission des relations du travail aura la possibilité de demander la présence de la Commission de l'équité. Je pense que, compte tenu des dossiers, bien, je pense qu'elle va convoquer la Commission de l'équité salariale. Puis il faut toujours être prudents un peu dans nos propos, parce que c'est l'indépendance de ces instances en même temps, mais le principe fait... Comme je vous disais tantôt, compte tenu de la spécialisation de la Commission de l'équité salariale, la Commission des relations du travail aura tout intérêt à demander sa présence. Puis la loi vient justement baliser son intervention puis donner le pouvoir à la Commission des relations du travail de le faire aussi. Ça, c'est important.

Mme Poirier: Parce que je reviendrais justement sur la demande qui avait été faite tant par le CIAFT que la Fédération des femmes à l'effet que la commission puisse intervenir comme partie à part entière, en tant que tel. Donc, à ce moment-là, c'est à la demande des femmes et non pas à la demande de la Commission des relations du travail. Donc, pour moi, là, ça introduit deux choses, là, on est dans deux scénarios, là.

M. Whissell: Oui, mais je veux juste vous rappeler une chose, c'est que la Commission de l'équité salariale rend des décisions, hein, une décision qui est mise sur papier. Elle pose un jugement en vertu des lois, du contexte puis elle rend une décision. Tout ça, si, dans l'intérêt d'une femme ou d'un groupe de salariés... n'est pas mis en application, vous convenez que ça va aller à la Commission des relations du travail parce qu'il y a quelqu'un qui va contester la décision de la Commission de l'équité salariale.

Ça arrive devant la Commission des relations du travail. Bien, la décision de la commission est là, là. Le jugement qui a été porté par un ou plusieurs commissaires est devant un commissaire des relations de travail. Puis la personne a quand même une décision rédigée en bonne et due forme relativement au droit et à une situation, disons, qu'un non-syndiqué... Parce que c'est en grande partie la discussion qui nous anime. Alors, la commission est déjà présente par sa décision, ça, il ne faut pas l'oublier, mais en plus ce qu'on donne comme possibilité, c'est: si la Commission des relations du travail juge qu'en plus de la décision qui a été rendue par la Commission de l'équité salariale elle pense qu'elle doit entendre le ou les commissaires qui ont rendu la décision, on lui donne la possibilité puis la facilité, si je peux dire, de convoquer un ou plusieurs commissaires à la Commission des relations du travail.

Alors, il ne faut jamais oublier, là, que les décisions sont là, là, il y a un premier regard fort qui a été... Ce n'est pas juste un avis, là, la commission, elle rend des décisions. Alors, la décision, M. le Président, se rend devant

la Commission des relations du travail qui devra juger si la décision d'un tribunal spécialisé, si je peux l'appeler ainsi, a été fondée ou non.

Le Président (M. Ouimet): Mme la députée de Marguerite-D'Youville, vous aviez une interrogation tantôt.

● (11 h 20) ●

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Oui. Je m'excuse, j'ai été dérangée un petit peu, là, par une urgence, mais, si la réponse a été donnée, gênez-vous pas pour me le dire.

Le Président (M. Ouimet): Très bien.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Dans le paragraphe, on dit: La commission peut intervenir devant la Commission des relations du travail à tout moment sur des questions... qui la remet en cause ou l'interpelle, bon, O.K., ou à la demande de la Commission des relations du travail lorsqu'un salarié n'est pas syndiqué, O.K., ou que la plainte est portée contre l'association. C'est trois situations différentes, ça, là, hein? Alors, ça veut dire que, s'il y a une plainte contre l'association accréditée, un membre d'un comité... ou de maintien et que le salarié n'est pas représenté, la commission peut intervenir.

Une voix: À la demande de la commission.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Non, pas à la demande de la Commission des relations du travail.

M. Poisson (Jean-Martin): À la demande.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Pourquoi ce n'est pas... Moi, ce que je comprends à la lecture du texte, c'est qu'il y a trois lieux où la commission peut intervenir: quand elle est remise en cause, à la demande de la Commission des relations du travail ou quand il y a une plainte d'un salarié contre l'association, le membre du comité ou le comité de maintien. C'est trois «ou», à mon avis, qui génèrent trois situations. Alors, d'après moi, le troisième «ou» ne se place pas en dépendance de la demande de la Commission des relations du travail.

Le Président (M. Ouimet): Voulez-vous? De consentement, Me Poisson.

M. Poisson (Jean-Martin): Oui. On voit dans la première partie que la Commission de l'équité salariale peut intervenir à tout moment, et ensuite on dit: Ou à la demande de la commission lorsque c'est un non-syndiqué ou... c'est ça. Donc, le «à la demande», de la façon dont je l'ai rédigé, s'applique aux deux derniers cas: à la demande lorsque c'est un non-syndiqué ou que la plainte est portée contre l'association. Donc, dans tous les cas, c'est «à la demande», mais auparavant c'est «à tout moment».

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Parce qu'il n'y a pas de virgule après «syndiqué».

M. Poisson (Jean-Martin): Pardon?

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): C'est parce qu'il n'y a pas de petite virgule que vous... on peut vous en mettre une.

M. Whissell: Oui, mais en même temps il faut être conscient de ce que ça pourrait entraîner, là, c'est-à-dire qu'il y aurait une association qui ne serait pas satisfaite, elle dirait à un de ses syndiqués: Dépose une plainte, tu sais.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Vous pensez que ça peut se faire?

M. Whissell: Vous le savez plus que moi. On y a pensé. Je peux vous dire qu'on y a pensé. Je pense qu'honnêtement, M. le Président, on pourrait parler long-temps de 104, mais je pense qu'on a trouvé la meilleure formule pour l'objectif qui était recherché. Puis, bon, est-ce que ça règle tous les cas? J'espère que ça les règle au maximum, c'est l'objectif qui nous anime. Mais je pense qu'il y a un certain équilibre, puis, rappelez-vous, là, l'équilibre, ça inclut le patronat, ça inclut les non-syndiqués, les centrales syndicales. Ça fait que je pense qu'on a une proposition qui est bien balancée, puis on va essayer de la maintenir comme elle est là.

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

Mme Poirier: Écoutez, M. le Président, justement, suite à la précision que ma collègue a fait apporter, je reviens vraiment sur le principe de ne pas permettre aux non-syndiqués le fait de pouvoir être... de demander à la Commission de l'équité salariale d'être partie prenante seulement que sur demande de la Commission des relations du travail.

Ce que vient introduire, là, le ministre, ça existe déjà, là, et, je veux dire, la Commission des relations du travail peut demander à la commission d'intervenir, là, elle peut le faire présentement, là, on n'a pas besoin de l'écrire. Mais qu'un non-syndiqué peut justement demander à la commission d'être partie prenante avec lui justement dans sa défense... Je veux bien croire que la commission a l'avis, a la décision de la commission pour traiter du dossier, c'est correct, mais, entre un avis et la présence de la commission à la Commission des relations du travail, c'est totalement différent, et on le sait bien. La preuve, c'est que pour certains cas on va le permettre et, dans d'autres, non. Donc, à mon avis, pour assurer justement une bonne défense pleine et entière des non-syndiqués, on devrait ajouter ici qu'à la demande de la commission et d'une salariée, dans le cas des non-syndiqués... que la présence de la commission doit être là. C'est une loi qui est là pour faire en sorte de combattre la discrimination envers les femmes et c'est une mesure qui viendrait justement s'attaquer directement à ça.

On est dans les petites entreprises, là. Quand on nous parle, là, des non-syndiqués, particulièrement on est dans les petites entreprises, ça va être des cas presque individuels qu'on va avoir là-dedans. Donc, à mon avis, là, il faut absolument introduire le fait, là, que les femmes non syndiquées devraient être accompagnées de la commission à leur demande.

M. Whissell: Mais je me permets de rappeler que la décision de la commission les accompagnera déjà devant la Commission des relations du travail. Et, s'il y a un doute de la part d'un commissaire qui siège à la Commission des relations du travail, on vient clairement

lui donner le droit d'en appeler la Commission de l'équité salariale à venir s'expliquer ou commenter davantage sa décision.

Mme Poirier: Malheureusement, on laisse le fardeau de cela à la commission et non pas de mettre une mesure proactive pour que la salariée puisse justement avoir accès à l'expertise de la commission pour l'accompagner, puis qu'on parle de personnes salariées non syndiquées, donc non accompagnées, en tant que tel. Donc, on la laisse seule devant la commission, puis c'est la commission qui va décider si la Commission de l'équité salariale va l'accompagner. Je veux bien croire que les décisions de la commission sont de bonnes décisions et sont des bons avis, mais l'accompagnement de la commission auprès d'une salariée m'apparaît beaucoup plus fort que seulement qu'un avis.

M. Whissell: Ce n'est pas un avis, je veux vous reprendre...

Mme Poirier: Bien, une décision, une décision. Excusez-moi...

M. Whissell: Bien, c'est une...

Mme Poirier: ...une «décision». Je reprends mon terme.

M. Whissell: Écoutez, c'est important, M. le Président, là, on parle d'une décision qui est rendue en vertu de la loi sur laquelle nous travaillons depuis plusieurs semaines. Ce n'est pas rien.

Et vous savez qu'une décision va dans les détails, les attendus. Il y a la mise en contexte et l'expertise que la commission a su développer au cours des 11 dernières années, bien, je pense, qui est à l'effet de rendre plus que crédibles les décisions qui sont rendues par la commission et qui seront rendues par la Commission de l'équité salariale dans l'avenir. Et je pense que, si un dossier devient très complexe, on parle d'un tribunal, la Commission des relations du travail saura qu'elle peut assigner puis demander à un ou plusieurs commissaires de la Commission de l'équité salariale de venir témoigner et rendre des comptes devant la Commission des relations du travail. Je pense que le système judiciaire a démontré par le passé qu'il peut pleinement s'exercer. Puis ce qu'on vient justement renforcer, c'est qu'on donne tous les droits à la Commission des relations du travail de demander l'assistance de la Commission de l'équité. Je pense qu'il faut être clair.

Prenons l'exemple, là, de, on va prendre un cas simple, une travailleuse non syndiquée qui a porté une plainte devant la Commission de l'équité salariale pour un exercice non fait. La commission a appelé l'employeur, est allée vérifier, puis il n'y a absolument rien qui a été fait. Je peux vous dire que la décision de la Commission de l'équité salariale, là, elle n'est pas trop, trop compliquée à saisir. Il y a des articles de loi qui obligent, il y aura le 31 décembre 2010. On a constaté qu'il n'y a rien qui a été fait, puis je rends une décision puis je vous demande, employeur, de vous conformer à ma décision. Ce n'est pas fait, ça va à la Commission des relations du travail. Il n'y a pas une grande plaidoirie à faire là. La travailleuse non syndiquée, elle va dire: Bien, moi, j'ai porté plainte,

il y a une décision qui a été rendue publique, puis je lui demande, Mme la commissaire des relations de travail, d'en voir à l'application. Ce n'est pas des grandes causes, là.

Je pense que c'est ça qui est visé. Parce que dites-vous que, pour les non-syndiquées, là, dites-vous, pour les syndiquées, ce qui va surtout arriver, M. le Président, c'est: des employeurs qui n'auront pas fait leur premier exercice ou qui n'auront pas fait un exercice de maintien puis qu'une femme ou une travailleuse dans l'entreprise va porter une plainte, il y aura une décision, puis la décision ne sera pas respectée. C'est surtout ces cas-là des non-syndiquées qui vont se ramasser à la Commission des relations du travail. À la Commission des relations du travail, il va aussi y avoir des causes plus complexes, il faut le dire, mais là ça va être des grandes entreprises avec des grandes centrales syndicales qui ne se sont pas entendues, qu'il y a eu une décision puis qu'il y a une des deux parties qui n'est pas contente de la décision qui aura été rendue, puis elle va dire: Hein? Là, on va faire de la jurisprudence puis on va aller à la Commission des relations du travail. Eux, là, ils n'ont pas besoin de la présence de la Commission de l'équité salariale, ils ont la décision puis ils vont argumenter de part et d'autre devant un commissaire des relations de travail.

● (11 h 30) ●

Mais, pour les non-syndiqués, dites-vous que ça va être presque exclusivement des exercices non faits. Puis, une fois que la décision est rendue, là ce n'est pas difficile à interpréter pour la Commission des relations de travail.

Puis, dans les cas où le commissaire des relations de travail aura un doute, voudra un complément d'information, il va se tourner de bord puis il va appeler la Commission de l'équité salariale puis il va dire: Viens, j'ai des questions à te poser, j'ai un doute. Mais, si dans son analyse la décision qui a été rendue à la Commission de l'équité salariale était claire, il va, certain, juste dire: Bien, regardez, vous n'avez pas d'argument, la première décision est là, je la reconnais, puis là j'augmente d'un cran la pression sur l'employeur, puis je vous ordonne... Là, ce n'est plus une décision de la Commission de l'équité, c'est une ordonnance de la Commission des relations de travail de voir à l'application de la décision. Ça fait que c'est dans cet esprit-là que ça va se faire.

Mais laissez la chance. Je pense qu'on a trouvé une formule qui a un équilibre. Puis ce n'est peut-être pas parfait, parfait, parfait, mais je pense que ça va régler beaucoup des problèmes. Puis on a bien précisé pour les non-syndiqués, puis il y a les droits, il y a l'information qui va être renforcée à la commission. Quand les gens vont appeler à la Commission de l'équité puis ils vont demander leurs droits, on va leur expliquer qu'il y a un autre tribunal au-dessus qui s'appelle la Commission des relations de travail puis qu'ils peuvent se faire représenter. À la limite, ils peuvent demander à la Commission des relations du travail d'entendre la Commission de l'équité s'ils pensent qu'il y a un doute.

Le Président (M. Ouimet): Ça va? D'autres questions ou commentaires?

Mme Poirier: Oui.

Le Président (M. Ouimet): Oui.

Mme Poirier: Question.

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

Mme Poirier: Si une salariée non syndiquée demande à la commission d'intervenir, est-ce qu'elle pourra?

Une voix: Laquelle commission?

Mme Poirier: La salariée non syndiquée qui est à la Commission des relations de travail, là, suite au processus, demande que la commission intervienne; est-ce qu'elle pourra?

M. Whissell: Bien, je pense...

Mme Poirier: Est-ce que la salariée aura ce droit-là de demander à la commission de...

Une voix: Le support.

M. Whissell: Elle peut le demander à la Commission des relations de travail. Puis, je vous rappelle, c'est un commissaire qui est neutre, puis le commissaire jugera s'il assigne la Commission de l'équité salariale. Puis reprenez l'exemple que je vous ai donné. Si c'est une décision qui est plus à entériner, les commissaires, c'est des gens professionnels qui connaissent le droit, ils vont dire: Il n'y a pas de motif, moi, je reconnais la décision puis je n'ai pas besoin d'entendre la commission. Pourquoi faire venir la commission si la décision est claire puis elle va être maintenue? Puis, si la Commission des relations de travail a un doute, puis le dossier est plus complexe, bien je pense qu'elle va assigner la commission. Mais je ne peux pas présumer du jugement d'un commissaire en relations de travail. On va le laisser porter son jugement. Puis c'est eux qui vont décider s'ils ont besoin d'une expertise supplémentaire qui va plus loin que la décision. Mais la décision, elle va être sur le bureau du commissaire des relations de travail.

Mme Poirier: M. le Président, est-ce que la salariée peut demander l'assistance de la commission?

M. Whissell: Mais où il faut faire attention, là, je veux vous rappeler, puis c'est un point qui a été cher toujours à l'opposition, c'est que la Commission de l'équité salariale a une indépendance, hein, puis, quand elle a une indépendance, c'est qu'elle porte un jugement puis elle rend une décision.

Mais après ça, là, pour elle, là, comment elle peut aller défendre une partie plus qu'une autre? Elle peut aller rendre fait de sa décision. C'est ce qu'on dit ici. Mais d'aller défendre une travailleuse? Ça, ça ne marche pas, là. Tu ne peux pas aller... Parce que, là, ça va à l'encontre de l'indépendance, là. C'est que, là, elle prend une partie. C'est ce qu'on veut éviter, là. Qu'elle accompagne sa décision... Si le commissaire en relations de travail juge que la décision n'est pas claire, puis ça mérite des éclaircissements, puis savoir pourquoi le commissaire a utilisé tel mot, puis pourquoi, puis qu'est-ce qui est arrivé, puis vous faites référence à un autre dossier... Le commissaire des relations de travail a appliqué son jugement. Mais laissons l'indépendance à la Commission des relations de

travail. Sa décision en fait foi. Sa décision représente son jugement par rapport à l'application de la loi. Puis c'est un document officiel, ce qui est déposé à la Commission des relations de travail, puis après ça la Commission des relations de travail l'analyse et décide si ça mérite une modification ou, à tout le moins, de reconnaître que la première décision était pleine et fondée et de demander à l'entreprise de s'exercer pleinement puis d'appliquer la décision.

Le Président (M. Ouimet): Ça va? Bien. Alors, sommes-nous prêts à passer à l'adoption de l'amendement? Oui?

(Consultation)

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

Mme Poirier: Sur le dernier paragraphe. On dit: «Lorsqu'elle désire intervenir, la commission — donc, on a vu qu'elle pouvait intervenir seulement dans la première partie, lorsqu'elle met "en cause sa compétence, concernant l'interprétation de la loi", donc j'imagine que cette phrase-là est liée à cette partie-là — [elle] transmet à chacune des parties [...] un avis motivant son intervention.» C'est juste dans ce cas-là et non pas dans les autres. Dans les autres, elle n'a pas à transmettre d'avis. C'est bien ça?

M. Whissell: Oui.

Le Président (M. Ouimet): Ça va?

Une voix: Oui.

Le Président (M. Ouimet): Alors, je mets aux voix l'amendement à l'article 38. Est-ce que l'amendement est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. Est-ce que l'article 38, tel qu'amendé, est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. Article 39.

M. Whissell: Un article très court. Il me semble que ça fait longtemps qu'on en a vu un, M. le Président.

Alors: Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 110, du suivant:

«110.1. Sur réception de toute demande, la Commission des relations [de] travail en transmet une copie à la commission.»

Alors, nous avons vu précédemment que cette modification permettra à la commission de mieux juger de l'opportunité d'intervenir devant la Commission des relations de travail. Et c'est conforme à la pratique établie, également.

Le Président (M. Ouimet): Questions ou commentaires? Ça va? Je mets l'article 39 aux voix. Est-ce que l'article 39 est adopté?

Des voix: Adopté.

Dispositions réglementaires

Le Président (M. Ouimet): Adopté. L'article 40.

M. Whissell: 40. Alors, nous n'avons pas d'amendement.

L'article 114 de cette loi est modifié:

1° par l'ajout, à la fin du premier alinéa, des paragraphes suivants:

«5° préciser les éléments que doit inclure un affichage prévu par la présente loi ou en déterminer de nouveaux;

«6° préciser les renseignements que doit conserver un employeur en vertu de l'article 14.1 ou 76.8.»;

2° par la suppression du dernier alinéa.

L'article 114, tel que modifié, se lirait comme suit. Alors, je ne sais pas si vous voulez que je relise tout 114, mais, dans le fond, c'est, parce que c'est quand même assez long, là, c'est qu'on prend l'article existant, qui est dans la loi actuelle, puis on rajoute vraiment 5° et 6° à la fin.

Une voix: Concernant l'affichage.

M. Whissell: Mais, peut-être pour vous expliquer, on en a déjà parlé, il y a la section, là.

Peut-être juste pour camper 114, c'est les dispositions réglementaires de la commission, c'est le pouvoir réglementaire qu'on lui donne de par la loi. Alors, pour vous rappeler que, dans la loi actuelle, la commission peut, aux fins des ajustements... bon, il y a la disposition 1°; les programmes d'équité salariale; déterminer l'application de l'article 61; déterminer la forme des rapports prévus aux articles 95 et 120; puis là on rajoute 5° et 6°, 5° étant l'affichage, parce qu'on veut que l'affichage soit encore mieux encadré, puis 6°, la conservation des données, ce qu'on a parlé tantôt, que maintenant, vu qu'il y a une disposition, cinq ans, on veut bien clarifier puis on va le faire par règlement de la commission, en partenariat, si je peux dire ainsi, après consultation auprès du comité consultatif, et on va clairement identifier dans un règlement, M. le Président, les éléments d'information qui doivent être conservés pendant cinq ans par les employeurs pour s'assurer que, si un jour il y a une plainte ou que les exercices n'ont pas été faits, eh bien, qu'on puisse retourner en arrière cinq ans, sachant qu'il y a maintenant une prescription de cinq ans dans la loi pour corriger et demander à l'entreprise de faire un exercice avec des données.

Et, si jamais il n'y aura pas eu conservation des données et qu'il y a une constatation de ce fait par la commission, ça devient une sanction qui peut être, comment on dit, une sanction qui peut être reconnue, puis il y a du pénal qui s'applique... l'employeur.

● (11 h 40) ●

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, questions à l'article 40?

Mme Poirier: Oui. J'aimerais juste revenir sur le cinquième alinéa qu'on ajoute par le petit bout de phrase qui dit: «...ou en déterminer de nouveaux.» À ce que je sache, les modalités, les éléments que doit inclure l'affichage sont dans la loi, en tant que tel, donc «en déterminer de nouveaux» viendrait modifier la loi.

M. Whissell: Non. Bien...

Mme Poirier: Oui et non.

M. Whissell: On ne peut pas enlever ceux qui sont déjà là.

Mme Poirier: O.K.

M. Whissell: On ne dit pas: Et en effectuer le remplacement. Et, «de nouveaux», c'est se donner de la latitude pour en rajouter.

Mme Poirier: O.K. Mais, si on en ajoute, il faut les ajouter dans la loi.

M. Whissell: Non, on le fait dans le règlement. C'est pour ça que...

Mme Poirier: O.K.

M. Whissell: On veut que, si on réalise, hein, puis... Vu qu'on donne un souffle nouveau, il y a la présence du comité consultatif, puis on réalise que, dans l'intérêt de tous, quand on fait un affichage, on doit mettre des informations qu'on n'avait pas prévues, qui viennent simplifier pour tout le monde, bien on va venir justement légaliser ces informations dans le règlement. Un règlement, c'est amendable en tout temps. Il y a un processus qui est dans la loi, puis on se donne la marge de manoeuvre pour le faire.

Mme Poirier: Est-ce qu'on a un exemple, qu'on pense...

M. Whissell: Je pense que ça se fera dans l'expérience, dans l'exercice des nouvelles dispositions. Ça se fera avec le comité consultatif, puis on verra. Peut-être qu'il n'y en aura pas de nouveaux à court terme, puis, dans l'exercice du droit, bien peut-être qu'on jugera d'en rajouter.

Mme Poirier: «Préciser les renseignements que doit conserver un employeur». Si je me rappelle bien, dans l'article qui prévoit les renseignements, en tant que tel, est-ce que la précision des renseignements pourrait aussi introduire, je ne sais pas, moi, la durée et que, par cet article-là ici on pourrait venir en modifier la durée?

M. Whissell: La durée de?

Mme Poirier: De conservation.

M. Whissell: Non, non. Non, parce que dans la loi, si vous allez... C'est 14.1?

Une voix: ...

M. Whissell: Attendez qu'on y retourne, là. Ça, c'est important, là, qu'on se rappelle...

Une voix: ...

M. Whissell: L'article 5 du projet de loi. O.K. Alors, il y a l'obligation de conserver pour une période

de cinq ans à compter de l'affichage puis il y a l'obligation également jusqu'à temps qu'il ait complété ce programme. Ça fait que ça, ça ne peut pas être changé.

