



ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE-DEUXIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

de la Commission permanente
de l'économie et du travail

Le jeudi 28 février 2019 — Vol. 45 N° 4

Consultations particulières sur le projet de loi n° 10 — Loi modifiant
la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer
l'évaluation du maintien de l'équité salariale (3)

Président de l'Assemblée nationale :
M. François Paradis

2019

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

Débats de l'Assemblée	145,00 \$
Débats de toutes les commissions parlementaires	500,00 \$
Pour une commission parlementaire en particulier	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
Direction de la gestion immobilière et des ressources matérielles
1020, rue des Parlementaires, bureau RC.85
Québec (Québec)
G1A 1A3

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

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

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente de l'économie et du travail

Le jeudi 28 février 2019 — Vol. 45 N° 4

Table des matières

Auditions (suite)	1
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	1
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	7
Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)	13
Mémoires déposés	19

Intervenants

Mme Claire IsaBelle, présidente

M. Jean Boulet

M. Jean Rousselle

Mme Monique Sauvé

M. Alexandre Leduc

M. Sylvain Lévesque

M. Martin Ouellet

* M. Luc Vachon, CSD

* M. Martin L'Abbée, idem

* Mme Francine Richer, idem

* M. Serge Cadieux, FTQ

* Mme Nancy Bédard, FIQ

* M. Serge Prévost, idem

* Témoins interrogés par les membres de la commission

Le jeudi 28 février 2019 — Vol. 45 N° 4

Consultations particulières sur le projet de loi n° 10 — Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale (3)

(Onze heures trente-trois minutes)

La Présidente (Mme Isabelle) : Comme nous avons le quorum, je déclare la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte. Je demande à toutes les personnes qui sont dans la salle de bien vouloir éteindre leur sonnerie de leurs téléphones ou de leurs appareils électroniques. Un petit rappel.

La commission est réunie afin de poursuivre les consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 10. Je rappelle que la loi, c'est la Loi sur l'équité salariale, afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Mme la secrétaire, y a-t-il des remplacements?

La Secrétaire : Oui, Mme la Présidente. M. Provençal (Beauce-Nord) remplace M. Bélanger (Orford); M. Birnbaum (D'Arcy-McGee) remplace M. Derraji (Nelligan); et M. Ouellet (René-Lévesque) remplace Mme Richard (Duplessis).

Auditions (suite)

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Nous entendrons, cet avant-midi, les organismes suivants : la Centrale des syndicats démocratiques et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.

Je souhaite immédiatement... C'est beau? Je souhaite immédiatement la bienvenue aux représentants de la Centrale des syndicats démocratiques. Je vous rappelle que vous disposez de 10 minutes pour votre exposé. Et ensuite nous procéderons à la période d'échange. Je vous invite également, avant de débiter votre exposé, de vous présenter. C'est commencé.

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

M. Vachon (Luc) : D'accord. Alors, d'abord, Mme la Présidente, merci. Merci à tous les parlementaires de nous recevoir, de nous permettre de nous exprimer sur le projet de loi. Alors, je me présente, Luc Vachon, président de la Centrale des syndicats démocratiques. Bien, à...

Une voix : ...

M. Vachon (Luc) : Excuse-moi...

M. L'Abbée (Martin) : Martin L'Abbée, vice-président de la Centrale des syndicats démocratiques. Bonjour à tous.

M. Vachon (Luc) : J'ai, à ma droite, Isabelle Daigle, qui est la responsable de la condition féminine à la CSD, et Mme Francine Richer, qui est conseillère à la CSD et qui agit au niveau de l'équité salariale de manière très particulière depuis 1996 à la CSD.

Alors, tout d'abord, je me permets peut-être d'être un petit peu impoli en débutant, en disant que les délais qui nous étaient impartis pour l'avis et la préparation étaient relativement courts, compte tenu de l'ensemble des circonstances qu'il y avait au programme. Alors, peut-être, simplement comme suggestion, pour que l'exercice se fasse le plus démocratiquement possible et avec une consultation qui soit reçue comme réellement une consultation, ce serait souhaitable que, dans le futur, qu'on ait un peu plus de délai pour intervenir.

Dans un deuxième temps, je souhaite préciser que la CSD est associée intimement... est très intéressée, depuis sa fondation, en 1972, sur tous les débats et toutes les représentations qui ont eu lieu entourant l'équité salariale. Alors, c'est depuis le début et c'est un élément qui est très, très, très cher à la centrale.

Pour ce qui est du projet de loi lui-même qui nous amène ici, le projet de loi n° 10 qui a été déposé par M. le ministre du Travail, de l'Emploi et Solidarité sociale avec, on le rappelle, trois objectifs en tête, puis qui ont été annoncés, c'est-à-dire rendre le processus d'évaluation de l'équité salariale conforme à la décision de la Cour suprême, favoriser la participation des personnes salariées lors d'une évaluation du maintien de l'équité salariale et encadrer le traitement d'une plainte. Nous sommes malheureusement désolés de devoir dire que le projet de loi ne rencontre aucunement les trois objectifs autrement que sur la forme.

En ce qui concerne le jugement de la Cour suprême qui initie les débats que nous avons aujourd'hui, alors, ce que le jugement vient dire, c'est que, dans le fond, le gouvernement du Québec a été coupable de faire obstacle à l'accès des femmes à l'équité salariale pendant une dizaine d'années, et, pour toute solution, ce qui est proposé, c'est une rétroaction

sous forme d'indemnité forfaitaire qui ne sera, dans bien des cas, aucunement intégrée à la structure salariale, en plus de pouvoir être étalée, dans certains cas, jusqu'à huit ans, si ce n'est plus, selon certaines dispositions de prolongation jusqu'à 11 ans.

À notre lecture, aussi, elle ne sera applicable à toute plainte déposée avant la sanction du projet de loi n° 10 si le deuxième alinéa de l'article 23 n'est pas retiré du projet de loi. Donc, autrement dit, la réaction qui est appliquée au jugement de la Cour suprême, c'est de dire, donc : Il y a un obstacle qui a duré pendant les 10 dernières années, l'accès aux femmes à l'équité, s'ajoute à ça un sursis d'un an qui permet toujours de contourner les obligations, et, pour le futur, bien, les choses seront corrigées. Ça cautionne ainsi 11 ans additionnels d'évitement d'accès des femmes à l'équité salariale. Ça nous apparaît à la fois inacceptable et indigne, comme réponse au jugement de la Cour suprême.

Pour être conforme au jugement de la Cour suprême, pour nous, il est clair que le principe à respecter, c'est que la solution proposée permette réellement de replacer les salariées exactement dans la situation où elles devraient et auraient dû être s'il n'y avait pas eu de discrimination. Et, pour y parvenir, il n'y a qu'une façon, ce sont des ajustements salariaux, d'autant plus que des questions demeurent par rapport à l'étalement. Qu'est-ce qui va advenir si, par exemple, un employeur se prévaut de l'étalement et que des salariées quittent l'emploi pendant la période de l'étalement? Auront-elles droit aux versements tout de même, étant donné que... je vous soulève qu'actuellement il y a une orientation au niveau de la formule d'étalement dans l'exercice initial qui fait en sorte que, si des personnes quittent à travers les années d'étalement, vont perdre la correction.