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Sur l'affichage, le contenu de la loi puis du projet de loi campe qu'est-ce que c'est, l'affichage.

Donc, c'est connu par les parties interpellées par toute la démarche que dans l'affichage on doit avoir tel, tel, tel élément qui sont... Quand on dit que «la commission peut par règlement [...] préciser les éléments que doit inclure un affichage [...] ou en déterminer de nouveaux», est-ce que... Là, j'essayais de retrouver, dans la loi ou dans le projet de loi, les pouvoirs de... La démarche de la commission, quand elle modifie un certain nombre de choses... Est-ce que, quand elle élabore ses règlements, il y a une phase consultative ou consensuelle qui doit s'élaborer? Je trouve ça assez... Ma question, c'est: Dans l'affichage, on peut ajouter... la commission peut décider, par règlement, d'ajouter un certain nombre d'éléments qui ne feront pas l'affaire de la partie syndicale ou de la partie patronale, et là c'est quoi, notre capacité d'intervenir là-dedans? Parce qu'on comprend que dans la loi les choses sont connues, sont clarifiées.

On peut dans un processus convenir, les parties, d'ajouter un certain nombre d'éléments, mais, quand la commission le fait par règlement, elle n'est pas tributaire d'aucun consensus ou d'aucune...

M. Whissell: Bien, elle consulte le comité consultatif avant, elle demande l'avis, rappelez-vous, ça fait qu'elle va aller vers les partenaires qui vont siéger au comité consultatif, elle va leur dire: J'ai un projet de règlement pour l'affichage. Après ça, il y a une prépublication dans la *Gazette officielle*, 45 jours dans la *Gazette officielle*, elle recueille les commentaires, puis après ça il y a l'adoption finale.

Une voix: Publication dans la *Gazette officielle*.

M. Whissell: Publication dans la *Gazette officielle*. Ça fait qu'il y a un processus assez transparent, là. Puis je veux juste vous rappeler que, règle générale, l'affichage est plus contraignant pour l'employeur que les salariés. Alors, il n'y aura jamais trop d'affichage, je pense... en tout cas, j'imagine.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Non, mais c'est ça qui est...

M. Whissell: Ce qu'il y a dans la loi, c'est un minimum, puis je pense que ce qu'il y a dans la loi est un minimum qui a reçu l'aval des principaux groupes. Il n'y a pas personne qui nous a dit: L'affichage est... Même, au contraire, on l'a renforcé, là, il faut se le rappeler, là, par rapport aux dispositions actuelles. Alors, on se donne ici la marge de manoeuvre pour aller encore plus loin si jamais on juge qu'on veut aller plus loin, mais ce sera dans l'intérêt des salariés parce que ça devient plus contraignant pour les employeurs. Puis rappelez-vous qu'en même temps les employeurs ne peuvent pas mettre des données

nominatives. Ça, il y a une autre loi qui les empêche de faire ça.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): ...conscients que la commission va élaborer ses règlements à partir du cadre de la loi, des stipulations de la loi. Donc, elle ne peut pas faire d'une façon détournée ce qui ne peut pas se faire par...

M. Whissell: L'objectif de...

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): ...ce qui est permis par le cadre de la loi.

M. Whissell: Rappelez-vous, l'objectif de l'affichage, c'est, un, de dire clairement aux gens qui travaillent dans un milieu, à tous les salariés que l'employeur, qu'il soit seul ou en comité, a fait un exercice; deux, de dire la démarche qui a suivi; trois, de dire s'il y a eu des ajustements qui ont été réalisés puis comment, puis après ça il y a les dispositions de la loi à l'égard de porter des plaintes qui sont, qui doivent également être sur l'affichage. Alors, tout ça, je pense, se fait de façon très ouverte.

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

Mme Poirier: Ce que j'en comprends, c'est que les règlements faisaient l'objet d'une étude en commission parlementaire précédemment, c'est dans les notes explicatives, là, et qu'une telle mesure va faire en sorte que ce ne sera plus le cas. Est-ce que c'est bien ce que j'en comprends?

Une voix: ...

Une voix: L'obligation, met fin à l'obligation.

Mme Poirier: Il y avait une obligation, en tant que tel.

M. Whissell: Et je vais vous poser la question: Combien de règlements sont passés en commission parlementaire? Un.

Une voix: Un.

M. Whissell: C'était à l'égard de?

Une voix: Les comparateurs masculins.

M. Whissell: Sur les comparateurs masculins. En 11 ans? En 11 ans.

Le Président (M. Ouimet): Ça va, pour l'article 40? Oui? Alors, je mets aux voix l'article 40. Est-ce qu'il est adopté?

Des voix: Adopté.

Dispositions pénales

Le Président (M. Ouimet): Adopté. L'article 41. Avec un amendement.

M. Whissell: Alors, M. le Président: Modifier l'article 41 du projet de loi:

1° par la suppression, dans le paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 115, proposé par l'article 41 du projet de loi, de ce qui suit: «, 76.9»;

2° par l'insertion, après le paragraphe 1°, du paragraphe suivant:

1.1° par le remplacement du paragraphe 2° du premier alinéa par le suivant:

«2° omet de fournir un rapport, un renseignement ou un document exigé en vertu de la présente loi ou [de fournir] un faux renseignement;»;

3° par le remplacement, dans le paragraphe 4° du deuxième alinéa de l'article 115, introduit par le paragraphe 2°, de «25 000 \$» par «15 000 \$».

Commentaires. Alors, l'article se lirait comme suit:

«115. Commet une infraction et est passible d'une amende quiconque:

«1° contrevient à une disposition du deuxième alinéa de l'article 4, du premier alinéa de l'article 10, des articles 14, 14.1, 15, 16 ou 23, du deuxième alinéa de l'article 29, du premier alinéa de l'article 31, des articles 34, 35, 71, 73 ou 75, du deuxième alinéa de l'article 76, de l'article 76.1 ou 76.3, du deuxième alinéa de l'article 76.4 ou des articles 76.8 ou 76.10;

«2° omet de fournir un rapport, un renseignement ou un document exigé en vertu de la présente loi ou fournit un faux renseignement;

«3° tente d'exercer ou exerce des représailles visées à l'article 107;

«4° tente d'entraver ou entrave la commission, un membre ou un mandataire de la commission ou un membre de son personnel, dans l'exercice de ses fonctions.

«Les montants minimums et maximums de l'amende sont:

«1° pour l'employeur dont l'entreprise compte moins de 50 salariés, d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 15 000 \$;

«2° pour l'employeur dont l'entreprise compte 50 salariés ou plus mais moins de 100, d'au moins 2 000 \$ et d'au plus 30 000 \$;

«3° pour l'employeur dont l'entreprise compte 100 salariés ou plus, d'au moins 3 000 \$ et d'au plus 45 000 \$;

«4° pour toute autre personne, d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 15 000 \$.

«En cas de récidive, les montants prévus au deuxième alinéa sont portés au double.»

● (11 h 50) ●

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

Mme Poirier: Je comprends que la première modification au premier alinéa, c'est qu'on a supprimé l'article 76.9. C'est bien ça?

M. Poisson (Jean-Martin): Oui.

Mme Poirier: C'est bien ça? D'accord. Donc, il n'existe plus. Celui-là, c'est réglé. Et la réduction de 25 000 \$ à 15 000 \$, c'est suite à une demande qui avait été faite par un des groupes...

M. Whissell: ...syndicale.

Mme Poirier: ...la centrale syndicale qui voyait une iniquité entre l'employeur et l'employé. C'est bien ça?

M. Whissell: Bien, elle trouvait que c'était un peu élevé. C'était pour une personne, hein, ça vise une personne. Ça peut être un représentant...

Une voix: Une association.

M. Whissell: ...d'une association, ça peut être une association, parce qu'une association peut être une personne, hein?

Une voix: C'est une personne.

M. Whissell: C'est une personne.

Mme Poirier: Donc, une association peut être une personne.

M. Whissell: Oui.

Mme Poirier: O.K.

M. Whissell: Puis, si vous regardez la loi actuelle, M. le Président, vous allez constater qu'à l'article 115 présentement il n'y a pas les catégories, hein, c'est quiconque, minimum 1 000 \$, maximum 25 000 \$.

Puis, honnêtement, j'ai regardé le dossier puis je me suis dit: Bien, il faudrait peut-être faire la part des choses entre une petite entreprise puis la grande pour qu'on puisse dans certains cas aller sur le maximum. Mais, entendons-nous, le maximum, pour une petite entreprise, ça aurait pu vouloir dire dans certains cas la fermeture, puis il faut en être conscient, mais en même temps on veut que, pour la grande, on veut que ce soit plus solide. Alors, on va quand même à 45 000 \$, là, hein, à 45 000 \$, alors que présentement c'était 25 000 \$. Alors, on renforce les montants pour les plus grandes, puis on les diminue pour les plus petites, puis on ventile ça selon la catégorie. Et je vous rappelle que, dans le cas d'une récidive, c'était déjà dans la loi, mais de doubler un montant qui est devenu beaucoup plus gros, bien ça fait encore plus mal, hein? C'est la nature humaine. Puis, si on veut que ça bouge, bien il faut rappeler aux gens que, s'ils ne respectent pas la loi, on va leur imposer des pénalités.

Puis vous allez constater que dans le maintien les pénalités sont là maintenant, hein, elles sont clairement indiquées. Puis je pense que c'est la beauté de notre démarche, c'est qu'on vient renforcer le maintien, maintien récurrent, avec des sanctions pénales si on ne le réalise pas dans les délais que la loi nous impose.

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

Mme Poirier: Je veux juste comprendre. Deux types de pénalité. Si je prends, par exemple, l'article 4, qui est la déclaration obligatoire, alors, une entreprise de moins de 50 employés, ça peut lui coûter 1 000 \$, par exemple.

M. Whissell: Minimum.

Mme Poirier: Minimum 1 000 \$, au plus 15 000 \$. On a parlé d'un 2 % tout à l'heure, là. Est-ce que ça s'ajoute, le 2 % ?

M. Whissell: Ça, c'est du pénal. C'est-à-dire, c'est que l'entreprise a été... je ne dirais pas «traînée», mais poursuivie, poursuivie au pénal puis elle a été reconnue coupable par un juge, puis c'est une sanction. Ces montants-là sont versés à? Ils sont versés au...

Une voix: ...

M. Whissell: ...au fonds, au ministère de la Justice. C'est du pénal, alors que plus loin on va voir...

(Consultation)

M. Whissell: C'est ça, tandis que, le 2 %, là, on va y voir sur les conditions.

Mme Poirier: Donc, cette amende-là...

M. Whissell: ...un excès de vitesse.

Mme Poirier: O.K. Donc, cette amende-là est versée à la Justice, en tant que tel, versus: le 2 % va être versé aux travailleurs.

M. Whissell: Effectivement, et les intérêts aussi, là.

Mme Poirier: Et les intérêts, oui. Tout à fait.

(Consultation)

M. Whissell: ...pas vus, mais on peut quand même juste les regarder, M. le Président.

Je vais juste le dire. 50, là, c'est: Les ajustements découlant des plaintes visées par l'article 49 ne peuvent en aucun cas être étalés. À l'intérêt prévu au deuxième alinéa de l'article 71 de la Loi sur l'équité doit être ajoutée une indemnité calculée en application aux ajustements, à compter de la date à laquelle ils auraient dû être versés, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant le premier alinéa de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu sur un taux légal. L'article 103.1 de la Loi sur l'équité salariale ne s'applique pas à l'égard des plaintes visées.

Mais juste pour vous dire que c'est plus loin qu'on va le voir, mais on met la pénalité qui se rajoute aux intérêts et au versement. Et ça, ça va directement aux femmes parce que la pénalité va s'appliquer à un taux sur l'indemnité qui doit être versée.

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

Mme Poirier: Entre autres, avec l'article 4, avec la déclaration, est-ce qu'un employeur, qui va cocher: Non, je n'ai pas fait mon exercice de maintien, va se voir attribuer une amende de facto? Quel est le processus, là, entre cocher puis recevoir l'amende? Le ministre nous a dit qu'il était pour être ferme. Alors, quel est ce processus-là qui met en application l'amende versus la déclaration?

M. Whissell: Honnêtement, la réponse, je la connais, c'est que, par une déclaration, une personne ne

peut pas s'auto-incriminer. C'est comme un principe. Alors, la personne va faire une déclaration. Il faut qu'elle soit véridique. Elle va dire: Je n'ai pas fait, mettons, l'exercice d'équité, sachant, mettons, qu'elle l'a fait. Mais, de par cette déclaration, elle ne peut pas être incriminée. Il faut qu'il y ait une enquête qui constate.

Une voix: ...

M. Whissell: Pardon?

Une voix: ...

M. Whissell: Alors, c'est ça. Est-ce que ça répond?

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): C'est-à-dire que la commission prend connaissance des rapports qui sont déposés.

M. Whissell: Par contre, si la personne répond qu'elle a fait une déclaration, qu'elle a fait son exercice, puis là ça devient une fausse déclaration, là elle s'incrimine.

Mme Poirier: Je suis d'accord avec ce que le ministre dit, mais qui va vérifier? À partir du moment où on a 50 % des entreprises dont on sait qu'ils n'ont pas fait leur exercice, qu'ils cochent oui ou qu'ils cochent non, ça en fait 50 % à enquêter demain matin, à partir du 1er janvier 2011... bien, du moins, du 1er avril 2011, le temps qu'ils fassent leurs déclarations.

● (12 heures) ●

M. Whissell: Mais là, là, il faut être quand même de bonne foi, il faut que les entreprises réalisent qu'il y a une loi. On vient de voir les sanctions pénales qui sont assez salées, merci. Alors, une entreprise qui ferait une fausse déclaration et, suite à une initiative de la commission, fait une vérification et constate qu'il y a eu une fausse déclaration, ça vient de coûter cher à l'entreprise, là. Puis, dépendamment de la taille, la facture va être plus salée.

Ce que j'aimerais rappeler, M. le Président: faites le parallèle avec quelque chose d'assez fondamental comme loi, la loi sur le revenu, hein? Les entreprises font des déclarations de revenus. Nous-mêmes, comme particuliers, on fait des déclarations de revenus. Est-ce que le ministère du Revenu vérifie systématiquement chacun de nos revenus... nos déclarations de revenus? Vous connaissez la réponse, c'est non, ils font des vérifications aléatoires. Mais il y a une chose qu'on sait tous par exemple, c'est: si on a fait une fausse déclaration dans notre propre rapport de revenus, rapport d'impôt comme on l'appelle, on va se faire cogner sur les doigts.

Alors là, dans la loi, on vient de voir qu'on donne les pouvoirs à la commission de cogner sur les doigts des entreprises qui seraient tentées de faire des fausses déclarations. Mais rappelez-vous que la déclaration a pour le principal objectif... bien, je ne dirais pas «le principal», un des principaux objectifs, c'est de rappeler aux entreprises qu'il y a une loi qui existe puis qu'ils ont une obligation de prise de conscience. Puis, depuis que je suis ministre du Travail, on pose des questions à plein de gens, puis j'ai posé plein de questions à des entreprises en leur demandant: Avez-vous fait votre exercice d'équité salariale? Puis les réponses sont souvent: Je pense que oui, bien je pense

que l'équité est faite chez nous. Puis là tu leur demandes: Bien, as-tu fait un affichage sur l'équité salariale? Là, il commence à y avoir un gros doute, là.

Mais, je peux vous dire une chose, quand ils vont recevoir le formulaire la première année, là, puis ça va être marqué «ministère du Revenu» dessus, hein, parce que rappelez-vous, là, qu'on l'envoie avec le ministère du Revenu, ça va être marqué «déclaration obligatoire», bien là, si quelqu'un dit qu'il ne le savait pas, puis qu'il ne l'a pas vu, puis qu'il ne savait pas ce qu'il signifiait sur un formulaire du ministère du Revenu, gare à lui.

Mme Poirier: J'aimerais juste revenir sur ce que le ministre vient de nous dire et comprendre, là, la mécanique, qu'il nous explique très bien, là. Lorsque l'entreprise déclare oui ou non sur sa déclaration, la commission a tout le loisir de faire enquête, on l'a vu. À l'article qu'on vient de suspendre, là, 103.1, on dit que, si la commission fait enquête de sa propre initiative, donc ce serait de sa propre initiative qu'elle ferait enquête, ça veut dire qu'il y a juste un an de rétroactivité. Alors, je vois une contradiction, là, entre nos... ce qu'on fait là. Parce que, si sur la déclaration... puis ça vient nous préciser justement. Si sur la déclaration l'entrepreneur dit oui ou non, dans le fond, la commission peut faire enquête sur un oui ou sur un non, elle a le pouvoir d'enquête sur toute entreprise. Et, à partir de l'article qu'on a vu tout à l'heure, qu'on vient de suspendre, si c'est de sa propre initiative, donc, puisqu'elle pourra oui ou non faire enquête, si c'est oui ou non, bien ça va donner seulement que un an de rétroactivité. Alors, je me questionne beaucoup, beaucoup, là.

M. Whissell: On va revenir sur 103.1 tantôt.

Mme Poirier: Ça ajoute à notre réflexion, à partir justement de ces mesures pénales là.

M. Whissell: Normalement, dès le retour, là, si on peut fermer, nous, quitter à 12 h 30 avec l'adoption d'un article, moi, je vous propose que, quand on revienne... qu'on revient, pardon, après la période de questions, qu'on puisse commencer directement avec 103.1 pour évacuer cette question. Mais j'ai une idée en tête, laissez-moi, le temps des fois porte conseil.

Le Président (M. Ouimet): Alors, nous allons mettre aux voix l'amendement. Est-ce que l'amendement à l'article 41 est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. Est-ce que l'article 41, tel qu'amendé, est adopté?

Des voix: Adopté.

Dispositions modificatives, transitoires et finales

Le Président (M. Ouimet): Adopté. M. le ministre, on me signale qu'il y a un amendement à l'article 42. On est rendu à l'article 42 et à l'amendement. M. le ministre.

M. Whissell: 42; il y a un amendement. J'avoue que nos cahiers commencent à être vers la fin, c'est encourageant.

Article 42: Remplace... le premier alinéa de l'article 130, introduit par l'article 42 du projet de loi, les mots «notamment à la lumière du taux d'entreprises ayant satisfait aux obligations prévues par la [...] loi» par les mots «compte tenu du niveau d'atteinte de l'équité salariale dans les entreprises québécoises».

L'article se lirait comme suit:

«130. Le ministre doit, au plus tard le (indiquer ici la date qui suit de 10 ans celle de l'entrée en vigueur de la présente loi), faire au gouvernement un rapport sur la mise en oeuvre de la présente loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier, compte tenu du niveau d'atteinte de l'équité salariale dans les entreprises québécoises.

«Ce rapport est déposé par le ministre dans les 15 jours suivants à l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 15 jours de la reprise de ses travaux.»

Alors, l'amendement, M. le Président. Rappelez-vous, il y avait une des représentations de la CSD, hein, puis je pense qu'elle nous avait tous convaincus sur la pertinence de modifier la proposition qui était faite à 42, alors c'est ce qu'on a fait par l'amendement. Et je pense que, là, on est conformes. Ce qu'on vise, c'est une reddition de comptes à la fois du gouvernement qui sera en place dans 10 ans — espérons que ce sera encore un gouvernement libéral — et également de demander au ministre du Travail à ce moment de déposer un rapport comme il a été fait par mon prédécesseur et, bien entendu, d'en faire l'examen et de juger de la pertinence de maintenir, modifier cette loi.

Et souhaitons que les conclusions du rapport seront à l'effet que l'équité sera devenue une valeur encore plus forte dans nos pratiques d'entreprise.

Le Président (M. Ouimet): Questions sur l'amendement?

Mme Poirier: ...M. le Président. Je pense que le commentaire que nous avait fait la CSD était beaucoup plus en lien avec le fait que l'évaluation de la loi ne devait pas être en lien avec le taux d'entreprises qui ont satisfait, et, dans le fond, «compte tenu du niveau d'atteinte de l'équité salariale», ça revient à dire la même affaire... mais plus sur le fait que... c'était le fait de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique. Je ne vois pas vraiment beaucoup la différence entre «notamment à la lumière du taux» puis «compte tenu du niveau d'atteinte». Je ne vois pas vraiment la différence dans le phrasé de cela. Et ça ne répond pas à la volonté de la CSD, qui était beaucoup plus de voir dans le texte que... C'était d'évaluer, dans le fond, la correction de l'écart salarial et non pas le taux d'entreprises qui se sont conformées ou qui ont atteint l'équité, là.

Il y a comme une distorsion, là, en ce qui me concerne, là, de la compréhension de ce que la CSD voulait comme modification et celle qui est apportée ici.

Le Président (M. Ouimet): Alors, voyons voir l'explication. M. le ministre.

M. Whissell: Je pense qu'il faut être clair, la loi vise un niveau d'atteinte de 100 %.

Tu sais, quand on dit: 10 et plus, vous avez jusqu'au 31 décembre, possibilité de porter des plaintes, sanctions pénales, bien ce que, dans le fond, ça dit, c'est que toute entreprise assujettie doit faire un exercice d'équité. Alors, ce que notre loi vise, c'est un taux d'atteinte de 100 % d'application. Est-ce que ce sera 100 %? Je pense qu'il faut être honnêtes, là. Puis, dans la vraie vie, il y a toujours des gens qui font fi des lois. Comme, si je vous posais la question: Est-ce que toutes les entreprises et tous les particuliers du Québec font des bons rapports d'impôt?, la réponse, on la connaît. Malheureusement, il y aura toujours... C'est pour ça que ça prend des systèmes de vérification, des systèmes d'enquête, des systèmes de reddition de comptes, des systèmes, où on déclare qu'on a fait notre exercice, et malheureusement des peines avec des amendes pour les entreprises qui sont fautives.

Alors, ce qu'on veut voir dans 10 ans, M. le Président, c'est comment les entreprises vont avoir réalisé l'équité salariale. Je pense que la cible, là, c'est: si, dans 10 ans, on se disait... ou à la limite, s'il y a un an, quand on a fait l'étude du rapport, la conclusion aurait été de dire: Bien, 100 % des entreprises ont fait l'équité salariale, puis ils l'ont faite correctement. Ce qu'on vise, ce n'est pas à savoir les ajustements salariaux. Peut-être qu'on les connaît puis peut-être, par les questions puis les enquêtes, on pourra en faire une évaluation. Mais la première chose qu'on veut savoir: Est-ce qu'on a des pratiques salariales équitables au Québec?

Et, à partir du moment où on a fait un exercice où on s'est donné une mécanique qui est dans la Loi de l'équité salariale, bien, si toutes les entreprises l'ont fait, bien on pourra dire que le niveau a été atteint. Puis là on se posera la question: Pour continuer dans l'avenir puis s'assurer que cette équité soit perpétuelle, est-ce qu'on doit maintenir la loi avec un cadre, qu'il faut dire, qui est rigide, hein? Bien, on jugera. Mais, je peux vous dire une chose par exemple, moi, il y a un an, j'ai bien réalisé qu'avec la loi actuelle, c'est-à-dire la loi qui est en vigueur actuellement, on ne pouvait pas arrêter, puis retirer cette loi-là, puis retourner à la charte parce qu'il y avait une entreprise sur deux qui l'avait faite.

Alors, il fallait aller plus loin, puis c'est pour ça que j'ai déposé le projet de loi n° 25 puis c'est pour ça qu'on donne de la rigueur: pour atteindre un niveau d'équité salariale à 100 % dans les entreprises québécoises.