Alors, dans une démarche initiale, lorsqu'on veut corriger et qu'on permet l'étalement, c'est une chose, mais, dans une démarche de maintien, alors qu'on veut venir rétroactivement corriger, alors, quelles seraient les orientations par rapport à un étalement? Et on ne peut pas considérer que des personnes qui, à la limite, quitteraient en cours de la période d'étalement pourraient perdre des dispositions comme celle-là.

• (11 h 40) •

Autre questionnement : À qui exactement s'appliqueront les nouvelles dispositions? L'évaluation du maintien étant aux cinq ans, est-ce qu'elle sera basée uniquement sur la prise d'une photo à la période donnée pour l'exercice de maintien ou tiendra-t-elle compte de tous les événements réels survenus, même si ceux-ci ne sont plus encore actifs au moment où on fait l'exercice? Donc, est-ce qu'on va tenir compte de tout ça et apporter des correctifs aussi? Le projet de loi n'y répond pas, en tout cas, du moins, pas clairement, à notre avis.

Rien non plus dans le projet n'oblige l'employeur à utiliser les mêmes outils, qui pourront être actualisés au besoin, ni la même méthode pour l'évaluation du maintien de l'équité que pour l'exercice d'équité salariale. Donc, un employeur qui va faire l'exercice de maintien, et c'était le cas avec la loi actuelle, n'est pas tenu d'utiliser les mêmes outils que la démarche initiale. Donc, on peut changer de façon d'évaluer, on peut changer de comparateur, on peut changer de forme. Donc, à toutes fins pratiques, ce qu'on fait, c'est qu'on brouille les cartes en cours de route, on dit aux gens : Surveillez, vérifiez, prenez des informations, mais on change les données par rapport à la démarche initiale. À la limite, ça pourrait revenir à dire qu'à la fin un employeur va faire indirectement ce qu'il ne peut pas faire directement. Alors, pour nous, c'est inacceptable, ce n'est pas souhaitable. Et, dans un exercice de transparence où les gens doivent être capables de mesurer les choses entre elles, on devrait utiliser les mêmes outils que la démarche initiale pour qu'au moins les gens aient les mêmes repères pour se placer et, s'il y a des plaintes, qu'on puisse aussi les associer aux mêmes éléments qui avaient été utilisés.

Quand on parle de la participation, participer, pour nous, ça ne correspond aucunement à avoir accès à des informations ou accès à poser des questions. Lorsqu'on participe à quelque chose, c'est qu'on est actif. De savoir les règles d'une participation, ça ne nous rend pas un intervenant, un participant. Alors, il y a une façon pour nous, c'est vraiment qu'il y ait des comités d'équité salariale qui soient établis et qui doivent... les personnes salariées doivent participer. Et on vous souligne à cet effet-là que, dans le rapport ministériel de 2006, il était d'ailleurs fait mention d'une recherche du Bureau international du travail, qui rapportait que la participation des salariés contribue à mieux identifier les aspects discriminatoires et atteindre les résultats les plus fiables, et ça, c'était en 2006, Bureau international du travail.

Rien non plus pour créer et développer réellement une culture d'évaluation des emplois et d'atteindre l'équité salariale. Au lieu de cela, le projet de loi renforce le caractère quinquennal de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Or, que reste-t-il quand on pratique quoi que ce soit aux cinq ans? Généralement, peu d'expertise est transférée. Pour qu'on puisse penser à une participation réelle, les gens doivent être impliqués de manière concrète, continue, fréquente. Ils vont maintenir une expertise à l'interne, et l'équité salariale fera partie de la culture, et même de la culture de politique salariale à l'interne d'une organisation. Alors, pour nous, il faut écourter le délai d'abord, il faut faire du maintien en continu et il faut aussi faire un exercice global aux trois ans. Pourquoi l'exercice global aux trois ans? Fort simple. C'est que, dans certaines situations, on va avoir un événement très clair qui va dire : Ça, c'est le point de départ qui donne lieu à un ajustement. Dans d'autres cas, ce sont des microchangements qui sont difficiles à observer en soi pour donner le résultat, mais, cumulés entre eux, vont donner un impact. Alors, plus on va rapprocher la période d'évaluation globale, plus on va être près de ces événements-là, moins, d'abord, il y aura de rétroaction et plus on sera en mesure de les évaluer de manière précise et pointue à ce niveau-là.

Enfin, au niveau de l'affichage, bien, il y a plusieurs choses qui doivent être là pour garantir les communications. Donc, on doit mettre la méthode utilisée, les ajustements salariaux, la liste des comparateurs, la méthode utilisée — si c'est la courbe, l'état et le type de la courbe salariale — les calculs détaillés pour établir les ajustements salariaux. Toutes les informations doivent être là pour permettre aux personnes de prendre connaissance, et d'agir, et d'exercer leurs droits.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Merci. Merci, on vous remercie pour votre exposé. Nous allons maintenant commencer la période d'échange. M. le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la parole est à vous.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. J'aimerais d'abord vous remercier pour la qualité de votre présentation, M. Vachon, ainsi que vos collègues de la Centrale des syndicats démocratiques.

Et je veux m'excuser pour le délai, je comprends. Parfois, il y a des impératifs dans le processus d'adoption des lois qui nous imposent de rétrécir les délais, mais on constate quand même que, malgré ce court délai, vous avez été en mesure de faire un excellent travail. J'apprécie vos commentaires. On va, bien sûr, les analyser.

Je veux simplement être certain, M. Vachon, quand vous référez à l'indemnité forfaitaire, vous dites : Il n'y aura pas d'intégration dans la structure salariale. Mais il faut bien distinguer entre l'indemnité forfaitaire et les écarts salariaux. Donc, si, au moment où on fait l'évaluation du maintien, on réalise que, pendant la période de cinq ans, il y a eu des événements qui ont engendré des iniquités, on fait la somme des impacts. Ça peut être positif, ça ne peut jamais être négatif. Mais l'indemnité forfaitaire, elle, peut être étalée dans le temps. Mais, à partir du moment où on fait l'évaluation du maintien, les écarts salariaux sont corrigés et intégrés dans la structure salariale. Est-ce qu'on se comprend bien?

M. Vachon (Luc) : On se comprend.

M. Boulet : O.K., parfait. Et, quand vous mentionnez que ce n'est que le futur qui est corrigé, je veux faire un commentaire. Nous, on analyse la décision de la Cour suprême du Canada, puis la Cour suprême a confirmé la Cour d'appel, qui avait elle-même confirmé la Cour supérieure du Québec. Et la déclaration d'invalidité n'est pas immédiate. La déclaration d'invalidité est suspendue à l'expiration d'une année suivant la date où le jugement est rendu. Comme le jugement a été rendu le 10 mai 2018, on nous demande d'adopter une loi qui corrige la situation — moi, j'appelle ça une loi remédiate — avant le 10 mai 2019. Mais, jusqu'au 10 mai 2019, les dispositions de la loi actuelle demeurent en vigueur. Et, à partir du 10 mai ou à partir de la date la plus hâtive, soit avant soit le 10 mai, souhaitons avant le 10 mai, la date de l'adoption de la loi, à partir de ce moment-là, on va faire les exercices d'évaluation du maintien de façon rétroactive, oui, à tous les cinq ans, mais en reculant à la date de tous les événements. Parce que vous parliez, est-ce que ça va comprendre tous les événements, mais tous les événements qui ont engendré des iniquités entre les emplois masculins et les emplois féminins? Est-ce qu'on se comprend là-dessus aussi, M. Vachon?