● (12 h 10) ●

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

Mme Poirier: Je comprends très bien l'explication du ministre, mais, cet article-là, ce qu'il vient faire, c'est qu'il vient préciser le pourquoi du maintien de la loi.

Et la loi a été créée pour s'assurer d'éliminer les écarts salariaux dus à la discrimination. Le maintien en lui-même vient justifier le maintien de la loi. Il y aura toujours lieu d'avoir une loi qui va s'assurer du maintien de l'équité salariale. Les entreprises auront beau avoir fait leur premier exercice, on le voit bien, on a besoin d'avoir... Le ministre a introduit justement des articles dans cette loi-là pour assurer que le maintien soit fait de façon plus encadrée, avec une périodicité aux cinq ans. Donc, s'il introduit une périodicité, c'est justement parce qu'il se doute bien qu'on a besoin de revoir, à l'intérieur d'une entreprise, l'organisation et qu'il y ait un exercice de fait pour s'assurer que le maintien est encore là. Donc, le fait

d'introduire cet amendement-là justifie le fait qu'on doit avoir une loi sur l'équité salariale dans notre société. Donc, je pense que ça, ça vient baliser le fait qu'on aura besoin d'une loi sur l'équité pour encore, à mon avis, assez longtemps.

Mais le fait d'introduire cette phrase-là, là, «compte tenu du niveau d'atteinte»... Alors, si, admettons, le ministre décide, puis ce ne sera peut-être pas lui dans 10 ans, là, je lui souhaite de peut-être passer à d'autres dossiers dans sa vie...

M. Whissell: ...

Mme Poirier: ...ou à l'opposition, on ne sait jamais... Compte tenu que, dans 10 ans, il y aura un niveau, un certain niveau, et là on ne précise pas c'est quoi, le niveau, là, il y aura un niveau d'atteint, est-ce que 75 % pourrait apparaître à un gouvernement un niveau satisfaisant? Ça se peut très bien. On ne le sait pas, mais ça se peut.

Tu sais, on ne sait pas qui sera là dans 10 ans. On espère que ce sera nous, mais, ça, on verra. Alors, si on présume qu'il y a un niveau, parce que, là, ce qu'on présume, c'est qu'il y a un niveau d'atteinte... on ne le sait pas, c'est quoi, ce niveau-là. On ne sait pas si c'est 100 %, si c'est 75 %, si c'est 50 %. Mais admettons qu'un gouvernement décide que 75 %, c'est un niveau satisfaisant. Cet article-là pourrait faire en sorte que, la loi, on n'en a plus besoin. Alors, je pense que d'introduire ça là, ce n'est pas nécessaire. Il vaut mieux revenir à la base de la loi, qui est de remettre, au lieu d'une phrase comme ça, de remettre tout simplement le contexte, que le but de la révision de la loi, c'est de s'assurer que la discrimination envers les femmes est faite et non pas juste l'atteinte d'un certain objectif flou, qu'on ne connaît pas.

C'est ça qui fait que la loi va être révisée. C'est une distorsion, là, qui...

M. Whissell: Je veux juste rappeler, M. le Président, à l'opposition la loi actuelle qui a été adoptée et présentée par sa prédécesseur, Louise Harel, qui disait: Au plus tard le 21 novembre 2006 «faire au gouvernement rapport sur la mise en oeuvre de la présente loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier».

Ça fait que même Louise Harel parlait de l'opportunité de la maintenir, pas de faire le maintien, là, de maintenir la loi. Alors, on est dans le même axe puis on est cohérents. Puis la seule chose qu'on envoie comme signal, c'est que le ministre du Travail, dans 10 ans, il ait au moins des bonnes données sur le niveau d'atteinte de l'équité. C'est le signal qu'on envoie. C'est le même texte, mais on vient préciser qu'on va faire référence au niveau d'atteinte. Puis, honnêtement, là, entre vous puis moi, c'est ce qui nous a animés dans nos démarches, là. Quand on disait que 50 % l'ont fait, on ne s'est pas demandé s'ils l'avaient bien fait, mal fait, fait à moitié, on disait: Il y en a 50 % qui l'ont fait, il y en a 50 % qui ne l'ont pas fait. Bon, bien, dans 10 ans, on dira: Il y en a 80 % ou 60 %. J'espère que ce sera plus que 50 %.

Puis en même temps je veux rappeler à la députée de l'opposition, M. le Président, que le ministre du Travail qui voudrait abolir cette loi, il est mieux de se lever de bonne heure, là, hein? Mais même Louise Harel avait prévu qu'il y aurait peut-être une opportunité de l'abolir.

Ils l'ont mis dans l'autre sens, ils ont dit «l'opportunité de la maintenir». Alors, si c'est «l'opportunité de la maintenir», c'est donc qu'il y avait l'opportunité de l'abolir. Bien, voyons donc, on est allé par la négation. Alors, je pense, M. le Président, on est en droit axe avec ce que Louise Harel proposait. Puis on envoie un signal à la commission que le ministre du Travail... dans 10 ans, je veux avoir des données claires et précises sur le taux d'atteinte de l'équité dans les entreprises, puis ce sera la responsabilité de la Commission de l'équité salariale d'arriver au ministre du Travail avec des données suffisantes pour bien étoffer le rapport qui sera présenté dans 10 ans et qu'on puisse bien évaluer le taux d'atteinte de l'équité dans les entreprises.

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Oui. Je me réfère aussi au texte de la loi initiale, à l'article 1, où l'objet de la loi est bien campé.

Et pourquoi le rapport du ministre qui, dans le cadre de l'article 42... pourquoi le rapport du ministre ne se référerait pas à l'objet de la loi plutôt que de faire un exercice, de construire une phrase: «à la lumière du taux d'entreprises ayant satisfait aux obligations» ou la nouvelle formulation: «compte tenu du niveau d'atteinte de l'équité salariale»? Pourquoi on ne se réfère pas au fait de faire l'évaluation selon les correctifs apportés sur les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe? Moi, je pense qu'on reprend l'objet de la loi. C'est ça, l'objectif de la Loi de l'équité salariale. C'est ça aussi, l'objectif du maintien de l'équité salariale, en venir à corriger les écarts salariaux. Alors, pourquoi se donner un autre critère quand l'objectif de la loi est là? Tout ce qu'on met en place et tout ce qu'on débat depuis le début de cette commission-là a trait à l'objectif prioritaire de cette loi-là, qui n'est pas modifié dans le projet de loi que le ministre nous a soumis. Alors, moi, je pense que ça évite des discussions parce qu'on a là le critère de référence à l'évaluation du maintien de la loi ou peu importe, là, mais le critère, il est vraiment là, là, c'est: en arriver à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe. Ça fait partie du vocabulaire entendu, ça fait partie de l'objectif prioritaire de l'exercice.

C'est ça, le sens de la loi. Alors, pourquoi on ne reprendrait pas ce bout de phrase là, qui règle le problème, à mon avis?

M. Whissell: ...c'est combien qui l'ont fait.

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

M. Whissell: Excusez-moi, M. le Président. Ce qu'on veut savoir, c'est combien qui l'ont fait. Et c'est ça qui est important. La loi vise à amener 100 % des entreprises à faire un exercice d'équité.

Puis je vous rappelle que ça se peut qu'un exercice d'équité n'amène aucun écart. Ça se peut qu'un exercice d'équité n'amène aucune correction. Alors, le niveau d'atteinte, là, ça inclut le maintien aussi. Si la Commission de l'équité salariale, dans 10 ans, est capable de nous dire: 70 % des entreprises font le maintien, bon, on posera une réflexion. Ce qui est important, c'est de savoir: Est-ce que la loi a été appliquée? Puis la loi, c'est une mécanique:

on fait un exercice, un premier, ou on fait du maintien, puis de l'exercice découle un résultat. Alors, je pense qu'on veut évaluer correctement. Mais soyons francs entre nous, M. le Président, là. Quand le rapport, le dernier rapport, je ne sais pas si je l'ai amené avec moi, il avait 1 pouce d'épais... bien j'imagine que ce n'était pas juste le niveau d'atteinte, là, tu sais. Il y avait des sondages, il y avait les perceptions, on a essayé d'évaluer les écarts. Écoutez, le rapport, là, il ne sera pas juste sur le niveau d'atteinte, on s'entend, c'est un rapport, qui est très volumineux, recto verso, écrit pas trop gros, avec plein de tableaux.

Une voix: ...

M. Whissell: Alors, je suis convaincu que vous l'avez lu. En tout cas, la personne qui m'a prêté son cahier l'a lu parce qu'il y a assez de couleurs là-dedans puis de...

Une voix: ...

● (12 h 20) ●

M. Whissell: C'est le cahier de la présidente? Bien, mon Dieu! Mais faites-vous-en pas, je pense qu'on a gardé l'essence même de l'article qui avait été présenté par Louise Harel.

On vient rajouter la notion de niveau d'atteinte, puis c'est ce qui est important. Si 100 % des entreprises ont fait un exercice, ont respecté la loi, bien on va assumer que les correctifs qui devraient voir le jour ont été faits.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Mais, moi, j'ai un problème avec ça parce qu'on dit «compte tenu du niveau d'atteinte de l'équité salariale». On ne veut pas tenir compte d'un niveau d'atteinte, le niveau d'atteinte à atteindre, c'est 100 %. Alors, on ne peut pas dire qu'un niveau qui est différent du 100 % est satisfaisant, on la maintient tant et aussi longtemps qu'on...

Puis même il y aura toujours des exercices de maintien à faire. Donc, je me dis, moi, l'objectif, c'est de corriger les écarts. Vous avez raison, dans certains milieux, il n'y en aura pas, de correctif, parce qu'il n'y en a pas besoin, la politique de rémunération reconnaît correctement la valeur des emplois des femmes. Et, à ce moment-là, il n'y en aura pas. Mais, à tous les endroits, on fait l'exercice pour s'assurer que la loi est appliquée puis on fait le constat des résultats. Mais notre objectif, c'est vraiment de les corriger. Alors, je comprends puis je trouve que ça atténue la portée, moi, quand on dit «compte tenu du niveau d'atteinte de l'équité salariale». On ne peut pas évaluer un niveau d'atteinte. L'objectif, c'est que la loi soit appliquée partout. Puis les résultats sont qu'à certains endroits il y a des ajustements puis à d'autres il n'y en a pas puis, selon les corps d'emploi, l'évaluation qui a été faite. Alors, j'ai un petit peu de...

M. Whissell: ...vous dire, on pourrait bien vous proposer de l'enlever, mais je trouve qu'on enlève un message qui est porteur. Honnêtement, je trouve qu'on nuit à la cause, parce que l'objectif, c'est 100 % d'atteinte d'application de la loi.

L'objectif, là, à la limite, là, si tout le monde le faisait puis de façon perpétuelle, il n'y en aurait jamais, d'ajustement, parce que, dans les pratiques salariales, on ferait toujours de l'équité salariale, voyez-vous. Mais,

dans la vraie vie, là, si, dans 20 ans, là, on dit... Tu sais, peut-être qu'à un moment donné des gens vont juger qu'on fait peut-être ça pour rien, parce que ça fait partie des moeurs, des cultures, puis les ajustements, ils se font sans qu'on ait à faire un exercice. Peut-être qu'un jour on va en venir là. J'espère, j'espère.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Bien, c'est l'objectif.

M. Whissell: Tu sais, je le souhaite. Mais je peux...

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

Mme Poirier: Alors, moi, je suis très réceptive à cette proposition-là du ministre d'enlever ce petit bout de phrase là.

M. Whissell: Mais je veux que vous soyez conscient...

Mme Poirier: Et je l'invite à le faire.

M. Whissell: Mais, honnêtement, là, j'hésite parce qu'on nuit, je pense, à la cause de l'équité fortement, parce que c'est une balise qui est forte.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Mais il y a peut-être une autre façon d'écrire.

M. Whissell: C'est une balise qui est forte pour la commission, qui est forte pour tout le monde. Puis, si vous voulez, là, on peut suspendre. Pensez-y. Parce que je pense qu'on nuit beaucoup à l'équité salariale en l'enlevant. Puis je ne suis pas sûr si, je ne me souviens plus du nom, là, la représentante de la CSD... De l'enlever complètement, là, je pense que c'est un recul important pour l'objectif qu'on vise.

Mme Poirier: On va suspendre l'article, je m'excuse, à la demande du ministre et on va dîner là-dessus.

Le Président (M. Bernard): Oui. Donc, nous allons suspendre l'étude de l'amendement de l'article 42.

M. Whissell: ...

Le Président (M. Bernard): Voulez-vous?

M. Whissell: On va aller manger, puis on va repartir comme ça.

Le Président (M. Bernard): O.K. Donc, à ce moment-ci, compte tenu qu'il est maintenant... Tel que convenu, la commission suspend ses travaux jusqu'à la période après les affaires courantes. Merci, tout le monde.

(Suspension de la séance à 12 h 24)

(Reprise à 15 h 29)

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 dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs téléphones cellulaires.

Je vous rappelle que le mandat de la commission est d'étudier le projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale.

Avant la suspension de ce matin, nous en étions à l'étude de l'amendement à l'article 42 et nous avons suspendu également l'article 37. Alors, M. le ministre, est-ce que vous souhaitez poursuivre avec?

M. Whissell: Bien, je vous suggère peut-être de finir 42, là, compte tenu qu'on était en plein dedans.

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

● (15 h 30) ●

M. Whissell: Alors, peut-être que le dîner a porté conseil, à tout le moins, nous a permis de réfléchir.

Bon. Il y avait une demande, de la part de l'opposition, de modifier ou retirer, là, la fin du premier paragraphe à 130, et disons qu'après mûre réflexion on est venus à la conclusion qu'on pouvait retirer cette partie du texte compte tenu que, selon nous, c'était beaucoup plus un message qui était envoyé que vraiment un principe de fond. Alors, l'amendement, je l'ai transmis au secrétariat pour en faire une photocopie, mais je peux vous le dire, dans le fond, l'amendement qui serait présenté à l'article 42 aurait pour seul objectif... c'est-à-dire, on retirerait, à partir de la virgule incluse, c'est-à-dire après «modifier», on retirerait la virgule «», notamment à la lumière du taux d'entreprises ayant satisfait aux obligations prévues par la présente loi».

Le Président (M. Ouimet): ...les travaux deux petits instants, M. le ministre.

(Suspension de la séance à 15 h 31)

(Reprise à 15 h 32)

Le Président (M. Ouimet): Alors, la commission reprend ses travaux. Donc, M. le ministre, avec le consentement des membres de la commission, si j'ai bien compris, vous souhaitez retirer l'amendement qui est en discussion.

M. Whissell: On retire l'amendement au sujet de l'article 42 du projet de loi, et j'introduis un nouvel amendement qui va modifier l'article 42 du projet de loi en incluant la virgule après «modifier», à la fin du premier paragraphe, jusqu'au point.

Le Président (M. Ouimet): Ça tombe bien parce que la copie de votre amendement sera distribuée. Il arrive à l'instant.

M. Whissell: ...tout chaud.

Le Président (M. Ouimet): Alors, est-ce que ça va, pour tout le monde? Oui? Alors, sur le nouvel amendement introduit par le ministre y a-t-il des questions, des commentaires? Ça va?

Mme Poirier: ...qu'on est satisfaits de l'amendement proposé.

Le Président (M. Ouimet): Très bien. Alors, je mets aux voix le nouvel amendement à l'article 42. Est-ce que l'amendement est adopté?

Une voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): L'amendement est adopté. Y a-t-il d'autres questions ou commentaires sur l'article 42? Non? Alors, je mets aux voix l'article 42. Est-ce que l'article 42, tel qu'amendé, est adopté?

Des voix: Adopté.

Articles en suspens

Le Président (M. Ouimet): Adopté. À ce moment-ci, M. le ministre, vous revenez à 37, qui avait été suspendu. Et je comprends que vous souhaitez introduire un nouvel amendement.

Une voix: ...

Le Président (M. Ouimet): Un sous-amendement, pardon. Vous avez raison. Vous l'avez, M. le ministre?

M. Whissell: Oui. Voulez-vous en faire... C'est moi qui dois en faire lecture, hein?

Le Président (M. Ouimet): Oui.

M. Whissell: C'est parce que ce n'est pas mon écriture. Alors: Remplacer le paragraphe 2° de l'amendement proposé par le suivant:

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

«À l'occasion d'une enquête menée par la commission, de sa propre initiative en vertu du paragraphe 6° de l'article 93, concernant des ajustements salariaux déterminés, un programme d'équité salariale complété ou une évaluation de maintien de l'équité salariale complétée, la commission ne peut déterminer des ajustements salariaux ni imposer l'utilisation de renseignements qui [sont] antérieurs à la date qui précède d'un an celle à laquelle l'enquête a débuté. Dans les autres cas où elle enquête de sa propre initiative, ce délai est de cinq ans.»

Alors, je pense que ça rejoint en grande, grande, grande partie les préoccupations de l'opposition, qui, je dois le dire, m'ont été sensibles. Et je reconnais que, si la commission débarque, si je le dis ainsi, dans une entreprise où rien n'a été fait, qu'il n'y a jamais eu d'exercice d'équité ou de maintien complété, alors elle pourra demander à l'entreprise d'apporter les correctifs et de demander que correctifs soient faits cinq ans en arrière à partir de la date où elle est intervenue dans l'entreprise. Je pense que c'est un gain important puis je pense que l'opposition peut s'en réjouir parce qu'honnêtement, sans leurs interventions, probablement que ledit amendement ne serait pas proposé.

D'un autre côté, où il y a eu un exercice complété, on juge que de permettre d'apporter des correctifs pour un an... On ne veut pas défaire ce qui a été fait, ce qui a été fait légalement, M. le Président, parfois en comité et de bonne foi, pensant que de part et d'autre on avait

convenu et déterminé des ajustements et réalisé un exercice comme la loi nous le demandait. Alors, on va quand même permettre d'apporter les correctifs et on va retourner un an en arrière.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, je comprends qu'il y a consentement pour permettre au ministre de sous-amender son amendement. Ça va? Bien. Des questions, des commentaires sur le sous-amendement?

Mme Poirier: Oui, tout à fait.

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

Mme Poirier: Bien, je salue l'initiative du ministre. Pour ce qui est de la partie qui concerne le un an, on se réjouit. Je n'ai pas de problème avec celui-là. C'est les cinq ans. Si je comprends bien... Puis là je veux juste bien comprendre. Ce n'est peut-être pas l'intention qui est là, mais je veux bien la comprendre. Par exemple, si la commission... On revient avec l'exemple de ce matin. Si l'exemple à l'effet qu'en 2011 une entreprise dit, par exemple, qu'elle a fait son exercice, la déclaration dit: J'ai fait mon exercice, la commission démarre une enquête en 2011, ça veut dire... Et, si je comprenais bien les propos du ministre antérieurement, une entreprise qui n'a pas fait son exercice, on pouvait... on prenait les données de 2009, mais on avait le droit de retourner jusqu'en 2001. Avec ça, ça veut dire qu'on retourne juste cinq ans.

Bien, il n'a pas écouté, là, il faut que je recommence.

M. Whissell: Oui, j'ai bien écouté. Mais, la commission, si elle intervient, ce sera cinq ans. Je pense que c'est clair. Si quelqu'un dépose une plainte, normalement ce sera cinq ans, et cette disposition de cinq ans rentre en vigueur, là, dans le cas de plaintes, après cinq mois, en 2011. Entre janvier et le 31 mai...

Mme Poirier: 30.

M. Whissell: ...30 mai, pardon, on retournera toujours en 2001. Puis en tout temps, si la commission intervient, c'est cinq ans.

Mme Poirier: Donc, dans le cinq mois, on retourne jusqu'à 2001. Au-delà du cinq mois...

M. Whissell: Pour une plainte.

Mme Poirier: Pour une plainte.

M. Whissell: Pour une intervention de la commission...

Mme Poirier: Pour une intervention...

M. Whissell: ...ce sera cinq ans.

Mme Poirier: C'est ça. O.K.

M. Whissell: Ce sera toujours cinq ans.

Mme Poirier: Donc, je veux juste qu'on soit clairs, là. Les cinq premiers mois, de janvier à mai 2011, sur plainte ou sur intervention de la commission...

M. Whissell: Sur plainte, sur plainte.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Sur plainte.

M. Whissell: Sur plainte. La commission, on limite à cinq ans.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Quand elle y va de sa propre initiative, c'est limité à cinq ans.

Mme Poirier: O.K. Mais, si elle n'y va pas, par exemple, au-delà de mai 2011, on recule à quoi?

M. Whissell: Cinq ans.

Mme Poirier: Cinq ans.

M. Whissell: ...cinq ans.

Mme Poirier: O.K.

M. Whissell: Bien, je pense, c'est un gain appréciable, non? C'était un an. Là, c'est cinq ans.

Une voix: ...bien contentes.

M. Whissell: Puis, je pense, sur le principe, M. le Président, tous les parlementaires autour de cette table conviendront que, si rien n'a été fait, si l'exercice n'a pas été complété comme il se doit, bien je pense que l'entreprise mérite de retourner pour cinq ans.

Le Président (M. Ouimet): Ça va? Alors, je mets le sous-amendement aux voix. Est-ce que le sous-amendement est adopté?

Une voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. Est-ce que l'amendement est adopté?

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. Est-ce que l'article 37, tel qu'amendé, est adopté?

● (15 h 40) ●

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. À ce moment-ci, la secrétaire attire mon attention sur le fait que nous avons suspendu l'amendement qui introduisait un nouvel article 3.1, et on devait l'introduire à l'article 37.1.

M. Whissell: 3.1? On n'en avait pas fait lecture?

Le Président (M. Ouimet): 3.1.

M. Whissell: On l'avait lu.

Le Président (M. Ouimet): Oui, on l'avait juste suspendu parce qu'il faisait référence à 103.1, qu'on vient d'adopter.

M. Whissell: Je vous dirais, compte tenu qu'on en a déjà fait discussion puis que c'était en regard à ce qu'on vient d'adopter, je suggère qu'on passe à l'adoption.

Le Président (M. Ouimet): Bien.

Une voix: ...

Le Président (M. Ouimet): Bon, on va le regarder un petit peu.

Une voix: ...

Le Président (M. Ouimet): O.K. D'abord, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: Oui, M. le Président. Alors, je suis juste en train de reprendre mes papiers à la bonne page, là. Alors, l'article que nous avons suspendu répondait principalement à une demande de Desjardins, du Mouvement Desjardins, et j'aimerais bien comprendre et que le ministre nous explique. Il nous en a fait lecture, je veux bien, mais je veux comprendre maintenant. Lorsque le regroupement d'employeurs s'adresse, et je reprends les mots, là, de l'amendement, le regroupement d'employeurs s'adresse à la commission, j'aimerais savoir où se situent les comités, en tant que tel, dans cette demande. Alors, ça veut dire que le regroupement d'employeurs n'a pas besoin des comités d'équité salariale qui sont en place pour faire une demande à la commission. Alors, j'aimerais savoir du ministre pourquoi le regroupement et on n'ajoute pas le fait que les associations accréditées, les salariés soient partie prenante de cette demande-là, et pas seulement qu'une demande qui vient de la part de l'employeur.