M. Vachon (Luc) : Bien, on peut se comprendre, mais tout dépend de la lecture qu'on veut donner au jugement de la Cour suprême. Parce que la Cour suprême, ce qu'elle a donné, c'est un délai pour se retourner de bord, pour faire des adaptations. Maintenant, sur le fond, elle a quand même déterminé que les dispositions de la Loi sur l'équité salariale qui empêchaient la rétroaction n'étaient pas constitutionnelles, qu'elles n'étaient pas légales. Alors, à partir d'une situation de fond comme celle-là, bon, on peut toujours venir se conforter en disant : Bien, je peux le modifier à partir d'aujourd'hui, mais, pour nous, faire ça, ça vient cautionner des dispositions qui n'auraient pas dû être auparavant et une application qui n'aurait pas dû être auparavant.

M. Boulet : Mais, comme vous le mentionniez dans vos remarques préliminaires, un des objectifs du projet de loi, c'est de se conformer à la décision de la Cour suprême du Canada. Jamais ni la Cour suprême, ni la Cour d'appel, ni la Cour supérieure n'ont invalidé l'application des articles depuis leur entrée en vigueur en 2009, n'a jamais non plus annulé tous les exercices d'évaluation du maintien entre les années 2009 et 2019. On se comprend bien là-dessus.

M. Vachon (Luc) : Ils n'ont pas fait ça

M. Boulet : Il n'y a pas eu de remède, il n'y a pas eu de dommage découlant de ce jugement-là. Donc, c'est pour ça que je reprecise que le projet de loi, oui, vous l'avez bien identifié, son premier objectif, c'est de respecter la décision de la Cour suprême du Canada.

M. Vachon (Luc) : C'est un des objectifs. Maintenant, un objectif qui est recherché, c'est de replacer, pour nous, de replacer les gens dans les conditions, avec les droits qu'elles auraient dû avoir en cours de route, n'eût été de ces dispositions-là qui n'auraient pas dû être, à notre avis.

• (11 h 50) •

M. Boulet : Je vous comprends très bien. Ce n'est pas, cependant, ce que la Cour suprême du Canada nous a enseigné en matière d'équité salariale et dans ce dossier-là.

Une question qui est intéressante, que vous avez soulevée, qui est assez habituelle en relations de travail : le salarié qui quitte pendant la période d'étalement. Bon, on en parlait, notre collègue de Québec solidaire, de... Bon, ce que notre projet de loi prévoit, c'est la possibilité d'étaler l'indemnité forfaitaire sur une période de quatre ans, donc en cinq versements. Donc, on se rend à la prochaine période d'évaluation du maintien d'équité salariale. Et donc, si moi, je suis une salariée qui travaille pour la compagnie Y, qui quitte après deux ans et où la compagnie étale sur une période de quatre ans, par exemple, qu'est-ce qu'il arrive avec cette personne-là? Qu'est-ce que vous en pensez? De votre expérience, M. Vachon.

M. Vachon (Luc) : Bien, c'est-à-dire que, a priori, on serait porté à croire que ces sommes-là sont dues, et qu'elles auraient dû être versées, et que le choix... En fait, la permission qui est donnée à un employeur de l'étaler ne devrait pas pénaliser. Alors, ça, c'est le premier réflexe.

Maintenant, quand on va voir les orientations administratives actuellement à la CNESST dans le cas d'une démarche initiale, ce n'est pas ça que ça nous dit. À l'article 70, ce n'est pas ce que ça nous dit, ça nous dit que les gens vont avoir

droit aux versements, sauf si, par exemple, ils changent de catégorie d'emploi, qui, selon qu'ils ne sont plus visés ou qu'il y a une rupture d'emploi pour différentes considérations.

Dans un cas d'exercice initial, on regarde en avant. Dans un cas de maintien de l'équité, où il y a un exercice rétroactif...

M. Boulet : Rétroactif.

M. Vachon (Luc) : ...rétroactif, ce n'est pas en avant, là, qu'on corrige. C'est le passé. Comment on pourrait accorder un étalement qui est un privilège qui, à notre avis, n'est pas justifié non plus uniquement parce que, quand on est en exercice de maintien, ça veut dire que la démarche initiale a déjà été faite, les corrections, les ajustements majeurs les plus significatifs risquent d'avoir déjà été faits? Et là on se dit : Bon, O.K., pendant que... Prenons une hypothèse, là. Les événements qui donneraient lieu à un ajustement se produisent six mois après l'exercice de maintien. Il reste quatre ans et demi avant l'exercice suivant. La personne, pendant quatre ans et demi, aurait dû avoir ce salaire-là. On arrive à l'exercice du maintien et on va réétaler sur quatre ans. Ça va prendre huit ans et demi avant que la personne touche l'entièreté de la rémunération. Et là, je suis profondément inquiet, si on arrivait à la conclusion administrativement que, si la personne quittait à travers la période d'étalement... perdrait ce qu'elle aurait dû avoir antérieurement. Honnêtement, je ne vois pas comment on pourrait arriver à ça. Ça m'inquiéterait profondément.

M. Boulet : Ah non! On n'arrivera pas à ça. Mais...

M. Vachon (Luc) : ...préciser.

M. Boulet : Je le redis. Oui, c'est une belle remarque. Mais, au moment où on fait l'évaluation du maintien, puis, s'il y a eu un événement — puis je prends votre exemple — quatre ans et demi avant, puis qu'il y a eu un écart défavorable à la femme, par exemple, l'écart va être corrigé tout de suite, au moment de l'évaluation du maintien. Donc, ça, les écarts vont être corrigés immédiatement puis ça va être intégré dans les échelles de salaire ou corrigé dans les structures salariales — appelons ça comme on veut — d'une part. Et, d'autre part, c'est l'addition des écarts pendant la période de quatre ans et demi qui, elle, pourra être payée sous forme d'indemnité forfaitaire. Et ça peut être payé tout de suite. Et ça peut être étalé sur une période de quatre ans. Et mon collègue dirait : Dans la loi actuelle — pas dans notre projet de loi — il y a la possibilité pour la commission des normes de donner un délai additionnel qui pourrait nous mener jusqu'à sept ans pour une entreprise qui a des difficultés financières particulières et qui serait en mesure d'assumer ce fardeau, de démontrer ces difficultés financières.

Pour la personne qui quitte, souvent, quand il y a rupture du lien d'emploi, on signe une quittance et transaction puis on règle les aspects qui ont une valeur pécuniaire. Et la personne ne perdra pas ce qui lui est dû. C'est une indemnité forfaitaire qui représente l'écart additionné pendant les quatre ans et demi. Et ça demeure un montant d'argent qui devra être payé par l'employeur visé. C'est ma compréhension, M. Vachon. Puis vous êtes le premier à le soulever. Oui? Aviez-vous un commentaire à faire?

M. Vachon (Luc) : Oui. Parce que, là, on vient associer le versement de sommes dues à des personnes pendant une durée en condition d'étalement à des modalités de terminaison d'emploi. Dans un contexte syndiqué, admettons que cette hypothèse-là est possible, est possible, mais elle est susceptible d'être diluée. Dans un contexte non syndiqué, une personne qui est face à une rupture d'emploi, comment va-t-elle revendiquer ces sommes-là? Il n'y a pas de quittance transaction, là, dans une personne qui perd son emploi ou qui quitte son emploi dans un contexte non syndiqué. Puis, même dans le contexte syndiqué, si, par exemple, une personne a un délai de mise à pied qui est de 12 mois de protection perd son lien d'emploi au bout de 12 mois, il n'y a de quittance transaction qui se fait là, là. Il y a une rupture pure. Comment la personne peut revendiquer?

M. Boulet : D'un départ volontaire, d'une démission?

M. Vachon (Luc) : Non, ça peut être quelqu'un qui est en mise à pied, puis son délai de rappel s'écoule, puis la personne n'a plus le droit à un rappel, tout simplement, parce que l'écoulement du temps lui a fait perdre ses droits. Il n'y a pas de quittance transaction dans ces cas-là.

M. Boulet : Mais, en contexte syndiqué, non. Puis, des fois, c'est verbalement. Mais, en contexte syndiqué, les sommes dues en vertu de la convention collective de travail sont payées par la personne qui fait l'objet d'un licenciement, peu importe le motif du licenciement. Et, en contexte non syndiqué, les sommes dues en vertu de la Loi sur les normes du travail ou d'autres lois statutaires applicables sont aussi dues et versées par l'employeur. Et il ne perd pas. Mais je vous assure, M. Vachon, là, on peut faire un débat, là, mais ce n'est pas parce que la personne perd son emploi qu'elle perd son indemnité forfaitaire. C'est des sommes qui lui sont dues, comme des indemnités de vacances pour des vacances non prises au moment où de la terminaison en emploi, elles sont accumulées et elles sont versées, et d'autres avantages, que ce soit en contexte syndiqué ou non, prévus tant dans la Loi sur les normes du travail que dans la convention collective du travail. Mais je veux surtout vous rassurer sur cet aspect-là. Ce n'est certainement pas l'intention que le...

La Présidente (Mme Isabelle) : Je vous invite à conclure, ou même... si c'est terminé... Oui? C'est parfait. C'est mieux. C'est mieux. Parfait, merci. C'est mieux.

M. Boulet : M. Vachon, merci.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Alors, merci pour cet échange. Nous allons avec... maintenant, la parole est donnée au député de l'opposition officielle.

M. Rousselle : M. Vachon, mesdames monsieur, merci d'être ici. Oui, ça ne doit pas avoir été facile d'avoir un court délai, vous préparer, surtout, vous avez un bon document. Donc, merci de l'avoir fait, même dans un court laps de temps. Je vous ai entendu tout à l'heure, puis vous avez raison.

Écoutez, je regarde, vous représentez 71 000 membres dans des secteurs diversifiés. Dites-moi... je pense, là, mais je veux avoir confirmation, vous couvrez vraiment large. Donc, vous pouvez couvrir de la grosse compagnie à la petite entreprise ou... je pense, vous touchez pas mal... c'est large, votre volet, hein?

M. Vachon (Luc) : Bien, là où on est le moins présents, je vous dirais, c'est dans la fonction publique. Mais, sinon, tout le secteur privé confondu, on est présents partout.

M. Rousselle : Bon. Par expérience, vous devez vivre sûrement l'iniquité salariale dans tout ce volet-là, sûrement. Et puis, dites-moi, est-ce que vous le retrouvez aussi autant dans la petite entreprise? Parce qu'il y en a qui parlaient, dans les groupes qu'on a vus, ils demandaient de changer un petit peu la loi. Actuellement, 10 et moins, on ne touche pas. Ils voulaient l'amener à 20. Même, à un moment donné, j'ai entendu 50. Vous, avez-vous quelque chose à dire là-dessus? Voyez-vous un danger là-dedans?

M. Vachon (Luc) : Bien, moi, je ne pense pas que l'établissement des droits des femmes peut se trancher en fonction du numérique. Je ne crois pas qu'on puisse dire : Bon, bien, 10 et moins, on peut permettre la discrimination, puis, 10 et plus, on ne le fera pas. Alors, j'ai un problème avec ça. Et d'autant plus que d'autres organisations sont venues vous dire qu'aujourd'hui les employeurs sont beaucoup plus éduqués, beaucoup plus scolarisés, beaucoup plus affinés au niveau académique, et donc... Puis c'est vrai, c'est vrai. Donc, si on prend cette prémisse-là de départ, alors, qu'on soit une entreprise de neuf, ou de 19, ou de 29, essentiellement, on est capable de faire face à nos obligations en termes d'équité salariale.

• (12 heures) •

M. Rousselle : Vous avez parlé d'évaluation de maintien, vous avez parlé de trois ans. D'ailleurs, vous n'êtes pas le seul qui avez parlé de trois ans. Il y en a un autre, groupe, qui a parlé de maximum cinq ans. Je regarde ça, c'est sûr que plus vite qu'on peut voir une iniquité, je pense, l'objectif, c'est de le régler le plus rapidement possible, hein, on s'entend.

Un comité salarial permanent dans des endroits où on peut se le permettre... Parce que j'ai entendu aussi des gens venir dire : Bien, écoutez, il y a des entreprises qui ne pourront pas avoir ça, ils sont trop petits, quoi que ce soit, et je suis d'accord avec vous qu'il n'y a pas... Qu'est-ce... que les gens soient cinq dans une compagnie ou 5 000, je veux dire, l'iniquité, ça n'a pas d'allure nulle part, on s'entend là-dessus vraiment, là. Mais qu'est-ce que vous en pensez, de l'idée d'un comité permanent pour, justement, essayer d'abaisser, justement, le délai, là, qu'on vit actuellement, là? Vous avez parlé de trois ans, mais si on est capable de régler ça annuellement? Mettons, un exemple.

M. Vachon (Luc) : Bien, il y a peut-être des nuances à apporter ou, on dira, des modalités différentes à apporter si on est dans un groupe de 300 et si on est dans un groupe de huit... je pourrais comprendre qu'on ne fera peut-être pas un comité composé de cinq personnes. Mais je pense que l'idée, c'est d'avoir des représentants, il peut y avoir... ça peut être à géométrie variable, mais peut-être d'avoir des représentants qui sont là, des personnes qui sont habilitées, formées, qui sont capables de suivre, et qui sont capables de donner des indications aux autres et de s'assurer d'une compréhension du suivi. Parce que ça, c'est l'exercice premier. Comprendre une démarche d'équité salariale, comprendre les mouvements qui se produisent, comprendre et déceler les iniquités qui se créent à travers différentes modifications dans l'emploi, ça, c'est essentiel. Donc, des fois, on n'a pas besoin d'être cinq pour les comprendre, mais je pense que ça appartient aux travailleuses de... dans tous les établissements, qu'il y ait au moins quelqu'un qui soit habilité et... Puis là ça rejoint la question de la fréquence. C'est que moins on en fait, moins on est bon. Alors, plus on en fait... Et ça se fait de façon courante, et je l'ai vécu personnellement dans des groupes pour qui je me suis occupé, et, quand ils font ça de manière courante, en continu, quand il y a des modifications dans l'organisation du travail, ils le font, ce n'est pas des semaines que ça prend, faire une évaluation, ça se fait à l'intérieur de deux heures avec l'employeur, faire la correction, puis on passe à autre chose. C'est intégré dans la politique de rémunération, la politique salariale. C'est facile. Mais, si on en fait une fois aux cinq ans, ce n'est plus les mêmes personnes qui sont sur le comité, les gens, fait cinq ans qu'ils n'ont pas touché à ça, on change la méthode par-dessus le marché, on n'a plus de repère.