M. Whissell: On pourrait entendre...

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

M. Poisson (Jean-Martin): Oui. C'est vraiment les employeurs qui sont visés par l'article. Ce sont eux qui vont déterminer, à partir du moment où ils considèrent qu'ils ont des caractéristiques communes, qu'ils peuvent valablement se regrouper. Alors, ils vont demander à la commission de se regrouper. Mais c'est leur responsabilité première, parce que ce que le projet de loi fait, c'est qu'il les considère ensuite comme employeurs uniques. Donc, c'est vraiment une question qui est sous la responsabilité des employeurs à savoir s'ils doivent être considérés comme des employeurs uniques.

Mme Poirier: J'entends bien ce que vous me dites, mais, pour s'adresser à la commission, pourquoi les associations accréditées ne sont pas partie prenante de cette demande-là, de ce regroupement-là, en tant que tel?

M. Whissell: Parce qu'on fait le choix de leur laisser la liberté de s'adresser à la commission, qui va statuer puis qui va dicter une règle de conduite pour avoir des règles communes. Ça fait partie du côté de la souplesse, puis, je pense, c'est de donner de la facilité d'exécution pour les entreprises à faire l'équité ou à faire du maintien. Parce que ça s'applique pour le maintien, ça aussi.

Une voix: ...

M. Whissell: Et, dans le fond, c'est la commission qui va donner son regard pour s'assurer que les règles d'équité soient remplies.

Mme Poirier: Bien, justement, à cet effet-là, j'aimerais ça déposer un amendement, M. le Président.

Le Président (M. Ouimet): Très bien.

Mme Poirier: Est-ce que vous voulez que je vous le lise ou je vous le transmette?

Le Président (M. Ouimet): Faites la lecture, puis par la suite je vais voir s'il est recevable.

Mme Poirier: D'accord. Parce qu'un coup que je vous l'aurai transmis je ne l'aurai plus. Alors, l'amendement, c'est d'ajouter au début de l'article 12.1: «Après entente avec les associations accréditées ou les représentants des salariés», au début de l'article, et pour se lire comme suit: «Après entente avec les associations accréditées ou les représentants des salariés, un regroupement d'employeurs peut s'adresser à la commission afin d'être reconnu, pour l'application de la présente loi, comme l'employeur d'une entreprise unique.»

Le Président (M. Ouimet): Alors, il m'apparaît tout à fait recevable. Alors, y a-t-il des questions ou commentaires sur l'amendement introduit par la députée d'Hochelaga-Maisonneuve?

Mme Poirier: Bien, M. le Président, en déposant cet amendement-là, on veut tout simplement signifier que, pour nous, il est important que l'association accréditée qui est dans le processus avec l'employeur en vue d'établir un programme d'équité salariale bien soit partie prenante de cette volonté-là du regroupement, en tant que tel, d'employeurs. Et, pour nous, il est très, très important de situer la demande du regroupement d'entreprises en collaboration, puisque le programme doit être fait par les deux instances, il doit être fait tant par l'association accréditée que par l'employeur. Et, à notre avis, le fait de demander, les deux parties prenantes ensemble, cette demande-là à la commission fait en sorte de mieux situer la volonté de vraiment travailler ensemble au niveau de ce regroupement-là. Si ma collègue veut compléter...

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): ...attendre les commentaires.

Mme Poirier: On va attendre les commentaires du ministre.

M. Whissell: Bien, ce que je veux juste rappeler, c'est que l'approche qui est développée avec le projet de loi n° 25, c'est d'apporter de la souplesse dans l'action pour effectuer soit un premier exercice d'équité ou du maintien.

Si on prend l'article 12.1 tel que l'amendement le propose, ça permet à un regroupement d'employeurs de s'adresser à la commission pour être reconnu comme l'employeur d'une entreprise unique. Mais les règles, une fois qu'on est reconnu comme entreprise unique, les règles

s'appliquent, là. Si c'est un premier exercice puis on a plus que 100 travailleurs, on a l'obligation de faire un comité d'équité. C'est-à-dire les centrales syndicales sont là. Si on est dans le maintien, on a le choix de le faire en comité ou seul. Si on le fait seul, le regroupement et l'entreprise unique s'exposent à des plaintes. C'est un pensez-y-bien. Alors, c'est le même principe qu'on retrouve dans l'article 12.1, que nous avons discuté tout le long de l'étude du projet de loi, et je ne vois pas pourquoi on en modifierait l'approche. C'est une approche de flexibilité avec la rigueur de la présence de la commission pour établir si c'est faisable. Et, si ce l'est, il y a des règles bien précises qui s'appliquent, et le regroupement devient alors considéré comme une entreprise unique, et c'est les mêmes règles qui s'appliquent que si c'était une entreprise.

Mme Poirier: Alors, M. le Président, j'aimerais comprendre. Puisque c'est à la demande de Desjardins principalement, cet article-là, dans la loi, il est déjà prévu, à l'article 5...

M. Whissell: Je veux juste...

Mme Poirier: Oui?

M. Whissell: Je veux juste vous reprendre, là: ce n'est pas juste Desjardins, là, c'est le commerce au détail...

Mme Poirier: Bien, le commerce au détail...

M. Whissell: ...les chambres de commerce...

Mme Poirier: Tout à fait.

M. Whissell: Tout ce qui est patronat veut de la flexibilité et la possibilité de regrouper, que ce soient des bannières d'entreprises ou que ce soient des entreprises qui ont des caractéristiques similaires. Je pense que c'est ça qui est important. On veut que l'équité se fasse. Souvenez-vous, l'objectif de nos travaux, c'est qu'en bout de ligne il y ait un exercice d'équité puis des correctifs, s'il y a lieu. Puis le regard de la commission sera toujours présent, quand il y a des règles à vérifier, pour s'assurer que cet exercice d'équité se fasse selon les règles.

● (15 h 50) ●

Mme Poirier: Donc, M. le Président, comme j'avais débuté, entre autres, la loi avait prévu, dès 1996, un article qui permettait justement au Mouvement Desjardins d'être considéré comme un employeur unique. Je peux comprendre que Desjardins a aussi des filiales, assurances Desjardins, etc., qui font en sorte qu'elles ne sont pas incluses actuellement dans l'article 5, et, si on veut modifier l'article 5, moi, je n'ai pas de problème, mais pourquoi aujourd'hui, bien que le commerce de détail nous a demandé aussi, cet article-là, d'être modifié... À mon avis, on va très loin en n'incluant pas les associations accréditées.

On n'a pas besoin d'un tel article, entre autres, pour Desjardins, puisque c'est déjà prévu pour Desjardins, à l'article 5, d'être considéré comme un employeur. Ça, c'est déjà prévu. Et, en tant que tel, on pourrait tout simplement élargir celui de l'article 5 pour, par exemple, inclure d'autres types de regroupement mais sans nécessairement être obligés de modifier 12.1, tel que l'amendement déposé par le ministre.

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

M. Whissell: ...sur les principes où la commission est là pour jeter son regard. Puis je veux juste vous rappeler qu'à l'article 5 de la loi actuelle «pour l'application de la présente loi, une fédération au sens de la Loi sur les coopératives de services financiers et les caisses qui sont membres sont, sur avis transmis à la Commission de l'équité salariale, réputées constituer une seule entreprise».

Mme Poirier: On n'a pas besoin de le demander.

M. Whissell: Ça, c'est la loi actuelle adoptée par Mme Harel: «La fédération est alors l'employeur de tous les...»

Mme Poirier: Par l'ensemble des parlementaires, M. le ministre.

M. Whissell: «La fédération est alors l'employeur de tous les salariés des caisses qui en sont membres.» Alors, vous voyez, le principe qui était là, il n'y avait même pas le regard de la commission. Là, on dit: Vous pouvez vous regrouper. Oui, ça peut s'adresser à une entreprise comme le Mouvement Desjardins et ses filiales mais également à plein d'autres entreprises. Puis ce qu'on veut, c'est que les gens puissent le faire. On le met sous la loupe du regard de la commission et on veut que ça marche. Honnêtement, vous apportez un amendement ou un sous-amendement, je ne sais pas comment est-ce qu'on peut le...

Une voix: Un sous-amendement.

M. Whissell: ...un sous-amendement et là vous dites: Après l'entente avec les associations accréditées ou les représentants des salariés. Mais dès le départ, là, bonne chance, bonne chance, si cet amendement était adopté, parce que je ne suis pas certain qu'on ne va même pas se rendre à la commission pour qu'elle l'approuve.

Puis ce qu'on veut, puis là vraiment, là, M. le Président, je m'adresse aux membres de l'opposition, ce qu'on cherche, c'est l'objectif. L'objectif, c'est le droit des femmes, c'est le droit de faire un exercice d'équité. Puis on a une disposition que j'ai présentée. Je fais fi de votre sous-amendement. Mais l'amendement, tel que présenté, ne vise qu'à faciliter l'exercice de l'équité, pas à assouplir l'équité, à assouplir le mécanisme, la façon de faire pour arriver à l'équité. Alors, faisons confiance à la commission. Elle a l'article 1. La députée de Marguerite-D'Youville citait tantôt l'article 1. Il s'adresse pleinement à la commission. C'est son obligation de s'assurer de corriger les écarts salariaux, c'est ce qu'elle doit faire.

Alors, elle aura à regarder ces demandes, à les traiter avec son indépendance et à garder en perspective l'article 1 de la loi, qui lui demande de voir à l'exercice de l'équité au Québec.

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Oui. Merci, M. le Président. M. le ministre, vous faites mention de l'article 1, et pourtant, tout au long de l'étude de ce projet de loi, avec l'article 1 en tête, on a tenté de mettre en place

des modalités, une organisation du travail à faire dans la recherche de l'équité salariale pour faciliter les choses et surtout pour atteindre l'objectif de l'équité salariale pour les femmes.

Quand on pense à l'amendement que vous nous proposez actuellement, on parle d'employeurs qui regroupent bon nombre de salariés. Qu'on pense au Mouvement Desjardins ou qu'on pense à toute autre bannière, on est en droit de penser que ça regroupe, en tout cas dans le Mouvement Desjardins, plus ou moins 10 000 personnes syndiquées, et il y a aussi des non-syndiqués. Et, moi, je pense que, oui, la flexibilité, oui, les mesures appropriées pour atteindre l'objectif de l'équité salariale pour toutes les femmes, mais on ne doit pas sacrifier à l'équilibre d'une loi les droits. Et, moi, je pense qu'il y a une loi qui est là et le processus. Il y a déjà, dans certaines entreprises qui pourraient être touchées par cet amendement-là, des regroupements qui se sont faits en entente avec les organisations syndicales, des sous-groupes pour être en mesure de travailler dans le cadre de la loi d'équité salariale, alors je ne vois pas pourquoi, dans un milieu syndiqué où on a déjà amorcé les démarches, on change les règles du jeu et on s'en vient dire: Un regroupement d'employeurs peut s'adresser à la commission.

Et là, devenant employeur unique, qu'est-ce qu'on fait avec les travaux qui ont déjà été faits, où on en est rendu maintenant? On reprend les choses à zéro, on retourne à la case départ. Et je sais pertinemment qu'il y a... Je pense qu'on est ici pour être clairs aussi, là, puis on l'a été tout au long des échanges sur le débat de ce projet de loi là. Les travaux ont débuté à bon nombre d'endroits. C'est sûr que tout n'est pas facile. À certains endroits, il y a des règlements partiels. Je pense particulièrement à Desjardins pour ce qui est des non-syndiqués. Les syndiqués sont en démarche depuis un certain nombre d'années. Et, moi, je ne comprends pas qu'on arrive en cours de route et que, là, on change les règles du jeu. La représentation syndicale, ça fait partie d'un modèle de fonctionnement au niveau des relations de travail qui a été considéré dans la Loi d'équité salariale. Et pourquoi, quand on veut changer la définition de l'employeur ou le mode de regroupement, ce qui va changer les règles du jeu dans l'application, les organisations syndicales ou les comités avec lesquels on est déjà en discussion ne sont pas mis au jeu ou ne sont pas consultés ou qu'on ne réussisse pas à s'entendre pour convenir du type d'employeur qu'on va se donner pour faire ces travaux d'équité salariale?

Moi, je vois un problème assez important à cette question-là. Je suis contente qu'on en traite en fin de parcours, ça va nous donner peut-être un peu plus de temps d'en discuter. Mais il y a des enjeux qui sont réels pour les salariés et il y a peut-être un intérêt des employeurs, il y a peut-être un intérêt du ministre, puis on a un intérêt partagé à l'équilibre et à la flexibilité, mais tout ça, ça ne doit pas remettre en cause les droits des salariés. Puis ce n'est pas un petit groupe, là, c'est plus ou moins 10 000 travailleurs et travailleuses à Desjardins, puis il y en a tout autant dans d'autres bannières, là.

Mme Poirier: ...à Desjardins.

M. Whissell: ...M. le Président, est-ce que l'équité est faite chez Desjardins?

Des voix: Non.

M. Whissell: Il faudrait se demander pourquoi.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Peut-être qu'on attend la loi.

Mme Poirier: Peut-être que la loi va faciliter les choses, peut-être que les modifications législatives proposées facilitent les choses.

M. Whissell: Mais juste, M. le Président, là, honnêtement, je regarde le sous-amendement, là, puis je pense qu'on oublie que, dans le maintien, dans le maintien, l'entreprise a le choix d'aller en comité ou seule. On l'a déjà adopté ailleurs. Ici, si c'est un regroupement, on va appliquer le même principe, là. Si c'est un regroupement, dans le maintien, il a le choix de ses moyens. Puis je viens de vous dire que, s'il y a plus que 100, c'est les mêmes règles qui s'appliquent, il est obligé d'avoir un comité puis sur le comité il est obligé d'avoir les centrales syndicales. Alors, vous présentez un sous-amendement pour rien. Les obligations d'avoir un comité d'équité salariale sont présentes, puis, dans le cas du maintien, bien, s'il n'y a pas de comité, les centrales syndicales ou toute personne pourra déposer une plainte.

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Vous savez très bien, quand on fait des travaux d'équité salariale, on a l'objectif de faire en sorte qu'après toute cette démarche très importante et imposante d'évaluation on en arrive à voir si la politique salariale d'une entreprise concorde avec les principes de l'équité salariale et conséquemment à ça à faire les ajustements.

C'est sûr que c'est du travail, c'est sûr, puis je sais que dans certains groupes c'est commencé depuis la fin 2004-2005, donc près de trois ans et demi, quatre ans. Je ne peux pas croire qu'on va changer les règles du jeu en cours de route. Qu'est-ce qui est sous-jacent à un amendement comme celui-là? On change la définition d'«employeur», ça concerne au plus haut titre les salariés de cette entreprise-là, et on veut que ce soit directement l'employeur, avec la commission, qui en décide. Bien, moi, je pense qu'il faut tenir compte d'une qualité de relations de travail. Puis c'est vrai qu'on a parlé à des salariés de ces milieux-là et de différentes bannières. C'est sûr qu'ils font valoir des points de vue, comme probablement vous en avez entendu, vous aussi, de votre côté.

Notre objectif, c'est l'équité pour les femmes qui sont là. Et vous savez pertinemment que, dans ce monde de services, c'est majoritairement des femmes que l'on retrouve, des femmes qui ne sont pas parmi les plus hauts salariés de notre société, vous le savez aussi. Alors, il me semble qu'on a une obligation de résultat à faire en sorte que les principes de la loi s'appliquent et qu'on puisse travailler le plus possible en convergence entre les unités syndicales reconnues et l'employeur pour se donner les moyens de cela. Alors, pourquoi, après trois, quatre ans de travail, on en arrive à changer la définition, et ça nous ramène à une case départ? Alors, moi, je ne peux pas être d'accord avec l'investissement que les gens ont mis depuis le temps que ces travaux-là sont commencés.

Et pourquoi les choses ne se sont pas réglées? Je ne le sais pas, mais je sais que ce n'est pas en recommençant à zéro que ça va être plus facilitant ou en modifiant la définition d'«employeur» en en faisant un employeur unique qu'on va accélérer le processus et qu'on va donner droit à des femmes qui attendent depuis un certain nombre d'années d'avoir les ajustements, si ajustements il y a lieu.

● (16 heures) ●

M. Whissell: Bien, je pense que j'ai tout dit, M. le Président, là, honnêtement. On a accepté déjà des principes où, dans le maintien, l'entreprise a le choix de ses moyens. Je vous ai dit que, quand il va y avoir un regroupement, si c'est plus que 100, pour un premier exercice, il doit y avoir la création, la mise en place d'un comité. Tout ça se fait sous le regard de la commission, à moins que, puis je ne pense pas que c'est le cas, l'opposition remette en cause l'impartialité de la commission. Au contraire, je pense qu'ils le respectent.

Et, moi, là-dessus je ne peux accepter le sous-amendement qui nous est proposé. Alors, je suis ouvert à des ajustements, à des modifications, j'en ai fait la démonstration dès que nous sommes revenus de la période de questions. J'ai ouvert avec deux amendements, dont un très important, puis ça faisait l'objet de propositions de l'opposition. Mais en même temps je pense que, nous aussi, on cherche à conserver l'équilibre, et le projet de loi, tel qu'il est présenté, avec l'amendement que j'ai présenté à l'article 12.1, bien, je pense, nous permet d'arriver à nos fins puis de protéger l'équité des travailleurs qui seraient inclus dans un regroupement d'entreprises. Ce qu'on veut, c'est que rapidement l'exercice soit fait à la grandeur du Québec. Et, je pense, ça demande, de notre part, d'accorder de la flexibilité aux entreprises, de s'assurer que les règles d'équité soient respectées. Et tout ça se fait sous le regard de la commission. Et, si ça ne se fait pas en comité d'équité salariale ou en comité de maintien, bien les employeurs sont sujets à des plaintes. Puis, s'il y a une plainte puis qu'il n'y a pas de règlement, bien, on a vu le processus tantôt, ça va à la commission, il y a une décision. Si les gens ne sont pas satisfaits, ils peuvent aller à la Commission des relations du travail, qui va trancher. Alors, il y a un système de droit qui est là.

Puis j'aime mieux être bien, bien franc, là. Des fois, je peux être ouvert, faire preuve de flexibilité, mais là-dessus j'aime mieux dire à l'opposition: Ne perdez pas votre temps. Je peux vous écouter tout l'après-midi, puis on peut recommencer demain matin, mais il y a des fois... je peux vous donner ce que... quand vos demandes me semblent intéressantes, mais sur celle-là j'aime mieux vous avvertir que, M. le Président, je ne céderai pas.

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Peut-être qu'une femme avertie en vaut deux. Je vais m'essayer.

Je pense qu'il y a aussi une histoire à travers toutes ces années de mise en place de la Loi de l'équité salariale. Pour avoir été à un certain poste pendant les premières années d'application de la Loi de l'équité salariale, je sais que certaines organisations, dont notre gouvernement, avaient demandé d'être exclues de l'application du chapitre IX. Et il y a des organisations, concernées par la Loi de l'équité salariale, autres que le gouvernement

qui l'avaient demandé aussi. Suite à la décision des tribunaux, le gouvernement s'est attablé, a fait son travail, puis on a amorcé le processus d'équité salariale, et ça s'est fait avec la fonction publique et parapublique, avec diligence, malgré le temps que ça a pris. On sait que ça concernait énormément de salariés. Et, moi, je ne voudrais pas que, d'une autre façon, on essaie de changer les conclusions du jugement. Non pas que ça ait un effet, mais je pense qu'un employeur qui, comme tous les employeurs, doit appliquer la Loi de l'équité salariale doit l'appliquer dans son entièreté, sans vouloir changer les règles du jeu, on dit qu'on se parle franchement, sans vouloir mettre la main sur le processus.

Et, moi, je pense que le changement de définition d'«employeur», ça met la main sur le processus pour les salariés que ça concerne.

Je sais que, pour vous, vous l'avez dit, vous l'avez expliqué, que c'est très difficile de changer d'idée là-dessus, mais, quand on regarde le nombre de salariés que ça concerne, quand on regarde l'impact que ça peut avoir sur les travaux déjà en cours, qui sont déjà assez lourds... Moi, à partir du moment où déjà, dans la loi, il y avait les articles qui permettaient à l'employeur de demander à la commission d'être reconnu comme employeur unique et que ça n'a pas été fait, je ne comprends pas que maintenant, en cours de processus, où on a convenu avec les organisations syndicales d'un certain nombre de regroupements dans des milieux de travail et sous certaines bannières comme chez Desjardins ou ailleurs, que, là, on change les règles du jeu et on dit: Bon, bien on reprend ça d'une autre façon. À mon avis, ça ne peut pas se justifier par l'argument de l'équilibre ou par l'argument de la flexibilité. Ce qu'on doit voir à travers de ça, c'est l'obligation de résultat qu'on a à l'égard du droit des femmes de faire reconnaître avec justesse la valeur de leur travail. Et je ne dis pas que, selon une autre méthode, ça n'aurait pas pu produire des résultats, la demande n'a pas été faite.

Et, à partir du moment où on est en processus, où on fait face à des milieux majoritairement syndiqués, je ne comprends pas que, dans le contexte des relations de travail au Québec, à partir du moment où l'application de cette loi-là se fait avec le monde syndical, l'employeur peut de lui-même décider qu'il va faire une demande sans s'occuper des représentants des x nombres de mille employés qu'il a sous sa gouverne. Moi, ça dépasse mon entendement actuellement.

M. Whissell: Bien, M. le Président...

Le Président (M. Ouimet): Oui.

M. Whissell: ...je ne veux pas prêter d'intentions, là, mais ce que j'entends, ce n'est pas ça qui va arriver. Si le regroupement est de plus de 100 employés, il y a l'obligation d'avoir un comité. Si c'est du maintien, il peut le faire seul, mais je pense que toute grande entreprise ou regroupement d'entreprises a intérêt à faire un comité pour se prémunir des plaintes qui peuvent en découler une fois l'exercice terminé. Alors, que ce soit une grande entreprise qui a une raison sociale ou que ce soit cinq ou 10 entreprises qui représentent une grosse, l'important, c'est qu'en bout de ligne l'équité salariale soit faite pour les femmes. Puis on permet de la simplification. Imaginez-vous, quand on tombe dans des chaînes de magasins, dans la restauration,

le fait de pouvoir regrouper plusieurs raisons sociales, entreprises dans le même exercice, quel outil puissant pour arriver plus rapidement à notre fin puis réduire le coût pour les entreprises pour réaliser aussi l'équité salariale! Mais, l'objectif, là, on ne dévie pas de l'objectif.

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Je ne comprends pas, je ne comprends pas, M. le ministre, votre argument de réduction de coût. Quand on est à trois ans et demi de travaux, dans certains milieux, puis que ça va coûter moins cher de recommencer à zéro, je ne peux pas comprendre ça. C'est sûr qu'on aura moins de temps de discussion, on aura moins de lieux de discussion, mais je ne suis pas sûre que ça va alléger le processus, moi, de prendre tout le monde ensemble, comparativement aux travaux qui se font déjà. Qu'est-ce qui fait qu'on n'est pas capable de régler actuellement? Est-ce qu'on est en attente des nouvelles définitions du projet de loi? Est-ce qu'il y a une volonté réelle de régler ce dossier-là? Moi, j'ai un problème avec ça.

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

M. Whissell: Bien, peut-être juste pour rajouter encore dans la même lignée qu'on ne peut présumer que la commission va accepter, hein? Elle va regarder la demande qui lui est faite et elle va juger si l'équité est en cause et si c'est un bon véhicule pour atteindre l'objectif. Fions-nous à la neutralité, l'impartialité de la commission en sachant qu'elle va appliquer les grands principes qui nous unit et qui sont dans la loi.