M. Rousselle : ...ma collègue de Fabre.

Mme Sauvé : Mme la Présidente?

La Présidente (Mme IsaBelle) : La parole est à vous, Madame... de la députée Fabre.

Mme Sauvé : Dites-moi, Mme la Présidente, combien de temps me reste-t-il?

La Présidente (Mme IsaBelle) : 5 min 45 s.

Mme Sauvé : Extraordinaire, merci. Alors, M. Vachon et vos collègues, un grand plaisir. Merci pour ce grand travail, cette réflexion. J'écoutais les réponses que vous avez données   mon collègue, au ministre également.

Je suis un petit peu perplexe sur... alors, j'ai besoin de votre éclairage. Dans le fond, on mentionnait, bien sûr, que vous représentez 71 000 membres, des entreprises de toutes tailles. Je vais revenir sur la préoccupation que j'ai parce qu'on l'a entendue précédemment, la préoccupation envers des plus petites entreprises, qui, entre autres, n'ont pas de service de ressources humaines, qui ne sont pas syndiquées. Mais, évidemment, vous avez votre réalité qui est la vôtre, qui est syndicale.

Je veux juste regarder, un peu, la notion dont vous venez de parler, ne pas aller nécessairement dans l'évaluation du maintien avec une prise de photo, un moment arrêté, mais l'effort continu parce que, on le sait, le marché du travail évolue beaucoup, il y a de la création d'emplois dans une entreprise, il y a aussi évidemment des acteurs qui se développent, il y a de la création d'emplois, donc vous, vous êtes en faveur vraiment, non pas d'une prise de photo nécessairement, bien que ça ne l'exclut pas, mais d'un maintien continu.

Moi, je trouve ça intéressant vraiment comme idée, je trouve ça vraiment...  videmment, parce que ça va vite, parce que l'évolution de l'entreprise, dans son développement, il est en accéléré, et là je ne parle même pas aussi de la réalité de pénurie de main-d'oeuvre, mais il y a une réalité de développement qui fait partie aussi de la réalité des entreprises. Alors, l'aspect perplexe, c'est : Comment on trouve l'équilibre entre le principe intéressant que vous amenez en continu versus éviter une certaine lourdeur pour la plus petite entreprise et même la très petite entreprise?

M. Vachon (Luc) : Le maintien en continu va être plus facile pour les événements qui sont très visibles, très clairs. Il y a des éléments qui vont... il n'y a pas de doute.  a, c'est nouveau, on l'identifie, et ça donne lieu à un ajustement, et on procède.  a, c'est le continu.

Le pourquoi où on amène, après ça, une démarche globale et complète aux trois ans, c'est ce que je disais, pour les microchangements, j'appelle ça comme ça, tous les changements qui sont de nature plus subtile, qui se produisent en cours de route et pour lesquels ce n'est pas clair, à sa face même, là, que ce petit changement là... Mais un petit changement, il s'en fait régulièrement, il s'en fait hebdomadairement, mensuellement, et on ne fera pas un exercice forcément à toutes les fois. Tout à coup, il pourrait y avoir un exercice où quelqu'un pourrait lever la main puis dire : Écoutez, est-ce qu'on peut jeter un oeil sur mes tâches pour savoir si ça n'a pas changé? A partir du moment où ça prend...

Parce qu'il faut comprendre que c'est... on n'est plus dans le néant de l'avant-Loi sur l'équité salariale. Il y a des outils, maintenant, pour l'évaluation des emplois, qui sont déjà très conviviaux pour que plusieurs employeurs... Et ce n'est pas du 500 employés qui utilisent  a, là, c'est ceux qui n'ont pas de ressources humaines, puis qui sont capables d'utiliser les outils qui sont là pour être capables de faire la démarche, puis de fonctionner et d'être capables de... A partir du moment où, je le répète, où ils utilisent le même outil d'une démarche à l'autre, c'est facile de repérer et d'apporter les correctifs. Si on se met à recrer un nouvel outil à chaque fois qu'on veut le faire, bien là, c'est sûr... et ça, c'est l'employeur qui choisit de s'alourdir la tâche, à ce moment-là.

Mme Sauvé : O.K. Je comprends. Merci pour votre éclairage, merci beaucoup.

La Présidente (Mme IsaBelle) : C'est bien? C'est tout? Merci pour l'échange. Alors, maintenant, on donne la parole automatiquement au prochain, donc, au député d'Hochelega-Maisonneuve.

M. Leduc : Pensez-vous, Mme la Présidente, que je peux bénéficier d'un temps supplémentaire, considérant...

La Présidente (Mme IsaBelle) : Est-ce qu'on a le consensus? On est coincés un peu dans le temps, mais est-ce qu'on a le consensus...

M. Leduc : C'est deux minutes supplémentaires, là, ce n'est pas grand-chose.

La Présidente (Mme IsaBelle) : M. le ministre.

M. Boulet : Est-ce qu'on va être capable de respecter notre impératif de quitter vers 45?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Il va falloir vraiment... On va vous couper plus, puis c'est tout. Mais c'est correct, on devrait être quand même aussi bien.

M. Boulet : Si je lui en donne, je m'en enlève, c'est ça? Est-ce qu'on peut partager en deux? Alexandre, est-ce qu'on peut partager en deux? Une minute...

M. Leduc : Certainement, certainement. C'est parfait.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Une minute de plus, alors, O.K.  a vous va? On a le consensus, l'opposition officielle?

M. Boulet : Excusez, mon collègue.

La Présidente (Mme IsaBelle) : M. Rousselle, vice-président?

M. Rousselle : Oui, oui, oui, je vais la lui donner, il n'y a pas de trouble.

La Présidente (Mme Isabelle) : C'est parfait. Alors, on y va avec 3 min 45 s.

M. Leduc : Merci. Comme quoi, avec de la bonne volonté, on peut toujours s'entendre. Merci d'être venus aujourd'hui. J'ai beaucoup apprécié la lecture de votre mémoire, qui était vraiment bien rédigé, bien détaillé.

Je veux vous entendre sur la question de l'impossibilité de traiter les anciennes plaintes en fonction des éventuelles nouvelles règles, advenant l'adoption du projet de loi. En ce moment, une des choses sur laquelle on s'entend également, Québec solidaire et la CAQ, c'est le caractère absurde de la disposition sur les clauses de disparité de traitement, qui a été adoptée avec la réforme des normes l'an dernier, mais qui permet, donc, d'interdire les nouvelles disparités qui vont venir à l'avenir, mais qui maintiennent celles qui sont déjà en cours. Et la CAQ s'est engagée à déposer un projet de loi là-dessus rapidement. On a hâte de le voir, d'ailleurs. Mais on s'entend que ça n'a pas de bon sens. Est-ce qu'on ne retrouve pas, paradoxalement, la même philosophie dans le projet de loi actuel, en interdisant de traiter les anciennes plaintes avec la nouvelle loi?