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

● (16 h 10) ●

Mme Poirier: Je reconnais ce que le ministre dit à l'effet de dire que, lorsque c'est une grande entreprise, il y a une obligation d'avoir un comité. Ça, là-dessus on est d'accord, on ne remet pas le principe en cause. Mais, justement parce qu'il y a l'obligation d'avoir un comité, il faut que ce comité-là soit mis à contribution, en tant que tel, et, dans le processus qui nous est présenté, le comité n'est pas mis à contribution.

Et c'est de là notre intention par notre sous-amendement. Notre sous-amendement vient faire en sorte que l'on veut que l'association accréditée soit partie prenante ou le comité d'équité salariale soit partie prenante de cette demande faite à la commission pour avoir un regroupement. On reconnaît le fait qu'il y a une nécessité à avoir un comité, c'est une nécessité qui est reconnue, mais, pour nous, ce qui est important, c'est que la commission puisse avoir les deux côtés de la médaille dans cette demande-là mais par une demande conjointe, en tant que tel. C'est aussi simple que ça. Et, dans le fond, puisque le ministre le reconnaît, que, lorsqu'on est dans une grande entreprise, on a besoin d'un comité justement pour que ça fonctionne, parce que c'est trop gros à gérer, bien, nous, ce qu'on dit, c'est aussi, dans cette demande-là auprès de la commission, que le comité y soit associé, que l'association accréditée y soit aussi associée, en tant que tel, pour aller devant la commission, pour demander à la commission de faire en sorte...

Et plus particulièrement, et je soulève ce que ma collègue a dit tout à l'heure, il y a des travaux en cours

depuis plus de trois ans dans certaines entreprises, et là on va venir changer, dans le cours des travaux, la notion d'«employeur». Il y a un problème, là, on vient changer cette notion-là. Alors, comment on peut, dans le cours d'un processus qui dure depuis trois ans, aller changer la notion d'«employeur» en cours? Alors là, à mon avis, on vient demander aux parties de recommencer les travaux. Et là il y a comme une espèce de non-sens, là. Moi, je pense que les gens qui ont commencé doivent poursuivre dans la séquence qu'ils ont déjà établie et en arriver, avant la fin 2010, à un règlement, puisque telle est la volonté, et ne pas changer la façon de regrouper les entreprises pour les entreprises qui sont en cours, surtout pas celles en cours.

M. Whissell: Regardez, ici, je ne sais pas si ça peut rassurer, mais, sur le principe que les unités d'accréditation soient consultées à savoir s'ils sont favorables ou non à un regroupement, il faudrait que l'opposition convienne que ça risque de mettre en péril beaucoup de regroupements possibles qui vont faciliter l'équité. Ça, je pense qu'il faut... Mais je pourrais amener peut-être une disposition. Avant de la déposer, puis c'est à ma demande... M. Poisson, à mes côtés, m'a rédigé quelque chose dans l'objectif, là, selon l'objectif que je lui ai demandé.

L'amendement, là, on pourrait le rajouter, ça dirait: «Toute disposition de la loi relative à l'employeur s'applique à l'employeur de l'entreprise unique et les obligations qui incombent à l'employeur unique demeurent les mêmes que celles imposées à tout employeur.» Ça, ça veut dire que l'employeur unique est considéré de la même façon qu'un employeur seul, c'est-à-dire que, s'il est plus que 100... comité, puis, s'il est dans le maintien, il a le choix des processus de plainte. Alors, je peux renforcer davantage, si vous voulez, mais le principe va rester le même. Mais je suis peut-être prêt à faire ce compromis puis, je pense, pour peut-être certaines centrales syndicales, parce que, moi aussi, je leur parle. Peut-être que, je pense, que ça peut peut-être atténuer des craintes de voir qu'on passe à côté de l'équité s'il y a un regroupement d'entreprises.

Je vais vous le relire, là. Puis je n'en fais pas présentation, mais... bien, j'en fais présentation mais pas officielle:

«Toute disposition de la loi relative à l'employeur s'applique à l'employeur de l'entreprise unique et les obligations qui incombent à l'employeur unique demeurent les mêmes que celles imposées à tout employeur.»

Je pense que c'est un beau compromis.

Mme Poirier: Est-ce que je peux intervenir sur...

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Elle n'existe pas.

M. Whissell: Bien, je vais le déposer.

Mme Poirier: Mais je veux juste avoir une information. Est-ce que cette proposition, puisque ça demeure une proposition, fait en sorte que, lorsqu'il y a un règlement, puisque... Si on regarde le quatrième alinéa, là, parce que, dans le quatrième alinéa, on disait que «chaque employeur [...] demeure responsable du versement des ajustements au sein de sa propre entreprise», d'accord, alors, moi, j'aimerais savoir: Si, dans une des entreprises, il n'y a pas de comparateur, est-ce qu'à ce moment-là ça

remet en question le règlement déjà pris par le regroupement et qu'à ce moment-là...

M. Whissell: S'il y a déjà eu un exercice d'équité, on s'entend, on passe à d'autre chose. On ne fera pas un regroupement avec une entreprise qui a déjà fait un exercice d'équité, là.

Mme Poirier: Un exercice d'équité qui a été fait par un regroupement d'employeurs, l'exercice est complété.

M. Whissell: Oui. Qui serait fait.

Mme Poirier: Qui est fait. D'accord?

M. Whissell: Qui est déjà fait?

Mme Poirier: Qui serait fait. Qui est à faire.

M. Whissell: Parce que je...

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Qui est en cours.

Mme Poirier: Qui est en cours, d'accord? Il est en cours, on en vient qu'à trouver des comparateurs, tout est fait au niveau du regroupement, mais, quand on descend dans l'unité, dans une des divisions, si ça ne s'applique pas dans cette division-là, est-ce que ça peut être remis en question? Et je reprends ce que vous appelez l'employeur unique, là.

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

Mme Poirier: C'est le dernier alinéa.

M. Whissell: «Chaque employeur du regroupement demeure responsable du versement des ajustements au sein de sa propre entreprise, lesquels sont dus à compter de la date qui y est applicable si celle-ci diffère de celle fixée par la commission pour l'entreprise unique. En cas de recours, le délai supplémentaire, consenti par la commission, s'ajoute au délai de prescription des ajustements prévus à l'article 103.1.»

Mme Poirier: Mais, si l'application du comparateur n'existe pas à l'unité locale, est-ce qu'il devient...

M. Whissell: ...vise à unir des entreprises. Puis, on s'entend, c'est des entreprises qui ont des caractéristiques...

Mme Poirier: Similaires.

M. Whissell: ...similaires, là. Alors, c'est pour faciliter. Puis dans certains cas, oui, tout le monde l'admet, ils sont venus dire en commission parlementaire que de pouvoir regrouper, des fois ça permet qu'une division ou une succursale qui, parce qu'elle n'a pas le comparateur mais que l'autre l'avait... bien là ça ne marche pas puis ça amène des exercices qui sont, je dirais, différents d'un à l'autre, alors que c'est pratiquement la même entreprise, sauf qu'il manquait un comparateur à une place. Alors, je pense que c'est la beauté de faire des regroupements,

c'est que ça permet de faciliter la mécanique d'un exercice d'équité salariale.

Mme Poirier: Mais le fait que l'employeur, chaque employeur est responsable du versement, est-ce que la responsabilité pourrait aller jusqu'à ne pas respecter l'entente qui est prise à l'intérieur, parce que lui n'a pas de comparateur à l'intérieur de son unité?

M. Whissell: Non, non. À partir du moment où il fait le choix de se regrouper avec d'autres... On parle d'entités légales, hein, à la limite ça pourrait être le même actionnaire, mais c'est des entités légales, donc des entreprises différentes. Ça permet de les regrouper. Puis il en revient à l'entreprise individuelle de verser parce que c'est l'employeur, c'est elle qui a la relation employé-employeur avec son salarié puis c'est elle qui a la responsabilité de verser des ajustements.

Mme Poirier: Mais, si je comprends bien, cette responsabilité-là ne lui donne pas le droit de remettre en question l'entente intervenue au nom du regroupement.

M. Whissell: La réponse, c'est non.

Mme Poirier: Excellent.

M. Whissell: Puis je ne sais pas, mais, pour avoir, honnêtement, eu des discussions aussi avec la FTQ à cet égard, parce qu'on sait de quoi on parle, je pense que... Parce qu'eux leur crainte, c'est de retourner dans le passé. Je pense que, si on adoptait la disposition que je vous propose... Je vous la relis: «Toute disposition...»

Excusez, ce n'est pas la bonne. Ah, oui. Excusez-moi, c'était la bonne: «Toute disposition de la loi relative à l'employeur s'applique à l'employeur de l'entreprise unique et les obligations qui incombent à l'employeur unique demeurent les mêmes que celles imposées à tout employeur.» Il y a souvent le mot «employeur», mais je pense que c'est clair.

Alors, si vous êtes prêtes, moi, je suis prêt à le déposer. Mais on va l'adopter par la suite, puis on va pouvoir adopter l'article de loi puis continuer dans l'exercice article par article.

Mme Poirier: Alors, M. le Président, j'aimerais ça que le ministre puisse nous le déposer pour qu'on puisse le lire, pas juste de façon auditive, mais le lire.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): On est des visuelles.

Mme Poirier: Oui.

M. Whissell: ...moi.

Mme Poirier: La lecture sur les lèvres n'est pas encore...

● (16 h 20) ●

Le Président (M. Bernard): Si vous permettez, on va juste suspendre les travaux quelques instants, juste pour s'assurer avec le lien avec le sous-amendement que vous avez déposé avant versus celui du ministre. Alors donc, est-ce qu'on...

M. Whissell: Je ne pense pas qu'on soit obligés de suspendre, M. le Président.

Le Président (M. Bernard): Est-ce que vous retirez...

M. Whissell: Ils me demandent de déposer un amendement. Ce que je vous propose, c'est qu'on suspende l'amendement de l'opposition, que je dépose mon amendement officiellement. On en fera débat en premier. Si ça leur satisfait, vous allez retirer, on va adopter l'article dans son ensemble.

Le Président (M. Bernard): Alors, on va procéder de cette manière-là, on ne demandera pas de retirer le sous-amendement à ce moment-ci. Pour l'instant, donc, on va déposer le sous-amendement du ministre. Alors, est-ce que...

M. Whissell: Article 3.1. Je dépose l'amendement et j'en fais lecture pour une quatrième fois pour les gens qui sont visuels, qui veulent me regarder: Ajouter, avant la première phrase du quatrième alinéa proposé, la phrase suivante: «Toute disposition de la loi relative à l'employeur s'applique à l'employeur de l'entreprise unique et les obligations qui incombent à l'employeur unique demeurent les mêmes que celles imposées à tout employeur.» Je dépose l'amendement.

Le Président (M. Bernard): Merci.

(Consultation)

Le Président (M. Bernard): Donc, le sous-amendement déposé par le ministre est jugé recevable. On va faire des photocopies. Est-ce qu'à ce moment-là les gens désirent poursuivre les échanges ou on attend?

M. Whissell: Voulez-vous en débattre?

Mme Poirier: Est-ce qu'on peut suspendre, deux petites minutes?

Le Président (M. Bernard): Suspendre quelques instants, le temps qu'on ait les photocopies. Parfait. Donc, on va suspendre les travaux quelques instants.

(Suspension de la séance à 16 h 22)

(Reprise à 16 h 26)

Le Président (M. Bernard): Vous êtes prêts? Alors, merci, on va reprendre les travaux de la commission.

Alors, si je comprends bien, il y a une entente à ce que le ministre sous-amende son amendement avec le dépôt de la dernière. Il y a consentement là-dessus pour l'instant, oui? Alors, parfait. Si vous voulez échanger, à ce moment-là, sur le nouveau sous-amendement du ministre.

Mme Poirier: Je voudrais juste comprendre, là, parce que j'ai comme l'impression qu'on dit deux fois la même chose dans la même phrase. Me Poisson a le verbe, à mon avis, qui ne répond pas vraiment à ce qu'on veut, là, ce n'est pas du tout de ça qu'on se parle. Ce qu'on dit

dans l'amendement qui est proposé, c'est: «Toute disposition de la loi relative à l'employeur — donc on comprend que c'est l'employeur regroupé dans ce cas-là — s'applique à l'employeur de l'entreprise unique...» Mais c'est-u l'employeur regroupé qui est là ou si c'est l'entrepreneur unique? «Unique». C'est celui regroupé ou c'est celui...

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

Mme Poirier: O.K., donc «relative à l'employeur», c'est celui à regrouper.

M. Whissell: En général. «Toute disposition de la loi relative à l'employeur — ça, c'est le terme qu'on utilise partout dans la loi — s'applique à l'employeur de l'entreprise unique...»

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Il y a les mêmes obligations.

M. Whissell: C'est ça qu'on dit. Dans le fond, on veut s'assurer qu'il ait les mêmes. Puis on le dit. On va même plus loin, on dit «et les obligations qui incombent». On est allés plus loin pour être sûrs encore que c'est bien clair: «...et les obligations qui incombent à l'employeur unique demeurent les mêmes que celles imposées à tout employeur.» On le dit par les deux bouts, là. Un employeur unique, c'est un employeur, puis toutes les dispositions de l'employeur s'appliquent à l'employeur unique.

Mme Poirier: Alors, avec ça, M. le Président, le ministre nous disait que c'était pour répondre à toutes nos demandes. Malheureusement, je dois lui dire que, non, ça ne répond pas à toutes nos demandes, il le sait très bien. Mais je reviendrais à l'effet de dire, puisqu'il reconnaît que ces entreprises-là ont l'obligation d'avoir un comité, ils ont l'obligation, là, ça fait partie de leurs obligations, là, d'avoir...

M. Whissell: C'est un plus, il est obligé d'en avoir un.

Mme Poirier: C'est un plus, ils sont obligés d'avoir un comité. Pourquoi ne pas créer une disposition qui ferait en sorte que la commission devra consulter le comité avant d'accepter le regroupement? Si ce n'est pas au début du paragraphe, mettez-le en milieu du processus, mais il faut...

M. Whissell: Il n'existe pas encore, le comité, M. le Président.

Mme Poirier: Bien, oui, il existe depuis quatre ans, le comité, là.

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

M. Whissell: Il faut commencer par permettre le regroupement. Je vous donne un exemple.

Il y aurait cinq, je ne devrais pas nommer aucune chaîne, là, mais, dans la restauration, cinq succursales d'une bannière bien connue, qui appartiennent à cinq... ou au même propriétaire, mais c'est des raisons sociales

différentes. On décide de les regrouper. Ça représente, pour que ce soit plus facile, pour que ce soit un exercice, ça représente 142 employés. Bien, obligatoirement, il va y avoir un comité, là, c'est la loi. Alors, il va y avoir un comité, puis, les syndicats, même si c'était cinq syndicats différents, il va y avoir les dispositions qui s'appliquent dans la loi puis il va y avoir un comité. Le comité n'aura pas à discuter avec la commission. La commission, elle va regarder l'ensemble de l'oeuvre et elle va dire: Je permets le regroupement compte tenu qu'il y a des caractéristiques similaires. À partir de là, on considère l'entreprise unique comme un employeur. Mais la commission va poser son regard dès le départ à savoir: Est-ce qu'il y en a une dans le regroupement qui est trop différente pour être intégrée dans une entreprise unique? Mais, si c'est tous, mettons, des restaurants qui sont similaires, la même bannière, la même structure salariale, avec des livreurs puis des... bien on va les regrouper, puis ça va aller plus vite, puis il va y avoir un comité. Puis dites-vous que c'est un gain parce que, si on les prenait individuels, il n'y a pas de comité.

Alors là, vous voyez, vous qui prônez la présence des comités, les regroupements vont favoriser la présence de comités dans le cas d'un premier exercice. Non seulement elle va le favoriser, mais, dans bien des cas, elle va l'imposer à cause que c'est les dispositions que vous connaissez qui vont s'appliquer.

● (16 h 30) ●

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

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Là où le bât blesse, c'est au point de départ du processus, au moment où les comités sont en place, et là l'employeur décide de lui-même de... Vous savez pertinemment que, dans des entreprises avec des bannières ou avec le nombre d'employés comme ceux que ça couvre, il y a des syndicats qui sont là, qui sont reconnus. Et qu'est-ce qui fait que... À partir du moment où l'employeur décide de lui-même qu'il veut se voir reconnaître comme employeur unique, ça a une incidence directe sur tout le processus de, je vais dire, négociation, mais ce n'est pas un processus de... processus de discussion autour de l'équité salariale.

Alors, quand on veut aider une entreprise ou un milieu de travail à mener avec diligence des travaux d'équité salariale, au point de départ, les personnes, les organismes, les représentants concernés doivent se parler sur la façon dont on va traiter la question. Et, de disposer unilatéralement à partir d'une demande à la commission qui dans ses obligations va accorder la reconnaissance après qu'elle sera assurée que les entreprises concernées possèdent un ensemble de caractéristiques similaires ou communes, on sait bien que ça va arriver de même, là, hein, quand même. Mais l'incidence du fait que les syndicats ne sont pas là au point de départ, ça entache, à mon avis. Puis je ne fais pas de la paranoïa, là, mais, quand c'est des entreprises de 1 000, 2 000, 3 000, 4 000, 5 000 personnes, ça a une incidence sur la façon dont les choses sont menées par la suite. Et c'est là. Moi, le comité, après qu'ils sont regroupés, que les travaux se fassent avec les mêmes obligations, c'est correct. Mais c'est au point de départ, c'est une donne, à mon avis, très importante dans le processus que la définition de l'employeur et c'est là. Et, à plus forte raison, quand le processus est amorcé depuis un certain nombre d'années dans plusieurs milieux de travail puis...

Et là on est possiblement dans une phase où les choses peuvent débloquer, tout le monde est en attente de ce qui s'en vient avec le projet de loi, puis là ça n'avance plus. On va se dire les affaires comme elles sont aussi, hein?

M. Whissell: Mais je veux juste, M. le Président, là... Écoutez, je pense qu'on était bien partis, là, mais, le projet de loi, ça ne fait pas 10 mois qu'il est déposé, là. Je l'ai déposé à l'ouverture de la session, je pense, à la mi-mars, ça fait à peine un mois, quatre semaines. On a arrêté, le temps des crédits. Puis il n'y a pas personne qui avait l'assurance que j'étais pour déposer un projet de loi au début de la session.

Puis, rappelez-vous, là, on a déposé le projet de loi en se disant qu'on avait atteint un équilibre. Je le pense toujours. J'entends bien ce que vous dites puis je suis sensible à vos revendications. Quand je peux, je prends vos suggestions. Puis je pense que j'ai fait preuve de beaucoup d'ouverture. Puis tantôt, quand on est revenus après la période de questions, j'ai saisi une occasion que vous m'aviez présentée, puis, je pense, il y a un gain fort, on va permettre à la commission, sur ses propres vérifications, de retourner jusqu'à cinq ans en arrière. C'est votre suggestion, je la salue. Mais sur celle-là je suis prêt à faire un bout de chemin, mais, à un moment donné, je vous propose un amendement qui, je pense, va rassurer en très grande partie les centrales syndicales qui sont chez Desjardins. Puis, M. le Président, je pense qu'il n'y a pas de secret qu'on est en train de faire un débat en grande partie pour Desjardins. Puis j'ai amené expressément une disposition d'amendement qui vient garantir aux travailleuses et travailleurs de Desjardins que la loi va s'appliquer comme si c'était un employeur, mais je ne peux pas faire plus.

Je peux retirer l'amendement si ça ne vous convient pas, puis on va vous écouter. mais on va rester à un point de... je ne pense pas qu'il va être souhaitable. Alors, soit que vous acceptiez ou soit que l'opposition accepte l'amendement, puis on vient à bout de faire un compromis acceptable, je pense, pour tout le monde, puis on adopte l'article, puis on continue l'étude du projet de loi. Ou je vais le retirer, je vais le retirer, puis on va vous écouter. Puis, si on continue demain, bien on continuera, mais, à un moment donné, je vais vous écouter, vous allez manquer d'arguments, mais ce n'est pas ce que je souhaite. Je souhaite vous amener à mes arguments. Vous m'avez amené aux vôtres à plusieurs reprises.

Maintenant, je vous dis, je fais un grand bout de chemin, acceptez mon sous-amendement, puis on va pouvoir passer à d'autre chose.

Le Président (M. Ouimet): J'avais juste, avant de céder la parole, le député de Jean-Lesage?

M. Drolet: ...ça a répondu. Je voulais intervenir, mais c'est beau.

Le Président (M. Ouimet): Ça a évolué? Très bien. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: J'aimerais revenir sur la notion du fait d'introduire ça durant le processus déjà commencé dans certaines entreprises et j'interpelle le ministre là-dessus à l'effet qu'il y a des travaux d'entrepris depuis des années

en utilisant un certain format entre les parties, et changer ce rapport-là va... puisque telle est la volonté du ministre de le changer, ce rapport de force là... Quelle est la volonté du ministre de changer ce rapport de force là?

M. Whissell: Il n'est pas question de changer de rapport de force. Ce qu'on vise, tous ensemble, c'est qu'il y ait de l'équité qui se fasse.

Puis depuis tantôt qu'on parle du cas de Desjardins: Est-ce que l'équité est faite chez Desjardins? La réponse, c'est non. Est-ce qu'il y a du maintien de fait chez Desjardins? La réponse, c'est non, parce qu'ils n'ont pas fait le premier exercice. Mais tant mieux si on amène des dispositions qui font en sorte qu'ils vont le faire rapidement. Tant mieux. Mais honnêtement la loi a été adoptée en 1996, entrée en vigueur en 1997, les dispositions, c'était 2001, on est en 2009, puis il n'y a toujours pas d'équité salariale chez Desjardins. Puis il y a eu l'histoire du chapitre IX. Bien, moi, je pense qu'il y a une proposition qui est là. Desjardins est venu se faire entendre en commission parlementaire, la FTQ est venue se faire entendre en commission parlementaire, puis je pense qu'il y a une solution de compromis.

Puis je vous propose un amendement de compromis et de clarification. Maintenant, je pense que vous devriez le saisir, qu'on puisse l'adopter puis passer à d'autre chose.

Le Président (M. Ouimet): Oui, une courte...

M. Whissell: ...retirer mes propos. Quand je dis que chez Desjardins il n'y en a pas du tout, peut-être qu'ils l'ont fait à certains endroits. Je ne peux pas juger puis je ne veux pas porter non plus, là...

Le Président (M. Ouimet): De jugement.

M. Whissell: Mais rappeler que les gens de Desjardins sont venus en commission nous dire qu'ils avaient quand même une ouverture, qu'ils avaient une structure salariale qui visait l'équité, que, bon, ce n'était pas nécessairement ce qu'il y avait dans la Loi sur l'équité salariale, mais qu'ils faisaient de la relativité salariale. Bon. Maintenant, ce qu'on vise, c'est l'application de la loi, puis je pense qu'en mettant le sous-amendement ça va clarifier très clairement que, dans le cas de regroupements, c'est les dispositions qui s'appliquent à l'employeur qui devront être mises en oeuvre.

Le Président (M. Ouimet): Souhaitez-vous une courte suspension à ce moment-ci? Pas du tout? Très bien. Mme la députée.

Mme Poirier: On est prêtes à voter.

Le Président (M. Ouimet): On va passer au vote?

Mme Poirier: On est prêtes à disposer du sous-amendement.

Le Président (M. Ouimet): O.K. Très bien. Alors, je vais mettre le sous-amendement aux voix, et c'est le sous-amendement qui est proposé par M. le ministre. Alors, Mme la secrétaire, pour le vote.