M. Vachon (Luc) : Là, je ne partirai pas sur le débat des clauses de disparité de traitement parce que je ne serai pas d'accord avec vous, encore qu'on est au rendez-vous, même avec les modifications que vous envisagez. Mais ça, j'en ai déjà fait part à M. le ministre.

Bien, à mon avis, à partir du moment où on constate qu'une loi, une disposition dans une loi est invalidée et qu'on dit : Ça n'aurait pas dû être, de se conforter, x années après, en disant : Bon, bien, regarde, on ne le fera plus, à l'avenir, j'ai vraiment beaucoup de difficultés avec ça. Sincèrement, j'ai beaucoup de difficultés avec ça. Ça revient à dire que ceux qui l'ont subie, bien, on va les laisser vivre avec ça. On ne les repositionnera pas puis on va les laisser vivre avec la conséquence de ça. J'ai de la difficulté avec ça. Honnêtement, j'ai beaucoup de problèmes avec ça.

Je ne sais pas si toi, Francine, tu avais des choses à rajouter, là, mais...

Mme Richer (Francine) : C'est un peu comme si on disait aux entreprises qui ont fait une belle job : C'est bien plate, hein, vous autres, vous payez le salaire que vous êtes supposées de payer, puis que toutes les entreprises qui sont retardataires, qui n'ont pas encore fait leur job ou qui attendent le plus longtemps possible avant de la faire, on leur dit : On va changer la loi. Moi, ça me dérange. Comment ça se fait qu'on est obligés d'aller au juridique pour faire modifier une loi au Québec? Et cette loi-là, là, ça fait deux, trois fois qu'on est obligés de passer par le juridique pour venir dire à notre gang de parlementaires, en qui on a confiance, à qui on donne le mandat de faire appliquer la justice puis l'équité au Québec... Comment ça se fait qu'on est obligés de passer par le juridique? Puis, quand on passe par le juridique, on donne encore du temps aux entreprises pour ne pas payer aux femmes ce que les femmes sont supposées d'avoir comme salaires?

Parce que c'est ça, hein, quand on fait l'exercice d'équité salariale, quand on fait l'exercice de maintien, le résultat, au bout, là, ce n'est pas quelque chose de négociable, puis ça ne devrait pas être quelque chose qu'on dit aux femmes : Vous allez encore attendre. On fait la preuve qu'elles ne sont pas payées ce qu'elles devraient recevoir. Ce n'est pas normal que les hommes aient accès aux salaires qu'ils méritent puis que nous autres, les femmes, pour ne pas ébranler les entreprises, il faut encore qu'on attende. Cette loi-là existe au Québec depuis 1996, puis on est encore en train de trouver des moyens, pas fort, pas vite, tranquillement, pour ne pas faire mal aux entreprises. On a mis des outils de l'avant, c'est une question de justice pour les femmes au Québec.

M. le ministre, s'il vous plaît, revoyez la loi et pensez aux femmes, pensez aux filles...

• (12 h 10) •

La Présidente (Mme Isabelle) : Je vous invite...

Mme Richer (Francine) : ...puis un petit peu moins aux entreprises.

La Présidente (Mme Isabelle) : Je vous remercie beaucoup. Merci, merci beaucoup aux représentants de la Centrale des syndicats démocratiques, très intéressant.

Nous devons donc maintenant suspendre quelques instants afin de permettre au prochain groupe de prendre place. Merci.

(Suspension de la séance à 12 h 11)

(Reprise à 12 h 14)

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, nous recommençons immédiatement. Nous recommençons.

Je souhaite la bienvenue aux représentants de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. Bonjour. Je vous rappelle que vous avez... vous disposez de 10 minutes pour votre exposé, ensuite, nous procéderons à la période d'échange. On vous invite aussi à vous présenter avant de commencer votre exposé. Alors, voilà.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

M. Cadieux (Serge) : Merci, Mme la Présidente. Merci aux membres de la commission, merci, M. le ministre, de nous inviter à faire valoir le point de vue de la FTQ. Mon nom est Serge Cadieux, je suis le secrétaire général de la

FTQ. Je suis accompagné, à ma gauche, de Denis Bolduc, qui est le président du Syndicat canadien de la fonction publique au Québec et vice-président de la FTQ; à ma droite, Mme Édith Cardin, qui est conseillère au Service d'évaluation des emplois et de la condition féminine au Syndicat canadien de la fonction publique; et Me Josée Aubé, qui est avocate au Syndicat canadien de la fonction publique.

Bien, dans un premier temps, vous rappeler que la FTQ, on représente 600 000 travailleurs et travailleuses au Québec dans tous les secteurs d'activité, tant dans le secteur public, parapublic, dans le secteur privé. On représente 200 000 femmes, donc on est l'organisation la plus importante à représenter des travailleuses sur le marché du travail au Québec.

Et on est intervenus dans le dossier de l'équité salariale avant même qu'il existe une loi de l'équité salariale. En fait, on a été un des acteurs importants pour qu'il y ait une loi proactive en matière d'équité salariale. Et ce qui n'est pas banal, cette loi-là a fait l'objet de deux runs jusqu'à la Cour suprême et, les deux fois, on était de cette run-là à la Cour suprême, y compris le dernier jugement qui a été rendu par la Cour suprême, qui est venu invalider trois dispositions de la loi actuelle et la raison pour laquelle, aujourd'hui, le projet de loi était déposé.

Bon, évidemment, vous avez pris connaissance de notre mémoire. Dans notre mémoire, on a... On est, ici, en mode constructif. La FTQ est toujours en mode constructif, donc on a des propositions à vous faire pour éviter une autre run devant les tribunaux, parce qu'à notre point de vue il y a des aspects, là-dedans, qui ne résistent pas au jugement qui a été rendu par la Cour suprême. J'ai eu la chance d'écouter, tantôt, des échanges entre mon collègue Vachon et le ministre, on n'a pas exactement la même interprétation du jugement de la Cour suprême, M. le ministre, et ce, avec le plus grand respect pour l'opinion contraire que vous... puis on va avoir la chance de l'étaler.

En fait, notre mémoire, vous allez voir, on demande 12 modifications au projet de loi : cinq qui visent le processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale et de la rétroactivité des ajustements, trois qui touchent l'information et l'affichage, un qui vise la participation des salariés à des associations accréditées, un sur le traitement des plaintes, et deux sur les mesures transitoires, entre autres, les articles 23 et 27, bon.

Évidemment, en raison du temps qui nous est alloué, je n'aurai pas le temps, évidemment, dans ma présentation, de faire le tour des 12 modifications qu'on demande. Je vais concentrer mon intervention sur ce qui nous apparaît hautement problématique dans le projet de loi actuellement.