Une voix: ...

Le Président (M. Ouimet): Ah! Bon. Très bien. Excusez-moi, j'avais mal compris. Alors, je mets aux voix le sous-amendement. Est-ce que le sous-amendement est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. Revenons donc à l'amendement introduit par Mme la députée d'Hochelega-Maisonneuve tel que sous-amendé. Je le mets aux voix. Est-ce que l'amendement est adopté?

M. Whissell: Rejeté. L'amendement de l'opposition?

Le Président (M. Ouimet): Alors, on va le mettre aux voix. On va passer au vote.

Mme Poirier: ...on avait hâte.

Une voix: Nous autres, on n'a pas nos...

Une voix: Il y a quelques minutes, ça ne passait pas.

Le Président (M. Ouimet): Alors, on va y aller par appel nominal. Mme la secrétaire.

La Secrétaire: Mme Poirier (Hochelega-Maisonneuve)?

Mme Poirier: Pour.

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

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

La Secrétaire: M. Whissell (Argenteuil)?

M. Whissell: Contre.

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

M. Drolet: Contre.

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

M. Bernard: Contre.

La Secrétaire: M. Ouimet (Marquette)?

Le Président (M. Ouimet): Abstention. Bien. Alors, en conséquence, l'amendement est rejeté. C'est-à-dire ça, c'était un sous-amendement, n'est-ce pas?

Des voix: Oui.

Le Président (M. Ouimet): C'était le sous-amendement présenté. On tombe maintenant sur l'amendement, l'amendement introduit par le ministre. Y a-t-il lieu d'avoir d'autres discussions ou commentaires? Je le

mets aux voix. Est-ce que l'amendement, il est adopté sur division? Très bien. Alors, en conséquence, l'amendement introduisant un nouvel article 3.1 est adopté.

Dispositions transitoires et finales

Et nous sommes rendus à 43. M. le ministre.

M. Whissell: Oui. Alors, je note qu'il n'y a pas d'amendement qui a été déposé en regard à 43. Alors, je vais en faire lecture. Ça fait partie des dispositions transitoires et finales.

43. Dans une entreprise où la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., chapitre E-12.001) s'appliquait le (indiquer ici la date de la présentation du présent projet de loi) et dans laquelle, à cette date, les ajustements requis pour atteindre l'équité salariale n'avaient pas été déterminés ou un programme d'équité salariale n'avait pas été complété dans le délai prescrit, selon le cas, par l'article 37, 38 ou 39 de cette loi tel qu'il se lisait alors, l'affichage prévu à l'article 35 ou au deuxième alinéa de l'article 75 de cette loi, tels que modifiés par les articles 9 et 19 de la présente loi, doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2010.

● (16 h 40) ●

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

Mme Poirier: Est-ce que le ministre peut expliquer ces mesures transitoires là pour le bénéfice de la commission?

M. Whissell: Oui. Bien, vous avez déjà une explication sommaire. Les articles 43 et suivants déterminent les règles transitoires qui gouvernent le passage de la loi ancienne à la loi nouvelle telle que modifiée. Elles fixent par ailleurs de nouveaux délais aux employeurs qui sont en défaut d'avoir rencontré leurs obligations. C'est le cas de l'article 43. Cet article vise le cas où l'employeur n'a toujours pas fait son premier exercice d'équité, alors que le délai qui lui était imparti pour le faire est échu. Alors, un nouveau délai leur est consenti, soit le 31 décembre 2010. On en a parlé amplement depuis le début de nos travaux, M. le Président.

Et la disposition transitoire vise donc, premièrement, les employeurs en défaut qui, en vertu de l'article 37, devaient avoir fait leur exercice en 2001; deux, les employeurs en défaut qui, en vertu de l'article 38, devaient avoir fait leur exercice deux ans après l'adoption du règlement et sur les comparateurs masculins, soit en 2007; puis, troisièmement, les employeurs en défaut dans les entreprises créées depuis 1997 et qui comptaient alors, dans leur première année, une moyenne de 10 salariés. Alors, c'est celles qu'on inclut maintenant dans les nouvelles dispositions. La nouvelle exigence qui leur est imposée est celle de procéder à l'affichage prévu à l'article 35 ou au deuxième alinéa de l'article 75 au plus tard le 31 décembre. Puis rappelez-vous qu'une fois que l'affichage est fait bien là il y a les délais qui s'appliquent pour porter plainte.

Je veux juste préciser une fois, là: premier affichage, 60 jours pour les commentaires... 60 jours d'affichage, pardon; 30 jours pour recueillir les commentaires; nouvel affichage, 60 jours de délai.

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

Mme Poirier: Juste à titre indicatif, là, pour le bénéfice de la commission. Une entreprise qui a déposé une plainte, qui a une plainte existante présentement... ce délai-là ne s'applique pas, en tant que tel, ou est-ce qu'il s'applique?

M. Whissell: Il va y avoir un amendement tantôt sur ce bout-là parce qu'on veut s'assurer d'une chose, on va pouvoir y revenir, mais, sur le principe général, c'est: une plainte qui était déposée avant le dépôt de la loi, c'est traité en vertu du régime existant, c'est-à-dire de la loi actuelle, puis, si c'est déposé à partir du moment où on a déposé le projet de loi, ce sera traité avec les nouvelles dispositions.

Mme Poirier: ...plus clair, les anciennes dispositions étant qu'il y a de la rétro puis, les nouvelles, il n'y a pas de rétro?

M. Whissell: Non. Puis je veux être clair, là. Dans le cas d'un premier exercice, on retourne toujours en 2001, toujours, toujours, toujours, du moins jusqu'au 31 décembre. Il y aura la période transitoire de cinq mois. Après ça, il y a la prescription de cinq ans qui s'applique. Ça, on s'entend. Alors ça, là, ça a été clair, puis jamais dans mon esprit on n'a voulu ou je n'ai voulu enlever ce droit de retourner à 2001. Alors, là-dessus, c'est pour ça qu'on est clair. Puis, sur le maintien, si jamais il y a eu des plaintes en maintien avec l'ancien régime, bien elles seront traitées avec l'ancien régime puis, à partir du dépôt de la loi, s'il y a des plaintes en maintien, elles seront traitées avec le nouveau régime puis l'obligation de procéder au maintien avec rigueur et dans le cadre qui est prescrit dans la loi telle qu'elle serait adoptée.

Une voix: ...

M. Whissell: C'est ça, les nouveaux délais. Pour être très clair, là, les nouveaux délais du 31 décembre ne s'appliquent pas dans le cas de plaintes déposées avant le dépôt du projet de loi. Ça, il faut que ce soit clair. Je pense que c'était le sens de la question, là.

Mme Poirier: Oui, c'est exactement ça.

M. Whissell: Mais c'est exactement...

Mme Poirier: Alors, une entreprise qui...

M. Whissell: Puis tantôt on va venir clarifier par un amendement pour être certain qu'on ne déroge pas à cette règle puis le principe.

Mme Poirier: Alors, une entreprise qui n'a pas fait son exercice à date et pour lequel on porte plainte d'ici mai, dans le fond, 2011 est considérée sous l'ancien régime?

M. Whissell: Non.

Une voix: Le nouveau régime.

M. Whissell: S'il y a une plainte. S'il n'y a pas eu de plainte, là... On prend le cas d'une entreprise qui n'aurait rien fait, qui n'a jamais eu de plainte, puis les

personnes qui y travaillent ne savent pas s'il y a eu de l'équité ou s'il y a un comité qui s'est activé. C'est les nouvelles dispositions qui s'appliquent, c'est-à-dire on leur dit: 31 décembre, c'est le rendez-vous, 31 décembre 2010, mais attention, là: nouvelles dispositions, pénalités, amendes, on retourne jusqu'en 2001. Tu sais, il y a quand même... Alors ça, c'est la réalité. Si jamais c'était déposé avant, bien c'est les règles antérieures.

Mme Poirier: Donc, une entreprise qui n'a rien fait, mais dont les employés ont déposé une plainte actuellement?

M. Whissell: «Actuellement» veut dire quoi?

Mme Poirier: Bien, actuellement, avant le dépôt du projet de loi.

M. Whissell: Oui.

Mme Poirier: C'est les dispositions actuelles qui s'appliquent.

M. Whissell: Oui. Le 31 décembre 2010 ne s'applique pas dans leur cas.

Mme Poirier: Il ne s'applique pas dans leur cas?

M. Whissell: Non.

Mme Poirier: O.K. C'est ça.

M. Whissell: Puis la commission va traiter la plainte, puis ça va être les délais normaux de traitement. Puis, si jamais il y a contestation, puis ça va aller à la CRT, tout ça va suivre son cours.

Mme Poirier: O.K. Ça précise le cheminement.

Le Président (M. Ouimet): Ça va?

Mme Poirier: Oui.

Le Président (M. Ouimet): Alors, je mets l'article 43 aux voix. Est-ce que l'article 43 est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. L'article 44. Et il y a un amendement.

M. Whissell: Alors, avez-vous un commentaire? Alors: Remplacer les deuxième et troisième alinéas de l'article 44 du projet de loi par les suivants:

Les renseignements en date du (indiquer la date du premier jour du mois qui précède celui de la présentation du présent projet de loi) sont utilisés pour déterminer les ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale ou pour établir un programme d'équité salariale.

Malgré le deuxième alinéa:

1° lorsque, à cette date, il a été procédé à l'identification des catégories d'emploi, l'établissement du programme d'équité salariale ou la détermination des ajustements salariaux se poursuit sur la base des informations et renseignements utilisés pour procéder à cette identification;

2° lorsque, à cette date, à l'égard de la majorité des salariés de l'entreprise, des ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale ont été déterminés ou qu'un ou plusieurs programmes d'équité salariale ont été complétés, les informations ou renseignements contemporains à ceux alors utilisés le sont pour faire de même à l'égard des autres salariés de l'entreprise.

Alors, l'article se lirait comme suit — l'article amendé:

44. À défaut de pouvoir déterminer le nombre de ses salariés au moment de son assujettissement, l'employeur visé par l'article 43 doit, pour identifier les modalités d'application qui lui incombent au regard du chapitre II de la Loi sur l'équité salariale, utiliser les renseignements postérieurs les plus anciens qu'il possède.

Les renseignements en date du (indiquer ici la date du premier jour du mois qui précède celui de la présentation du présent projet de loi) sont les seuls utilisés pour déterminer les ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale ou pour établir un programme d'équité salariale.

Malgré le deuxième alinéa:

1° lorsque, à cette date, il a été procédé à l'identification des catégories d'emploi, l'établissement du programme d'équité salariale ou la détermination des ajustements salariaux se poursuit sur la base des informations et renseignements utilisés pour procéder à cette identification;

2° lorsque, à cette date, à l'égard de la majorité des salariés de l'entreprise, des ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale ont été déterminés ou qu'un ou plusieurs programmes d'équité salariale ont été complétés, les informations ou renseignements complémentaires à ceux alors utilisés le sont pour faire de même à l'égard des autres salariés de l'entreprise.

● (16 h 50) ●

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

Mme Poirier: Si vous me permettez, M. le Président.

Le Président (M. Ouimet): Oui.

Mme Poirier: Juste pour bien comprendre, là, les modifications qui nous sont présentées en lien entre l'amendement et le texte qui était déjà au projet de loi, en tant que tel, là, si je comprends bien, c'est qu'on vient enlever, en tout cas au premier alinéa, on vient enlever la référence à l'ancienne loi et on vient plutôt préciser que c'est la date du dépôt de la loi, si je comprends bien. Est-ce que c'est bien ça?

M. Whissell: Alors, avec votre permission, je vais demander à M. Poisson de commenter. C'est un article plutôt technique. Ça va me donner un petit répit à ma gorge.

Le Président (M. Ouimet): Alors, avec le consentement, Me Poisson.

Mme Poirier: ...

M. Poisson (Jean-Martin): Je l'apprécierais parce que je ne vois pas de référence à la Loi sur l'équité salariale dans l'article.

Mme Poirier: Bien, dans le premier alinéa, on disait, la première version qui nous avait été présentée, là, au projet de loi, on disait: lorsque, conformément à la section II du chapitre IV de la Loi sur l'équité salariale. Ce que j'en comprends, c'est qu'aujourd'hui on fait référence à «lorsque, à cette date», cette date étant celle: indiquer ici la date du premier jour du mois qui précède celui de la présentation du présent projet de loi.

M. Poisson (Jean-Martin): Oui, c'est ça.

Mme Poirier: C'est bien ça?

M. Poisson (Jean-Martin): C'est exactement ça. Et la façon de le rédiger est plus large aussi. Parce qu'en faisant référence à la section II du chapitre IV on ne visait pas les petites entreprises de 50 salariés et moins, donc il y avait un oubli technique qui avait été fait là et qu'il y avait lieu de corriger. Alors, en enlevant cette référence-là, on a corrigé, donc on inclut toutes les entreprises qui, à cette date, ont procédé à l'identification des catégories d'emploi.

Mme Poirier: D'accord. Et, si je comprends bien, on a ajouté «détermination des ajustements salariaux». C'est bien ça? Parce que, dans le texte, là, on a comme...

M. Poisson (Jean-Martin): ...exactement pour viser l'ensemble des employeurs, parce que vous vous souvenez que la loi parle de détermination des ajustements pour les 50 et moins, de compléter un programme pour les 50 à 99, 100 et plus. Donc, avec les modifications qu'on fait, on vise vraiment tout le monde.

Mme Poirier: Et, dans le deuxième alinéa, si je comprends bien, c'est juste le «à cette date» qu'on change.

M. Poisson (Jean-Martin): Oui.

Mme Poirier: C'est juste cette partie-là qui est modifiée, là.

M. Poisson (Jean-Martin): Oui, c'est la précision qui est apportée pour ne pas qu'il y ait de confusion sur à quel moment on le considère. C'est à la date qui est prévue plus haut, parce qu'il fallait le fixer dans le temps, ce qui n'était pas fait auparavant et qui suscitait des questions.

Mme Poirier: Mais, si je comprends bien, là, cet article-là, en référence à notre échéance du 31 décembre 2010, ce que ça vient dire, c'est qu'à défaut de pouvoir déterminer le nombre de ses salariés au moment de son assujettissement, au 31 décembre 2010, là, si on enlève l'article...

M. Poisson (Jean-Martin): ...passé. «Au moment de son assujettissement», c'est dans le passé.

Mme Poirier: Assujettissement de l'employeur.

M. Poisson (Jean-Martin): Donc, l'employeur, par exemple, qui existait au moment de l'entrée en vigueur de la loi et qui n'a pas fait son exercice, dit: Je ne suis pas capable de dire combien j'avais d'employés en 1997,

est-ce que j'en avais 42 ou 58? Il n'est pas capable de le dire. Mais la section de la loi qui s'applique à lui varie selon le nombre des employés. Alors, ce qu'on lui dit à ce moment-là, c'est que: Pour déterminer les modalités d'application, donc quelles sont les obligations qui s'imposent à vous comme employeur? Vous allez prendre, à ce moment-là, les données postérieures les plus anciennes que vous possédez. Alors, si les données les plus antérieures qu'il possède sont de 2003, il va regarder le nombre d'employés qu'il a en 2003 et ainsi il va pouvoir déterminer si, pour la loi, il est une entreprise de 50 et moins, ou de 50 à 99, ou de 100 et plus.

Mme Poirier: Je vous pose une question qui pourrait avantager un employeur: Est-ce qu'un employeur qui a perdu ses données pourrait être avantagé par ça? Par exemple, un employeur qui, je ne le sais pas, moi, avait 100 employés, et qui maintenant en a 50, et qui n'a que ses données de 50 employés...

M. Whissell: La difficulté, c'est lorsqu'on retourne en arrière. Souvenez-vous que, dans la loi actuelle, il n'y avait pas d'obligation de conserver les données, puis ça commence à être drôlement loin, 2001, là.

Mme Poirier: Non. On se comprendra qu'une entreprise qui a eu plus de 100 employés, puis que, là, elle est peut-être en perte de vitesse, là, à cause de la crise économique, là... fait en sorte que... puis elle a perdu comme par hasard ses données d'avant, là, et que, là, elle se ramasse avec 50 employés, les obligations ne sont pas les mêmes, là.

M. Whissell: Bien, règle générale, les entreprises sont en croissance. Ça peut arriver qu'une entreprise soit en décroissance. Mais en même temps on essaie de construire. Tu sais, il y avait la loi existante, puis je pense que vous reconnaissez par vos propos qu'il y avait des lacunes, puis là bien on essaie de les corriger. Alors, on corrige pour l'avenir, en vertu de ce qu'on peut corriger. On ne peut pas revenir dans le passé, là.

Mme Poirier: Est-ce qu'il y a un délai entre un... Bon, on a un délai légal de cinq ans pour conserver les données, en principe. Il n'y a pas de délai légal, qu'on parlait ce matin, là, des délais dans la Loi des normes ou dans...

M. Whissell: Non, dans la loi actuelle, il n'y a absolument rien, puis on parle des données pour faire un exercice d'équité. C'est sûr que, sur le plan fiscal, il y a des obligations. Sur le plan des registres de paie, en vertu de la Loi du ministère du Revenu, il y a certaines... mais il faut se rappeler que, pour faire un exercice d'équité, il faut avoir les descriptions de tâches. Alors là, il n'y avait rien dans la loi pour garder la structure organisationnelle de 2001. C'est pour ça qu'en prenant les données contemporaines on se facilite beaucoup la vie. Puis là, une fois qu'on va déterminer les ajustements, on repart à rebours puis là on va aller le plus loin qu'on peut.

Mme Poirier: Mais on sait très bien que, bon, l'employeur a une obligation de donner au ministère du Revenu, en tant que tel, lorsqu'il paie ses DAS, le nombre d'employés pour lequel il les paie. Donc, ça existe, ces données-là, là.

M. Whissell: C'est-à-dire que...

Une voix: ...ça remonte à 1997.

M. Whissell: Bien là, 1997, je ne penserais pas. Puis en même temps ça prend le taux horaire.

Mme Poirier: ...pour l'établissement de l'équité. Mais, moi, je parle pour l'établissement de quels types d'entreprise à qui on a affaire, si l'entreprise, par exemple, avait 100 employés avant puis ils tombent à 50... pourrait utiliser une perte de données pour tomber sur un autre régime.

M. Whissell: Mais je comprends très bien ce que vous dites, mais en même temps vous voyez le gain qui est fait en introduisant le nouveau régime.

Toutes les 10 et plus, on a estimé à 6 000, 7 000 qui vont être assujetties, qui ne le sont pas présentement. Celles qui ont grossi puis qui n'étaient pas assujetties à l'époque ne sont pas assujetties aujourd'hui. Alors, il y a un gain beaucoup plus grand globalement. Ça se peut qu'on en échappe, là, mais, je vais vous dire, on en récupère beaucoup avec les nouvelles dispositions. Alors, c'est pour ça qu'en prenant les données contemporaines bien on vient s'assurer que ce ne sera pas remis en cause. Puis, si la commission a à faire une vérification, ça va être facile à vérifier.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, je mets aux voix l'amendement à l'article 44. Est-ce que l'amendement est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. Est-ce que l'article 44, tel qu'amendé, est adopté?

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. L'article 45.

M. Whissell: On n'a pas d'amendement. Hourra! Attendez. Il n'y en a pas. Alors, je vais faire lecture:

45. Sous réserve de l'article 50, le nouveau délai prévu à l'article 43 n'a aucune incidence sur la date du paiement des ajustements salariaux et les obligations déterminées à cette fin par l'article 71 de la Loi sur l'équité salariale demeurent inchangées.

Par ailleurs, le calcul du montant des ajustements à payer ne peut tenir compte de l'étalement qui aurait pu être fait en vertu des dispositions de l'article 70 de la Loi sur l'équité salariale, sauf si l'employeur est dans une situation prévue au troisième alinéa de l'article 44 de la présente loi ou qu'il y est autorisé, dans la mesure prévue par l'article 72 de la Loi sur l'équité salariale.

Lorsque des anciens salariés de l'entreprise ont droit à des ajustements salariaux, l'employeur doit prendre des moyens raisonnables pour qu'ils en soient avisés.

Alors, vous avez les explications. Cet article précise que le nouveau délai consenti aux employeurs ne change rien quant au paiement des ajustements. Ceux-ci devront toujours être payés à la date où ils auraient dû l'être, soit: le deuxième alinéa prévoit que l'employeur ne pourra

faire un étalement rétroactif fictif aux fins de calculer les sommes dues et les intérêts qu'elles portent, sauf s'il est dans un des cas suivants: premièrement, il avait commencé son exercice et identifié les catégories d'emploi; deuxièmement, s'il avait fait un exercice à l'égard de la majorité de ses employés; troisièmement, s'il obtient une autorisation de la commission après lui avoir démontré son incapacité financière. C'est ce qu'on faisait référence dans l'article.

Finalement, la loi oblige l'employeur à rechercher ses anciens employés pour leur verser les sommes qui leur sont dues.

Les ajustements sont donc rétroactifs, doivent donc rétroagir en 2001 pour les employés visés par l'article 37 et qui devaient avoir fait leur exercice en 2001, en 2007 pour les employeurs visés par l'article 38 et qui devaient avoir fait leur exercice deux ans après l'adoption du règlement sur les comparateurs masculins, soit en 2007, ou, troisièmement, à la date qui suit de cinq ans le début de leurs activités pour les employeurs dont l'entreprise assujettie a été créée depuis 1997. Les sommes porteront toujours intérêt à compter de ces dates. Et la commission oblige déjà les employeurs à rechercher leurs anciens employés. Puis je dois vous avouer que c'est un bout qui n'est pas facile parce que, là, on est dans le monde où il n'y a pas de donnée. Il faut essayer de trouver les employés, mais en même temps, là, il va y avoir la campagne de sensibilisation, la campagne d'information, puis j'espère que, s'il y a des travailleuses qui pensent qu'elles ont des ajustements, bien elles iront vers la commission. Espérons qu'elles ont gardé leur T4 qui leur a été donné. Mais là je pense que l'opposition admettra tout comme moi qu'on est dans une zone un peu obscure.

Puis la loi initiale n'avait pas tout prévu. Bien, je ne pense pas que la loi initiale puis les législateurs en commission parlementaire pouvaient penser qu'on serait en 2009 puis qu'il y ait des entreprises qui n'auraient pas fait leur exercice en date de 2001, avec des données de 2001. Alors, c'est pour ça que justement on fait toutes les étapes transitoires, la prescription de cinq ans, la conservation de données, et on va essayer de tourner la page sans trop en échapper au passage. Et là bien on va espérer que les femmes qui ont des droits et qui veulent les faire valoir se tournent vers la commission, qui pourra les aider.

● (17 heures) ●

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

Mme Poirier: Dans les notes explicatives, on nous parle d'éléments rétroactifs fictifs. C'est quoi, ça? Ou d'étalement rétroactif fictif...

M. Whissell: Bien, vous savez, c'est l'étalement qui est permis sur quatre ans.

Mme Poirier: O.K. Pourquoi il est fictif?

Le Président (M. Ouimet): M. Poisson, avec le consentement.

M. Poisson (Jean-Martin): Oui. C'est que, si l'employeur avait fait son exercice dans le délai, il aurait eu droit à un étalement sur quatre ans. Et ce que l'article vient dire, c'est qu'il ne peut pas faire cet étalement-là rétroactivement. Par exemple, si on rétroagit à 2001, il

ne peut pas dire: Si je l'avais fait en 2001, j'aurais versé le premier quart de la somme en 2001, le deuxième quart en 2002 et j'aurais pu continuer ainsi. Donc, il aurait pu le faire au moment... s'il l'avait fait en temps opportun, mais il ne peut pas, pour calculer les sommes qui sont dues rétroactivement, faire ce que j'appelle un étalement rétroactif, donc faire l'exercice finalement pour voir ce que...