Donc, dans un premier temps, sur l'aspect du processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale, bon, on vous suggère, au lieu de procéder à l'exercice du maintien de l'équité salariale aux cinq ans, il y a une recommandation qui est faite par le comité consultatif des partenaires, où des associations syndicales, les groupes de femmes, les employeurs y siègent, tout le monde s'entend pour que ça se fasse aux trois ans. Pourquoi se faire aux trois ans? Bien, parce que c'est plus facile de repérer les changements qui ont pu être apportés à une fonction, à une structure, puis c'est plus facile aussi pour les employeurs, là, c'est plus facile pour les employeurs dans leur planification. Généralement, les employeurs font une planification stratégique pour une période de trois ans. Quand on regarde la planification budgétaire, c'est plus facile aussi pour une période de trois ans que pour une période de cinq ans.

Ceux qui pensent que ça peut apporter une lourdeur, au contraire. De notre côté, on pense que ça n'apporte pas une lourdeur parce que là on est dans un exercice de maintien de l'équité salariale. Ça, ça veut dire que l'exercice d'établir un programme d'équité salariale a été fait, là, c'est de le maintenir à jour, là, avec les modifications. On ne change pas la cabane du jour au lendemain, on ne brasse pas toutes les cartes puis on recommence de A à Z, là, donc c'est les modifications. On se concentre sur les modifications, puis, évidemment, plus on a le nez proche des modifications qui ont été apportées, plus c'est facile pour les parties. Donc, ça, ça bonifierait, à notre point de vue, le projet de loi et ça ne semble pas causer de problème pour l'ensemble des intervenants qui se sont penchés sur la question.

Bon. La question de la rétroactivité. Bon, précisément, là, une des questions sur laquelle la Cour suprême avait à trancher : Est-ce que c'est constitutionnel de prévoir un exercice de maintien de l'équité salariale sans compenser rétroactivement les personnes qui ont été lésées? La Cour suprême est venue dire que non, c'était inconstitutionnel, on ne pouvait pas faire payer les femmes sur un droit qu'elles auraient dû obtenir quand on fait l'exercice uniquement aux cinq ans. La Cour suprême n'est pas venue dire que cet exercice-là ne peut pas se faire aux cinq ans, ce qu'elle est venue dire par ailleurs : C'est inconstitutionnel de ne pas compenser pour les injustices, de ne pas compenser pour la discrimination qui a été engendrée avec les modifications qui sont apportées à la structure salariale.

• (12 h 20) •

Donc, ce que vous dites dans le projet de loi : Il faut que les ajustements soient dus à la compter de la date de l'événement ayant généré un ajustement. Ça, c'est parfait, c'est ce que vous prévoyez dans le projet de loi. Jusque-là, vous êtes bien partis, M. le ministre, c'est numéro un.

Là où ça se gâche un petit peu... puis je sais que vous pouvez vous laisser convaincre, là, puis c'est votre première fois, là, en commission parlementaire, partez du bon côté, là. Ce à quoi on s'oppose, c'est que toute somme due pour la période précédant la date de l'affichage soit versée sous forme d'indemnité forfaitaire. Il s'agit nécessairement d'une perte de droit pour les salariées en les privant des avantages pécuniaires auxquels elles auraient eu droit si l'augmentation avait commencé à être versée le jour suivant la date de l'événement. C'est clair.

Je vais vous donner un exemple concret, là; souvent, une image vaut mille mots, là. Moi, je suis une travailleuse dans une entreprise, que ça soit du secteur public ou du secteur privé. Dans l'exercice que vous prévoyez faire aux cinq ans, un an après, il y a une modification à ma fonction qui amène un ajustement salarial. Mais là, la façon dont le projet de loi, il est fait, l'ajustement salarial, je ne l'aurai pas immédiatement. Je vais devoir attendre quatre ans, qu'il y ait une lecture qui soit faite et que, là, l'employeur vienne dire : Bien, il y a quatre ans, il y a eu des modifications dans ta tâche, ça nécessite un ajustement salarial, et je te verse un montant forfaitaire.

Mais le montant forfaitaire qui est versé, il n'est pas pleinement versé sur sa rémunération. Ça, ce que ça veut dire, là : moi, l'année d'après, je prends ma retraite. Je suis rendue à 62 ans, je suis une travailleuse du gouvernement du Québec,

puis mon régime de retraite me dit que, si j'ai 35 ans de service ou 62 ans d'âge, j'ai le droit de partir à la retraite. Puis ma rente va être basée sur mes cinq meilleures années, le salaire de mes cinq meilleures années. En plus de ne pas avoir eu l'argent au temps opportun parce que je fais une job que je ne suis pas payée l'équivalent de ce qu'un homme ferait, en plus de ça, vous venez nous dire, dans le projet de loi, on va vous payer un «one-shot deal», un forfaitaire qui ne tient pas compte de l'ensemble des éléments de la rémunération, qui n'est pas bonifié sur mon régime de retraite, il n'y a pas de contribution qui va être envoyée au RREGOP, le RREGOP ne tiendra pas compte que mon salaire des cinq années antérieures aurait dû être ajusté. Ça fait que je suis doublement pénalisée. Je n'ai pas une rente de retraite à la hauteur de ce que j'aurais dû avoir, de ce qu'un de mes collègues de travail va avoir droit d'avoir puis que moi, je n'aurai pas le droit d'avoir parce que j'ai eu une discrimination en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Bon.

En plus, vous savez, vous savez, M. le ministre, vous avez pratiqué le droit du travail assez longtemps, pareil comme moi, quand on utilise deux notions différentes... À l'article 76.5, on utilise, pour le passé, «montant forfaitaire». Ça, c'est pour le passé. Au même article 76.5, pour le futur, on utilise le terme «ajustement salarial». Le législateur ne parle jamais pour ne rien dire. C'est deux concepts qui sont différents, et vous le savez, comme moi, je le sais très bien. Moi, ce que je vous suggère, là, pour régler ce problème-là, je vous propose un texte : Toute somme due pour la période précédant la date de l'affichage prévue au deuxième alinéa, l'article 76.4, doit être versée à cette date à titre d'ajustement salarial, de telle façon...

La Présidente (Mme Isabelle) : Je vous invite...

M. Cadieux (Serge) : ...les femmes ne seront pas pénalisées pour leur régime de retraite...

La Présidente (Mme Isabelle) : C'est bon. Je dois... c'est tout votre temps. Votre temps est écoulé. Alors, merci pour cet exposé intéressant. Nous y allons maintenant avec la période d'échange. M. le ministre, à vous la parole.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. Merci aussi à vous pour la qualité de votre mémoire et la clarté, M. le secrétaire général de la FTQ, de votre présentation.

Je vous entends bien, mais il ne faut pas non plus confondre les concepts. Au moment où on fait l'évaluation du maintien, on se comprend, s'il y a eu un événement quatre ans avant qui a engendré une iniquité, on doit l'assumer par la voie d'une indemnité forfaitaire. Puis ça, j'apprécie que vous disiez que, jusqu'à cette étape-là, c'était parfait.