Une voix: Comme si on était...

M. Poisson (Jean-Martin): ...ça aurait pu donner. Donc, il perd le bénéfice de tout droit à l'étalement.

Mme Poirier: Sauf, sauf s'il est dans l'un des cas suivants.

M. Whissell: Si c'est une nouvelle entreprise.

Mme Poirier: Donc, s'il avait commencé son exercice et identifié les catégories d'emploi. Donc, il a commencé l'exercice...

M. Whissell: Bien là on applique la loi actuelle.

Mme Poirier: C'est ça, on applique la loi.

M. Whissell: La loi telle qu'elle existe au moment où on se parle.

Mme Poirier: Tout à fait. O.K. «Sous réserve de l'article 50». L'article 50, c'est les ajustements découlant des plaintes, c'est bien ça?

M. Whissell: Oui.

Mme Poirier: Donc, quel est le lien, là, entre... Parce qu'on ne l'a pas encore vu, l'article 50, là, puis je veux juste bien comprendre le lien. Puis il y a un amendement à l'article 50 aussi. Donc, je veux juste comprendre le lien entre cet article-là et celui à venir, là. Qu'est-ce qui va être le lien entre les deux, là?

Le Président (M. Ouimet): Me Poisson.

M. Poisson (Jean-Martin): Oui. On voit que dans certains cas ici les employeurs ont droit à l'étalement, dans les trois cas que vous avez vus: il avait commencé son exercice, il avait fait l'exercice à l'égard de la majorité de ses employés ou il obtient une autorisation de la commission. À l'article 50, on va voir que, les ajustements qui vont découler des plaintes portées après 2010 pour défaut, ces personnes-là n'auront pas droit à l'étalement. Alors, dans certains cas, il n'y aura plus d'étalement. Ce droit-là à l'étalement, c'est si l'employeur s'exécute dans le délai qui lui est imparti en vertu des nouvelles dispositions.

M. Whissell: Il perd son...

Le Président (M. Ouimet): Ça va? Alors, s'il n'y a pas d'autre question, commentaire, je mets l'article 45 aux voix. Est-ce que l'article 45 est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. L'article 46. Nous avons un amendement.

M. Whissell: 46. Alors, je retire...

Le Président (M. Ouimet): Bien, il n'a pas été présenté. Il a été distribué, mais il n'a pas été introduit en discussion. Alors, peut-être juste indiquer pour les collègues autour de la table quel amendement, laquelle version serait la bonne.

M. Whissell: C'est la version. On vous a distribué une version après-midi...

Une voix: Celle qu'on vient d'avoir.

M. Whissell: ...oui, où c'est biffé à la main puis c'est marqué «à 51», là.

Le Président (M. Ouimet): O.K. Voilà. Voilà l'amendement.

M. Whissell: Alors, tout d'abord, je retirerais celle qui avait été déposée. Est-ce que je peux?

Le Président (M. Ouimet): Il n'a pas été introduit dans la discussion.

M. Whissell: Initialement, non.

Une voix: Il n'existe même pas.

M. Whissell: On n'en parlera même pas.

Le Président (M. Ouimet): C'est ça.

M. Whissell: Ça va nous simplifier la tâche. Alors, vous nous permettez de faire lecture de l'amendement que je propose?

Le Président (M. Ouimet): Oui.

M. Whissell: Modifier l'article 46:
1° par la suppression de la dernière phrase;
2° par l'ajout des alinéas suivants:

Une évaluation du maintien de l'équité salariale doit aussi être entreprise concernant les catégories d'emplois visées par un programme d'équité salariale établi ou des ajustements salariaux déterminés conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 44 et l'affichage prévu à l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2011. Dans ce cas, les articles 49 à 51 de la présente loi doivent se lire en remplacement «2011» par «2000». Excusez-moi. Je suis fatigué. Je recommence: «2011» par «2012».

Malgré l'article 76.5 de la Loi sur l'équité salariale, les ajustements salariaux déterminés en application du présent article s'appliquent à compter du 31 décembre 2010.

L'article se lirait comme suit:

46. Dans une entreprise où des ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale ont été déterminés ou encore où un programme d'équité salariale a été complété avant le (indiquer ici la date de la présentation du présent projet de loi), une évaluation du maintien

de l'équité salariale doit être entreprise concernant les catégories d'emplois qu'ils visent et l'affichage prévu à l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2010.

(Consultation)

M. Whissell: Je vais poursuivre la lecture. Excusez-moi, je ne l'avais pas.

Une évaluation du maintien de l'équité salariale doit être entreprise concernant les catégories d'emplois visées par un programme d'équité salariale établi ou des ajustements salariaux déterminés conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 44 et l'affichage prévu à l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2011. Dans ce cas, les articles 49 à 51 de la présente loi doivent se lire en remplacement «2011» par «2012».

Malgré l'article...

Mme Poirier: C'est parce qu'on n'a pas cette modification-là.

M. Whissell: O.K.

Mme Poirier: Cette partie-là, là...

M. Whissell: Bien, enfin, c'est ce que je l'ai lu.

Mme Poirier: ...on ne l'a pas, là, dans la deuxième. Il nous manque la deuxième page.

Une voix: Le verso n'a pas été photocopié.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, on va suspendre deux minutes. On va reprendre votre copie puis on va en faire faire des photocopies.

(Suspension de la séance à 17 h 10)

(Reprise à 17 h 13)

Le Président (M. Ouimet): Alors, la commission reprend ses travaux. Alors, pourriez-vous peut-être faire la lecture, M. le ministre?

M. Whissell: Voulez-vous que je recommence tout?

Le Président (M. Ouimet): Non, pas tout, mais le bout.

M. Whissell: Déjà que j'ai mal à la gorge depuis deux jours. Excusez-moi. J'étais rendu...

Le Président (M. Ouimet): À «une évaluation du maintien».

M. Whissell: O.K. Au verso.

Une évaluation du maintien de l'équité salariale doit être entreprise concernant les catégories d'emplois visées par un programme d'équité salariale établi ou des ajustements salariaux déterminés conformément aux

dispositions du troisième alinéa de l'article 44 et l'affichage prévu à l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2011. Dans ce cas, les articles 49 à 51 de la présente loi doivent se lire en remplaçant «2011» par «2012».

Malgré l'article 76.5 de la Loi sur l'équité salariale, les ajustements salariaux déterminés en application du présent article s'appliquent à compter du 31 décembre 2010.

Alors, cet article prévoit qu'un employeur qui a déjà fait un exercice d'équité salariale doit procéder à une évaluation du maintien et faire le premier affichage au plus tard le 31 décembre. Le premier alinéa ajouté vise les entreprises qui doivent faire leur exercice à partir des données de 2001. On s'assure qu'ils fassent aussi un exercice de maintien. Toutefois, les deux exercices ne pouvant être menés en parallèle, un délai supplémentaire de un an est donné pour l'évaluation du maintien, délai qui n'a cependant pas d'incidence sur la date à laquelle les ajustements en maintien sont dus. Et ces modifications donnent suite à une demande de la FTQ.

Le Président (M. Ouimet): Questions?

Mme Poirier: Juste pour bien comprendre, là, cet amendement-là, si je comprends bien, les entreprises qui ont déjà effectué leur programme d'équité et dont le programme a été complété avant la date du dépôt de la loi ont jusqu'au 31 décembre 2010 pour faire leur maintien?

M. Whissell: M. Poisson.

Le Président (M. Ouimet): Oui. Avec le consentement, M. Poisson.

M. Poisson (Jean-Martin): Oui. Alors, si on prend le premier alinéa, ce que l'article nous dit, c'est que dans l'entreprise les ajustements donc salariaux requis pour atteindre l'équité salariale ont été déterminés, c'est déjà fait. Une évaluation du maintien doit être faite pour le 31 décembre 2010. Donc, parallèlement aux entreprises qui n'ont pas fait d'exercice, qui, elles, doivent faire leur exercice pour le 31 décembre 2010, les entreprises qui l'avaient déjà fait, elles doivent faire une opération de maintien de l'équité salariale.

Mme Poirier: Pour 2010.

M. Poisson (Jean-Martin): Pour 2010.

Mme Poirier: Excellent.

M. Poisson (Jean-Martin): Maintenant...

Mme Poirier: Au verso.

M. Poisson (Jean-Martin): ...le deuxième alinéa, c'est que, ces entreprises qui font un premier exercice d'équité salariale avec les données de 2001, on leur impose, après le 31 décembre 2010, de tout de suite faire un exercice de maintien de l'équité salariale dans l'année qui suit parce qu'effectivement ils vont prendre les données de 2001, ils vont rendre ça applicable en 2010, mais il y a toute la période 2001 à 2010 qui ne serait pas couverte par

une évaluation du maintien, qui aurait lieu plus tard. Donc, pour avantager ces salariés-là, on impose à l'employeur qui, lui, fait son exercice à partir des données de 2001 de faire un exercice de maintien dans l'année qui suit. Cependant, dans ce cas-là, les ajustements sont aussi rétroactifs au 31 décembre 2010.

Maintenant, ce qui est ajouté, là: lire en remplaçant «2011» par «2012», c'est que, dans ce cas-là où on dit: Vous allez faire votre maintien pour le 31 décembre 2011, il y avait des ajustements de concordance à faire aux articles 49, 50 et 51 qui fixaient des délais en 2011. Or, comme maintenant on donne un nouveau délai pour la fin 2011, ça devenait inapplicable. Donc, on rallonge aussi les délais d'application, de cet article-là, de un an.

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

Mme Poirier: Pourquoi, juste pour la partie dans ce cas, les articles 49 à 51, pourquoi ne pas le faire directement en amendement pour ces articles-là au lieu de le mettre dans cet article-là? Je ne comprends pas.

M. Whissell: Parce que c'est des mesures transitoires, là. Peut-être expliquer le...

M. Poisson (Jean-Martin): Bien, c'est parce que ça permet de faire un seul amendement pour ce cas précis là qui est celui des employeurs qui prennent les données de 2001 et à qui on impose de faire un exercice de maintien dans l'année suivante. Ce sont les seuls à qui ça s'applique. Alors, plutôt que de faire trois amendements aux trois articles suivants, on dit pour eux: Allez lire les articles 49, 50 et 51 en faisant l'ajustement.

Mme Poirier: ...comprendre, là. Dans le premier paragraphe, là, c'est les entreprises qui l'ont fait. On leur dit: Vous devez faire votre maintien au 31 décembre 2010, là. Ça, ça va bien, on n'a pas de problème. Dans le deuxième paragraphe, on dit que c'est pour les entreprises qui ne l'avaient pas fait, si je comprends bien. On leur dit que: Vous n'aviez pas fait votre exercice initial de programme, c'est bien ça?, mais on vous dit de faire votre programme pour 2010, mais on vous donne un an pour faire votre maintien.

M. Poisson (Jean-Martin): Pour les entreprises qui ne l'avaient pas fait et à qui on imposait de prendre les données de 2001.

Mme Poirier: C'est ça. Exactement. Mais dans ce cas, les articles 49, 51, que je ne sais pas qu'est-ce qu'ils disent... en remplaçant «2011» par «2012». Donc, c'était 2011, le maintien, j'imagine, puis là on leur dit: Vous avez jusqu'en 2012. C'est quoi, 49, 51?

● (17 h 20) ●

M. Poisson (Jean-Martin): O.K., 49, c'est la suspension du droit de porter des plaintes pendant l'exercice. Par exemple, on dit: Les employeurs ont jusqu'au 31 décembre 2010. Alors, on dit aux employés: Vous ne ferez pas de plainte avant le 1er janvier 2011. Alors, dans ce cas-là, aux employeurs à qui on donne un an de plus pour faire le maintien de l'équité salariale, on vient par l'amendement préciser que les employés ne devraient pas faire de plainte avant le 1er janvier 2012.

Mme Poirier: Sur le maintien.

M. Poisson (Jean-Martin): Sur le maintien.

M. Whissell: Mais ce sera rétroactif. On précise à la fin, dans le troisième paragraphe: Malgré l'article. C'est 2010. C'est une question d'exécution, là. Il faut qu'ils soient capables de le faire. Parce qu'ils marchent avec des données de 2001, puis là on va leur dire: Le maintien, bien là c'est des... Ça fait que c'est comme un autre exercice. C'est beaucoup demander, là, à ces entreprises en peu de temps. Déjà, il va falloir qu'ils s'ajustent rapidement, là.

Mme Poirier: Mais, je ne sais pas, là, je trouve que c'est excellent, mais, dans la mécanique de réalisation, est-ce qu'on pense que c'est réalisable? Parce que le délai est très court, là. Pour les entreprises qui ont jusqu'au 31 décembre 2010 pour effectuer leur premier exercice, on leur donne un an pour effectuer le maintien. Je trouve que le délai est très court, là. Parce que, juste le temps de dire: Vous venez de finir, puis «finir» ne veut pas dire «finir»... Ils ont peut-être fait l'exercice, mais ça ne veut pas dire qu'ils ont commencé à verser de l'argent, là.

M. Whissell: Mais je veux juste vous rappeler que c'est une demande justement des groupes qui sont venus, qui nous disaient: Wo, wo, donnez-nous un peu de temps. Puis là bien on leur donne un an. C'est déjà chaud, ils sont déjà dans l'équité, ils sont dans un premier exercice. Bien, qu'ils continuent puis qu'ils fassent le maintien.

Mme Poirier: Puis après ça ce sera cinq ans plus tard.

M. Whissell: C'est ça. La récurrence. Maximum cinq ans. Maximum.

Mme Poirier: En espérant qu'il y aura du maintien en continu.

M. Whissell: Je l'espère.

Mme Poirier: Avec de la rétroactivité en continu.

M. Whissell: Ah, bien là on n'est pas dans la théorie, on est dans la pratique, n'oubliez pas.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, est-ce que l'amendement à l'article 46 est adopté?

Mme Poirier: Adopté, M. le Président.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. Est-ce que l'article 46, tel qu'amendé, est adopté?

Mme Poirier: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. L'article 47.

M. Whissell: Il n'y a pas d'amendement, M. le Président. Alors, je vais en faire lecture.

47. Dans une entreprise où la Loi sur l'équité salariale s'appliquait le (indiquer ici la date de la présentation du présent projet de loi) et dans laquelle, à cette date, n'était

pas échu le délai pour déterminer des ajustements requis pour atteindre l'équité salariale ou pour compléter un programme d'équité salariale, le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur détermine ces ajustements ou complète ce programme dans le délai qui lui était alors imparti.

Alors, il s'agit ici simplement, M. le Président, de confirmer qu'une entreprise dont le délai n'était pas échu pour faire son exercice d'équité salariale demeure assujettie à cette obligation dans le même délai. Alors, celles qui sont dans l'action, que le délai de quatre ans n'est pas expiré...

Mme Poirier: Juste comprendre, là. Au dépôt de la loi, là, ceux dont le délai n'était pas échu, c'est qui, ça?

M. Whissell: L'entreprise qui est devenue assujettie, admettons, l'année passée, en 2008, elle, elle a quatre ans comme la loi actuelle. Ça fait que, elle, on respecte les dispositions de la loi actuelle.

Mme Poirier: ...la précédente loi.

M. Whissell: C'est ça.

Le Président (M. Ouimet): Ça va? Est-ce que l'article 47 est adopté?

Mme Poirier: C'est adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. L'article 48.

M. Whissell: Pas d'amendement.

48. Le délai de quatre ans prévu par l'article 37 de la Loi sur l'équité salariale, tel que modifié par l'article 10 de la présente loi, débute le 1er janvier 2010 pour l'employeur qui n'était pas assujetti à la Loi sur l'équité salariale mais dont l'entreprise comptait 10 salariés et plus pour l'année 2008.

Alors, c'est une mesure transitoire où, celles qui deviennent assujetties en vertu des nouvelles dispositions, on part le compteur au 1er janvier 2010, puis ils ont quatre ans pour le faire.

Mme Poirier: M. le Président, juste pour comprendre. C'est pour l'année 2008, donc c'est les entreprises qui, en 2008, avaient 10 employés et plus... et non pas 2009.

M. Whissell: C'est parce que 2008, c'est l'année pour regarder, là. Quand on veut regarder s'ils sont assujettis ou pas, dans les nouvelles dispositions, on regarde en 2008 si en moyenne, là, rappelez-vous, la... O.K., on regarde, puis là c'est ça qui détermine si, en vertu des nouvelles dispositions... puis on part le compteur dans quelques mois.

Mme Poirier: ...étant donné que la déclaration arrive seulement que l'an prochain, ce n'est pas l'année précédente de cette déclaration-là que l'employeur devenait assujetti...

M. Whissell: Non, c'est l'année...

Mme Poirier: ...on considère que c'est 2008.

M. Whissell: ...l'année de référence. Dans le fond, il va y avoir une nouvelle année de référence, ce sera 2008.

Mme Poirier: Excellent.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Est-ce que l'article 48 est adopté? Adopté. L'article 49.

M. Whissell: 49. Il n'y a pas d'amendement.

49. Une plainte en vertu du deuxième alinéa de l'article 96.1, du deuxième alinéa de l'article 97 ou de l'article 99 de la Loi sur l'équité salariale, telle que modifiée par la présente loi, ne peut être portée à l'encontre d'un employeur visé par l'article 43 de la présente loi qu'à compter du 1er janvier 2011.

Il en va de même qu'une plainte en vertu du deuxième alinéa de l'article 100 de la Loi sur l'équité salariale, tel que remplacé par l'article 34 de la présente loi, à l'encontre d'un employeur visé par l'article 46 de la présente loi.

Donc, M. le Président, ces dispositions transitoires prévoient qu'une plainte pour défaut d'avoir réalisé un exercice d'équité salariale ou une évaluation du maintien ne peut être portée avant l'expiration du nouveau délai consenti à l'employeur, qui est, dans le fond, le 1er janvier 2011... ou le 31 décembre 2010.

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

Mme Poirier: ...la portée, là, au niveau des articles 96.1, 97 machin, là. Peut-être que le ministre peut nous le commenter, ça va nous éviter de chercher, là.

Le Président (M. Ouimet): ...peut-être on va permettre, avec le consentement, à Me Poisson.

M. Poisson (Jean-Martin): Alors, ce sont les articles qui réfèrent aux plaintes pour défaut d'avoir fait un exercice d'équité salariale: 96.1, dans les entreprises de 100 salariés et plus; 97, dans les entreprises de 50 à 99; et 99, dans les entreprises de 50 et moins, tandis que, 100, quand on va au deuxième alinéa, c'est le maintien de l'équité salariale. Alors, ce que ça vient dire, c'est que, considérant le nouveau délai qui est octroyé aux employeurs pour faire leur exercice d'équité ou leur maintien, soit le 31 décembre 2010, il n'y aura pas de plainte contre eux avant le 1er janvier 2011. Donc, étant donné le délai transitoire qu'on leur donne, on s'assure qu'il n'y a pas de plainte portée contre eux tant que ce délai-là n'est pas échu.

Mme Poirier: Mais, si je comprends bien, on vient de modifier à l'article précédent que ça pourrait être jusqu'en 2012 pour certains cas.

M. Poisson (Jean-Martin): Oui, c'est ça. Dans le cas où...

M. Whissell: Dans le cas où...

M. Poisson (Jean-Martin): ...on indique à l'employeur de faire son maintien pour le 31 décembre 2011, parce qu'il avait à faire son premier exercice au 31 décembre 2010 sur la base des données de 2001. Dans ce cas-là, les employés ne pourront pas porter plainte avant le 1er janvier 2012.

Le Président (M. Ouimet): Ça va? Est-ce que l'article 49 est adopté?

Une voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. L'article 50. Il y a un amendement.

M. Whissell: Alors: Modifier l'article 50 par l'ajout, à la fin du dernier alinéa, de la phrase suivante:

L'indemnité prévue au premier alinéa n'est pas applicable aux ajustements versés dans un délai fixé par la commission en application de l'article 12.1 ou 101.1 de la Loi sur l'équité salariale.

L'article amendé se lirait comme suit:

50. Les ajustements découlant des plaintes visées par l'article 49 ne peuvent en aucun cas être étalés. À l'intérêt prévu au deuxième alinéa de l'article 71 de la Loi sur l'équité salariale, doit être ajoutée une indemnité calculée en appliquant aux ajustements, à compter de la date à laquelle ils auraient dû être versés, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant le premier alinéa de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu (L.R.Q., chapitre M-31) sur le taux légal.

L'article 103.1 de la Loi sur l'équité salariale ne s'applique, à l'égard des plaintes visées par l'article 49, qu'à celles portées après le 30 mai 2011 contre un employeur visé par l'article 43 ou 46. L'indemnité prévue au premier alinéa n'est pas applicable aux ajustements versés dans un délai fixé par la commission en application du troisième alinéa de l'article 12.1 ou 101.1 de la Loi sur l'équité salariale.

Il s'agit ici d'assurer que l'indemnité additionnelle imposable aux employeurs en défaut de respecter les dispositions transitoires ne s'applique pas lorsqu'une prolongation de délai a été autorisée par la commission. C'est le but de l'amendement.

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

● (17 h 30) ●

Mme Poirier: Oui, M. le Président. Si je comprends bien, pour résumer, c'est le 2 % dont on s'est parlé, ou du moins un pourcentage, là, quand on s'est parlé du 2 % additionnel par année, en tant que tel.

M. Whissell: Avec votre permission, je vais assigner madame, qui va se présenter.

Le Président (M. Ouimet): Alors, pourriez-vous présenter?

Mme Girard (Danielle): Oui. Je suis Danielle Girard, directrice des politiques du travail au ministère du Travail.

En fait, c'est qu'il existe un taux légal, qui est normalement autour de 5 %, mais il existe aussi, en vertu de la Loi sur le ministère du Revenu, des possibilités d'avoir un taux supplémentaire à ça, c'est-à-dire que ça s'ajoute à l'intérêt légal qui est déjà calculé. Et ça, c'est variable, c'est réévalué de trois mois en trois mois. Donc, il y a un tableau de ça qu'on peut avoir. Et ça a varié, dans les dernières années, autour de 2 %, parfois 3 %, à chaque trois mois, là, réévalué. Donc, ça peut vouloir

dire 2 %, 3 % des fois pour trois mois, on retourne à 2 %, donc au fil du temps... Et ça, ça s'ajoute, dans le fond, ça devient un intérêt plus. Donc, c'est plus que le 5 % qui est habituellement le taux légal. Donc, ça pourrait être un montant à calculer évidemment sur chaque période qui est due, là, à 7 % ou 8 % pour ces périodes-là.

M. Whissell: C'est des gros taux, et, dans le fond, l'indemnité additionnelle vient donner un plus au taux d'intérêt légal qui est fixé. Tout ça est public. L'historique est conservé par le ministère du Revenu... ou des Finances?

Une voix: Revenu.

M. Whissell: Le Revenu. Puis, dans le fond, le but, c'est de mettre... Comme je vous disais, ceux qui ne respectent pas, non seulement ils vont avoir des intérêts, mais ils vont avoir des pénalités. Puis, s'il y en a qui ne veulent pas de pénalité, puis ça représente, comme je vous disais, grosso modo 2 % à 3 % par année, si on part en 2001 puis on se rend en 2010, là ça fait huit, neuf ans à 2 %, 3 %, là, ils sont mieux de le faire.

Mme Poirier: M. le Président, j'ai une question qui est indirecte à cela, mais c'est un questionnement que je me pose. Étant donné que pour certaines entreprises ce sera fait un peu de façon aléatoire, dans le fond, qu'on va pouvoir aller réclamer des sommes, en tant que tel, après enquête de la commission ou des trucs comme ça, est-ce que ça ne pourrait pas être porté, je vais vraiment sur quelque chose dans ma tête, là, est-ce que ça ne pourrait pas être porté devant la cour, le fait qu'on puisse imposer de telles pénalités à des entreprises, puisqu'elles sont choisies de façon aléatoire mais pas de façon uniforme à l'ensemble des entreprises?

M. Whissell: Mais je vais répondre: faites le parallèle avec le ministère du Revenu, les déclarations d'impôt. Je veux dire, il y en a qui se font attraper à faire des fausses déclarations, il y a des pénalités. Vous savez qu'à l'impôt il y a aussi des pénalités, il y a des intérêts. Alors, c'est le même principe. Puis on est dans un régime où je pense que tout le monde est conscient que la Commission de l'équité, ou le gouvernement indirectement, ne peut vérifier 100 % des entreprises puis aller voir, chaque exercice d'équité, s'il a été fait correctement ou s'il a été fait. Mais, je veux dire, la commission, la bonne nouvelle, c'est qu'elle va avoir des moyens additionnels, elle va cibler ses actions. On va avoir des données, au fil des ans, en fonction des déclarations. On va bâtir un historique par secteur d'activité au Québec. Puis, elle, elle va être capable... c'est-à-dire, la commission sera capable, avec ces moyens, de cibler au maximum ses actions dans les secteurs où il y a peut-être un laisser-aller plus grand, où les gens sont moins respectueux de la loi.

Le Président (M. Ouimet): Ça va? Je mets aux voix l'amendement à l'article 50. Est-ce que l'amendement est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. Est-ce que l'article 50, tel qu'amendé, est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. L'article 51. Pas d'amendement.

Mme Poirier: ...amendement entre les deux, hein, 51.0.1.

M. Whissell: Il est après. 51 sera après.

Le Président (M. Ouimet): Oui, après.

M. Whissell: Alors, je vais faire lecture de 51.

L'examen d'une plainte alléguant que l'équité salariale n'est pas maintenue dans une entreprise, portée en vertu des dispositions de l'article 100 de la Loi sur l'équité salariale après le (indiquer ici la date qui précède celle de la présentation du présent projet de loi) et pendant le (indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de la présente loi), est suspendu jusqu'au 1er janvier 2011. La plainte est ensuite examinée, s'il y a lieu, en vertu des dispositions de l'article 100, remplacé par l'article 34 de la présente loi.

Alors, je pense que c'est clair, c'est une mesure transitoire qui vient dire qu'on applique une nouvelle règle.

Le Président (M. Ouimet): Questions?

Mme Poirier: Juste un petit moment. C'est quoi, l'intention du ministre à l'effet de suspendre le droit de plainte dans ce délai-là? Je fais référence aux commentaires, qu'on a reçus lors de la présentation en consultations particulières, à l'effet que la suspension du droit des plaintes durant le temps de la discussion du projet de loi... Quelle était l'intention du ministre à cet effet-là?

M. Whissell: Bien, l'intention, c'est qu'on met dans la loi plein de nouvelles dispositions qui facilitent la réalisation de l'équité salariale, puis ce qu'on vise puis ce qu'on souhaite, c'est que ça se fasse avec les nouvelles règles.

Je pense que c'est clair. Et, honnêtement, c'est ce qu'on souhaite. Puis je pense que tantôt l'opposition appellait que ça fait à peine un mois que la loi a été déposée, M. le Président, et, si je regarde le cheminement du projet de loi, tout m'indique que, d'ici une semaine ou deux, on va pouvoir adopter la loi. Alors, c'est une suspension bien courte. Et je me permets de vous rappeler également que la loi est en vigueur depuis 1996; 1997, les dispositions sont en force; 2001, il y avait une obligation de faire l'exercice. Alors, ça fait longtemps que des syndicats ou des employés pouvaient déposer des plaintes, que ce soit pour un premier exercice ou un exercice non fait. Compte tenu des changements importants qui sont apportés par la loi, des outils facilitant l'exercice qui sont en place avec les nouvelles dispositions, bien on a dit: Bien, s'il y a des plaintes qui rentrent... puis compte tenu que les nouvelles dispositions ou les futures dispositions sont déjà au grand jour, bien on a dit: On va traiter les plaintes, qui seront déposées pendant qu'on travaille sur le projet de loi, en vertu des nouvelles règles.

Ça fait que c'est une réponse qui est franche.

Mme Poirier: M. le Président, on sait que... Là, je sais que le ministre va me dire qu'on se répète, là, mais

on va ressortir notre plaidoyer sur le maintien. Naturellement, on n'aura pas le choix, il faut y passer.

Je voudrais juste rappeler au ministre que le fait de suspendre le droit des plaintes, de suspendre tout qu'est-ce qui est en lien avec le maintien, en tant que tel, de l'équité salariale vient faire en sorte de faire perdre aux femmes des sous. La Loi sur l'équité salariale est une loi qui a été instaurée pour faire en sorte qu'on élimine la discrimination faite aux femmes. Je reprendrais les mots du Barreau à l'effet... Et je sais qu'il va dire que je me répète, mais ce n'est pas grave, ça vaut la peine de les répéter. Alors, le Barreau est très, très clair en disant que les modifications apportées à la loi font en sorte que c'est une perte du droit à l'équité due à l'absence de rétroactivité. L'APTS, l'Alliance du personnel professionnel, technique de la santé et des services sociaux, dit que le principe du maintien de l'équité salariale ressort nettement affaibli par la proposition du ministre dans la loi à l'effet qu'il a toujours été clair dans l'esprit des syndiqués que la périodicité devait s'ajouter et non pas se substituer à l'obligation des articles prévue actuellement aux articles 40 et 100, en tant que tel. La FIQ a repris aussi ces mêmes propos dans leur correspondance, qu'ils nous ont transmise dernièrement, à l'effet que la perte de la rétroactivité au niveau du maintien fait en sorte que la... La fédération, en tant que tel, prévoit s'opposer à une loi qui ne prévoira pas des correctifs versés rétroactivement au moment où les changements sont introduits.

● (17 h 40) ●

Nous avons, durant cette commission-là, déposé un amendement pour faire en sorte d'influencer le ministre à ce que le maintien soit fait de façon rétroactive à la date du changement. Le ministre a rejeté cet amendement-là. Moi, je plaide encore aujourd'hui auprès du ministre, je ne suis jamais désespérée, j'espère que le ministre pourra se laisser influencer jusqu'à la fin de nos travaux, à l'effet que le maintien sans rétroactivité, ça devient une perte pour les femmes, c'est une perte du droit au maintien. Le maintien qui va être fait seulement qu'une fois tous les cinq ans fait en sorte de ne corriger que partiellement les iniquités faites aux femmes, et ça, à notre avis, c'est un morceau qui est difficile à avaler pour les femmes dans notre société.

Alors, aujourd'hui, avec l'introduction de cet article 51, qui vient nous dire que l'examen des plaintes, dans le cadre du maintien, c'est un droit qui a été suspendu depuis le dépôt du projet de loi, fait en sorte que les plaintes seront seulement que regardées à partir du 1er janvier 2011, pour nous, ça vient réintroduire tout ce débat que nous avons eu et pour lequel nous espérons que le ministre va entendre raison et va se rendre à nos arguments et fasse en sorte que l'équité, bien ce soit de l'équité en continu pour les femmes et non pas de l'équité aux cinq ans, qui va être dans la loi. Tel qu'il était prévu précédemment par les articles 40, c'était de l'équité en continu. Il n'y avait peut-être pas de modalité pour l'exercer, ça, je suis d'accord, mais c'était un principe dans la loi, qui était là, et c'était de l'équité en continu, et non pas de l'équité rétablie aux cinq ans, et non pas de l'équité qui s'installe une fois que l'iniquité est commise et qu'elle perdure pendant cinq ans. Alors, à ce niveau-là, à mon avis, c'est assez important de le resouligner ici. Les plaintes qui sont actuellement devant la commission ou les dossiers qui seront devant la commission au niveau du maintien, malheureusement,

plusieurs, à cause des délais soit par le chapitre IX ou autres, n'ont pas encore débuté les exercices de maintien...

Particulièrement dans la fonction publique, il y a des syndicats qui n'ont pas encore commencé les exercices de maintien ni par la partie patronale ni par la partie syndicale, et ces gens-là se voient avoir perdu leur droit de plainte, en tant que tel, et que les plaintes seront traitées selon les nouvelles dispositions, alors ce qui vient à redire qu'elles ont perdu leur droit de rétroactivité.

Alors ça, c'est malheureux, M. le Président, et je me devais, à ce moment-ci, avant la fin de nos travaux, de resouligner cette iniquité qui est créée par la loi et qui fait en sorte que les femmes dorénavant n'auront plus droit au maintien en continu mais un maintien à tous les cinq ans.

M. Whissell: M. le Président, j'entends bien les propos, puis je pense que la députée d'Hochelaga-Maisonneuve a pris soin de rappeler qu'elle répétait son message, et j'en conviens, que j'ai déjà entendu les propos que je viens d'entendre, mais je ne peux me rendre à son argument. Mais, dans un souci d'une étanchéité infaillible, je vais proposer un amendement, que vous avez déjà, pour s'assurer que les plaintes qui ont été déposées avant soient traitées avec le régime actuel, c'est-à-dire avant le futur amendement législatif.

Le Président (M. Ouimet): Il faudrait peut-être, M. le ministre, qu'on adopte l'article 51 avant de passer à ça.

M. Whissell: Ah! Excusez-moi. Excusez-moi.

Le Président (M. Ouimet): Je vais mettre aux voix l'article 51.

Mme Poirier: ...amendement qui fait partie de l'article 51? Non?

Une voix: Non, il est entre les deux.

M. Whissell: C'est 51...

Le Président (M. Ouimet): 51.0.1. Alors, est-ce que l'article 51 est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): 51, adopté. Là, vous avez un amendement qui introduirait...

M. Whissell: 51.0.1.

Le Président (M. Ouimet): ...51.0.1.

M. Whissell: Et, par rapport à la version, avant que j'en fasse lecture, il y a une petite correction: le troisième mot de la fin. On disait: «...en vigueur à cette date.» Ce sera: «...en vigueur avant cette date.» Alors, j'en fais lecture, M. le Président.

Insérer, après l'article 51 du projet de loi, le suivant:
51.0.1. Une plainte alléguant que l'employeur n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis ou qu'il n'a pas complété un programme d'équité salariale, portée

avant le (indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de la présente loi), continue d'être régie par les dispositions de la Loi sur l'équité salariale en vigueur avant cette date.

Alors, ici, là, je pense qu'on vient vraiment, là, s'assurer, là, qu'il n'y aura jamais une fausse interprétation quant au traitement des plaintes avant le dépôt du projet de loi n° 25. Je vous recommande d'en faire l'adoption.

Le Président (M. Ouimet): Le contraire m'aurait surpris. Questions, commentaires?

Mme Poirier: Pour bien comprendre la différence, là, entre ça et ce qu'on vient d'adopter avant, M. Poisson, si c'est possible de bien comprendre...

Le Président (M. Ouimet): ...

M. Poisson (Jean-Martin): C'est un ajout. L'article 51 vise les plaintes en maintien, celui-là vise les plaintes sur le premier exercice. Ce qu'il vient dire, c'est que les plaintes sur le premier exercice continuent d'être régies selon les dispositions de la loi ancienne. Le délai ne s'applique pas à ce moment-là, le délai du 31 décembre 2010 ne s'applique pas, les choses continuent en vertu de la loi ancienne.

Le Président (M. Ouimet): Alors, je mets aux voix l'amendement. Est-ce que l'amendement introduisant l'article 50.0.1 est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. Vous avez un autre amendement introduisant un article 51.1. M. le ministre.

M. Whissell: Oui. Il en reste trois, amendements, dans le fond: 51.1, 51.2, 51.3. Après, il n'y aura plus d'amendement, puis on va finir avec 52. Puis, si on est chanceux, il nous reste 12 minutes pour terminer. Alors, je vais faire une lecture rapide.

51.1. Insérer, après l'article 51 du projet de loi, l'article suivant:

51.1. L'article 43 s'applique aux municipalités et aux offices municipaux d'habitation visés par l'article 176.27 de la Loi sur l'organisation territoriale municipale (chapitre O-9) qui n'ont pas complété un programme d'équité salariale ou déterminé des ajustements salariaux dans le délai prescrit par l'article 176.28 de cette loi.

Les articles 44 à 51 s'appliquent également à ces municipalités et à ces offices municipaux, compte tenu des adaptations nécessaires.

Les commentaires sur l'amendement, c'est: les dispositions transitoires ne visaient pas les municipalités visées par la Loi sur l'organisation territoriale municipale. Il s'agissait d'une erreur technique que nous voulons ici corriger. Les règles qui leur seront applicables seront les mêmes que celles qui s'appliqueront à l'égard de toutes les autres entreprises assujetties qui n'ont pas rencontré leurs obligations dans les délais de la loi.

(Consultation)

M. Whissell: Alors, je vais juste corriger compte tenu qu'il y a un amendement qu'on vient d'adopter à 51.0.1, qui n'était pas prévu.

Alors: Insérer, après l'article «51», ça devrait être «51.0.1.», vu qu'on vient de l'introduire, puis, au troisième paragraphe: Les articles «44 à 51.0.1» s'appliquent également à ces municipalités.

Le Président (M. Ouimet): Questions? Commentaires?

M. Whissell: Alors, je pense, ça a fait l'objet de commentaires qu'on avait eus en commission, puis c'était tout le volet municipal, puis on vient le sceller correctement.

Le Président (M. Ouimet): Ça va? Alors, je mets aux voix l'amendement introduisant 51.1. Est-ce qu'il est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. En conséquence, 51.1 est adopté. Amendement.

● (17 h 50) ●

M. Whissell: Insérer, après l'article 51.1 du projet de loi, le suivant:

51.2. Le délai d'affichage, prévu au deuxième alinéa de l'article 76 de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., chapitre E-12.001), remplacé par le paragraphe 2° de l'article 20 de la présente loi et au deuxième alinéa de l'article 76.4 de la Loi sur l'équité salariale, introduit par l'article 21 de la présente loi, s'applique à un affichage en cours...

Une voix: ...

M. Whissell: Je n'ai pas le bon?

Une voix: ...

M. Whissell: Excusez-moi, je n'ai pas la bonne version. J'imagine, vous, vous avez la bonne version. Mon Dieu que ce n'est pas drôle, on a un gouvernement de collaboration. Je recommence, M. le Président. Excusez-moi.

Insérer, après l'article 51.1 du projet de loi, le suivant:

51.2. Le délai d'affichage, prévu au deuxième alinéa de l'article 76 de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., chapitre E-12.001), remplacé par le paragraphe 2° de l'article 20 de la présente loi, s'applique à un affichage en cours à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi, compte tenu du temps déjà écoulé avant cette date.

L'amendement vise à prévoir que le nouveau délai d'affichage de 60 jours s'applique à un affichage en cours à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi mais en tenant compte du temps déjà écoulé avant cette date. Alors, c'est facile à comprendre.

Le Président (M. Ouimet): Ça va? Est-ce que l'amendement introduisant l'article 51.2 est adopté? Adopté. En conséquence, 51.2 est adopté.

M. Whissell: Insérer, après l'article 51.2 du projet de loi, le suivant:

51.3. Le délai pour porter plainte à la commission, prévu au premier alinéa de l'article 96.1 de la Loi sur l'équité salariale, introduit par l'article 31 de la présente loi, au paragraphe, alinéa... au premier alinéa, pardon, de l'article 97 de la Loi sur l'équité salariale, modifié par le paragraphe 1° de l'article 31 de la présente loi, et au premier alinéa de l'article 100 de la Loi sur l'équité salariale, remplacé par l'article 34 de la présente loi, s'applique aux situations en cours à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi, compte tenu du temps déjà écoulé avant cette date.

L'amendement vise à prévoir que le nouveau délai de 60 jours pour porter plainte à la commission s'applique aux situations en cours à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi mais en tenant compte du temps déjà écoulé avant cette date. Donc, c'est une même disposition que je viens de lire antérieurement.

Le Président (M. Ouimet): Je mets aux voix l'amendement introduisant 51.3. Est-il adopté? Adopté. En conséquence, 51.3 est adopté.

Entrée en vigueur

L'article 52. M. le ministre.

M. Whissell: Ah, ce ne sera pas long. Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le (indiquer ici la date de la sanction de la présente loi).

Le Président (M. Ouimet): Questions?

M. Whissell: Puis, compte tenu, je vous dirais, de l'importance de ce projet de loi, nous devrions tous aller à la sanction de la loi chez le lieutenant-gouverneur.

Le Président (M. Ouimet): Adoptons 52 avant d'aller chez le lieutenant-gouverneur.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Ouimet): Est-ce que l'article 52 est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): 52 est adopté. Est-ce que, M. le ministre, vous me faites une motion de renumérotation des articles?

M. Whissell: Oui.

Le Président (M. Ouimet): Alors, est-ce que cette motion est adoptée?

Une voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): La motion est adoptée. Est-ce que le titre du projet de loi est adopté?

Une voix: Adopté.

Le Président (M. Ouimet): Adopté. Est-ce que les intitulés des sections du projet de loi sont adoptés?

Une voix: Adopté.

Remarques finales

Le Président (M. Ouimet): Adopté. Alors, nous en sommes, M. le ministre, aux remarques finales. Je vais reconnaître une première intervention du groupe parlementaire de l'opposition officielle. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Carole Poirier

Mme Poirier: Alors, M. le Président, je voudrais, dans un premier temps, nous féliciter, l'ensemble des membres de cette commission, pour le travail qui a été effectué dans le renouvellement d'une loi importante au Québec, d'une loi qui vient faire en sorte de reconnaître une valeur fondamentale de notre société, qui est l'équité salariale.

Ce projet de loi vient bonifier la loi qui était là depuis 1996, et je dois aussi reconnaître que, dans bien des cas, la collaboration du ministre a été au rendez-vous. Je dois vraiment reconnaître que le ministre a fait en sorte de bonifier le projet de loi qui était sur la table. Il est bien sûr que nous aurions aimé qu'il réponde positivement à toutes nos demandes, demandes qui nous avaient été faites, je dois vous le dire, vous le savez, par les groupes qui sont venus ici, en commission parlementaire, mais aussi, par la logique des choses, lors des travaux que moi et ma collègue la députée de Marguerite-D'Youville avons effectués. C'était notre première expérience, à toutes les deux, en commission parlementaire, et je dois vous dire que nous avons beaucoup aimé ce travail-là. On a travaillé pas mal fort, on a travaillé de concert et de collaboration. Et c'est la preuve que, lorsque l'on travaille autant entre nous, les collègues, mais aussi avec la partie gouvernementale, on peut bonifier un projet de loi.

Il est bien sûr que mon seul regret sera de ne pas avoir fait fléchir le ministre sur le maintien et la rétroactivité du maintien. J'imagine qu'on va se rendre à l'adoption dans les prochains jours, alors il a encore le temps de déposer des amendements, M. le Président. Et, moi, je suis prête à rouvrir une commission plénière à l'adoption, sans problème, et de faire en sorte que l'adoption soit vraiment une adoption qui permettrait justement de faire en sorte que la discrimination que veut corriger la Loi sur l'équité salariale soit pleine et entière. Alors, j'invite le ministre à continuer sa réflexion. On voit, quand il réfléchit pendant quelques jours, ça donne lieu à des bonifications intéressantes. Et là-dessus, je lui fais confiance, je pense qu'on peut encore arriver à bonifier ce projet de loi là.

Alors, je voudrais remercier tout le monde de la commission ainsi que le personnel de la commission.

Le Président (M. Ouimet): Merci à vous, Mme la députée. M. le ministre. Remarques finales.

M. David Whissell

M. Whissell: Oui. Puis je pense qu'il reste trois minutes avant qu'on suspende. Tout d'abord, pour vous remercier, vous, M. le Président, parce que, comme toute commission, la présidence fait souvent la différence pour un travail bien exécuté, et je tiens à vous en remercier. Je tiens à remercier également mes collègues de la partie

gouvernementale, bien entendu, l'opposition, qui a été d'une collaboration hors pair. Et je me permets de lui rappeler que je ne me suis pas rangé à tous les arguments de l'opposition mais à de nombreux arguments de l'opposition et je salue leurs ténacités, qui dans plusieurs cas nous ont amenés à déposer des amendements ou à reconnaître les amendements de l'opposition.

Je pense que tous, M. le Président, vont toujours garder en mémoire que l'objectif que nous avons ici, c'était d'améliorer la loi existante pour que justement l'équité puisse se faire correctement au Québec et plus rapidement et qu'elle puisse se déployer pleinement. Également, je veux remercier les gens qui m'accompagnent. On aura l'occasion, lors de la prise en considération, de revenir sur les amendements puis de souligner les différents points qui ont été débattus. Mais je veux également remercier, bien entendu, M. Poisson, qui m'a accompagné dans ce périple qui est l'étude article par article. Alors, je remercie M. Poisson, qui est juriste et qui a su, là, éclairer les parlementaires et rédiger, il faut le dire, rapidement parfois, à notre demande, à nos demandes, des amendements et nous expliquer justement la teneur des différents mots qui sont utilisés dans le projet de loi. Alors, merci, M. Poisson. Je veux également remercier mes fonctionnaires, les gens de mon ministère, le personnel de la commission, la présidente de la commission, qui est ici. Et je dois vous avouer qu'aujourd'hui c'est l'anniversaire de Louise Marchand, la présidente. Alors, je pense qu'on lui fait un cadeau, on lui fait un beau cadeau. On lui fait un beau cadeau en gage de cet anniversaire. On ne lui demandera pas son âge. Mais elle va s'en souvenir longtemps, compte tenu que ce sera le jour où elle aura, je pense, bien senti que les parlementaires se sont entendus pour aller plus loin et procéder à l'adoption du projet de loi n° 25.

Alors, en terminant, M. le Président, on aura l'occasion, nos leaders vont se parler. Bien entendu, j'ai toujours dit qu'il faudrait que ce soit une loi qui soit adoptée avec le consentement et l'accord de l'opposition officielle. Je ne veux pas souligner l'absence de personne, mais il y a un parti politique qu'on n'a pas entendu beaucoup, deux partis politiques qu'on n'a pas entendus du tout en commission parlementaire sur l'étude article par article. Alors, on verra comment ils vont se comporter lors de la prise en considération du rapport de la commission et l'adoption finale. Mais je pense que je sens très bien, pour conclure là-dessus, il me reste 20 secondes, que l'opposition chemine...

Une voix: ...

M. Whissell: ...10, que l'opposition officielle qu'est le Parti québécois chemine très bien avec le Parti libéral du Québec, qui est le gouvernement, pour qu'on puisse adopter ensemble le projet de loi le plus rapidement.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, merci à tous les parlementaires, vous avez rendu ma tâche facile. La complicité du secrétariat de la commission me fait bien paraître, je dois dire, et merci à vous, votre grande collaboration, votre professionnalisme. Merci à vous, M. le ministre, l'ensemble des collègues.

Et là-dessus, la commission ayant accompli son mandat, j'ajourne les travaux sine die. Merci.

(Fin de la séance à 18 heures)