Vous n'appréciez pas l'étalement. Il faut cependant savoir que ce n'est pas toutes les entreprises qui sont dans la même situation, puis il y a beaucoup de très petites et de moyennes entreprises pour qui, au-delà de l'atteinte de l'objectif... Parce que tout le monde souscrit à l'objectif de cette loi-là, qui est de corriger des écarts salariaux attribuables à la discrimination systémique envers les emplois à prépondérance féminine. Mais il faut quand même permettre aux entreprises, dans le monde de compétition dans lequel nous vivons, d'avoir la possibilité d'étaler. Mais ce n'est pas une obligation d'étaler, comme ce n'est pas une obligation de faire l'exercice d'évaluation du maintien à tous les cinq ans. Une entreprise qui veut le faire en continu parce que c'est plus simple, comme vous le dites de votre perspective, elle peut le faire, mais elle doit minimalement le faire à tous les cinq ans. Puis il y a beaucoup d'entreprises qui sont d'avis que le faire à une période moins longue, ce serait un fardeau administratif excessif. Ça pourrait être à tous les deux ans, ça pourrait être à tous les sept ans aussi, M. le secrétaire général. Ça, on peut en discuter longtemps.

Mais je reviens à la distinction entre l'indemnité forfaitaire, donc qui tient compte des événements qui sont survenus dans la période préalable de cinq ans — et vous m'avez entendu tout à l'heure avec le présentateur précédent — et l'ajustement salarial, parce qu'il faut aussi corriger, à partir de ce moment-là et pour l'avenir, l'écart salarial. C'est ça, le but premier de la Loi sur l'équité salariale.

Donc, ce n'est pas nécessairement des mêmes concepts. Et, si on veut dire la même chose, je comprends, puis c'est une règle d'interprétation en droit, on utilise le même concept quand ça vise la même réalité. Mais je pense que vous la faites bien, la nuance entre l'indemnité forfaitaire et l'ajustement salarial. Est-ce que vous me compreniez bien?

M. Cadieux (Serge) : Bien, je vous comprends très bien, c'est sûr qu'il y a une distinction entre les deux. Mais la Cour suprême, elle, ce qu'elle est venue dire dans son jugement, c'est qu'il était inconstitutionnel de ne pas prévoir de rétroactivité sur le maintien de l'équité salariale. Donc, à partir du moment où la Cour suprême nous dit ça... La Cour suprême aurait pu, dans son jugement, dire : Cette clause-là est inopérante, on ordonne... donc, elle est inopérante, on ordonne qu'il y ait rétroactivité à compter de 2009. Ce qu'elle a fait, puis ce qu'elle fait dans d'autres jugements, elle dit au législateur : On va vous donner un an pour rendre la loi constitutionnelle.

Mais, contrairement à ce que vous avez dit à mon collègue tantôt, la Cour suprême n'est pas venue dire : On vous donne un «buy out» pour les 10 premières années, elle n'est pas venue dire : Là, vous avez une amnistie pour les 10 premières années. Je ne suis pas d'accord avec votre interprétation. Ça, ça nous amène... Si vous persistez dans cette voie-là, ça nous ramène devant les tribunaux, parce que ce que... la Cour suprême a été claire, là, c'est inconstitutionnel de le faire, elle n'a pas dit : C'est inconstitutionnel, vous n'avez pas été fins, puis, pour le futur, vous devez le corriger. Elle n'a pas dit ça dans sa décision. Elle a dit au législateur : Prenez votre responsabilité, revoyez la loi et apportez les corrections. Elle n'a pas dit : Apportez les corrections juste pour le futur, elle n'a pas dit ça, jamais. Je l'ai lue, la décision, 10 fois. Jamais la Cour suprême n'a dit ça. Là, c'est une question d'interprétation.

Puis, vous savez, M. le ministre, quand on parle d'équité salariale, ce n'est pas une norme de travail ordinaire, là, c'est un droit constitutionnel, c'est un droit constitutionnel. Est-ce que la réparation... À partir du moment où il y a une faute constitutionnelle, est-ce que la réparation a lieu uniquement pour le futur? Non. Notre opinion à nous, non, parce

que ça voudrait dire que les femmes qui ont contesté cette décision-là jusque devant les tribunaux, on leur dit à elles, là : Vous autres, vous n'avez pas le droit à recevoir aucune compensation, c'est celles qui vont venir après vous autres. Ça ne fait pas de sens.

• (12 h 30) •

M. Boulet : Mais jamais, M. Cadieux, ceci dit avec respect pour votre opinion, la cour n'a invalidé ab initio les trois articles de la Loi sur l'équité salariale. En date d'aujourd'hui, ces articles-là sont valides. En date de demain et jusqu'au 10 mai 2019, ces articles-là de la loi actuelle sont valides. Et la cour a le pouvoir de le faire en tenant compte soit des conséquences financières ou du chaos que pourrait engendrer le remède que vous souhaiteriez. C'est vrai que la cour dit de ne pas tenir compte des événements antérieurs qui ont engendré des iniquités, c'est contraire à l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés de la personne parce que ça perpétue une certaine discrimination systémique. C'est ce que le gouvernement en place en 2009 a cependant décidé de faire. C'est qu'on devait se placer au moment où on évaluait le maintien et là on corrigeait les écarts pour l'avenir. Nous, notre loi remédie à ça.

Mais jamais la Cour suprême n'est venue invalider les articles et de dire : Entre 2009 et 2019, tout est annulé, on doit refaire tous les exercices de maintien. Il n'y a pas eu de remède. Et je suis conscient qu'il y aura des droits et des recours potentiels, vous aurez des décisions à prendre. Mais nous, on respecte la décision.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le ministre, le temps est écoulé, on s'excuse. Merci pour la période d'échange. Nous allons donc avec les députés de l'opposition officielle.

M. Rousselle : Bonjour, messieurs mesdames. Écoutez, si vous voulez continuer... parce que, je pense, vous étiez sur une lancée, puis je peux vous laisser aller, là.

M. Cadieux (Serge) : Bien, écoutez, c'est important parce que ce que le ministre vient de soulever, il dit : La Cour suprême n'a pas amené le remède. C'est vrai, la Cour suprême est allée dire au législateur : On vous donne l'opportunité d'amener le remède, vous avez une période d'un an pour corriger la loi.

Et le ministre est venu dire de quoi de très important. Il est venu dire : Il faut analyser les impacts financiers que ça peut avoir. Justement, la Cour suprême, elle, elle s'est dit : Moi, je n'évaluerai pas ça, mais le législateur va le faire. Moi, je n'ai pas vu d'impact, hein, sur le... d'impact économique. C'est vous autres qui avez le fardeau de la preuve là-dessus. Quand on va refaire la run, là, devant les tribunaux, là, vous allez devoir faire la preuve, là, qu'il y a un impact économique insurmontable pour les entreprises de prévoir la rétroactivité. Moi, le rapport d'impact que j'ai vu de la CNESST, c'est une augmentation de la structure salariale d'un tiers de 1 %. Bonne chance au P.G. Bonne chance au P.G.

M. le ministre, vous maîtrisez très bien les concepts, mais vous ne les appliquez pas. Respectueusement. C'est quoi, l'impact économique pour les entreprises? On n'est pas au stade de mettre en place un programme d'équité salariale, on est à l'étape du maintien de l'équité salariale. Et je trouve, là, puis je vais vous le dire parce que je vous aime bien... moi, je pense que votre collègue du Conseil du trésor a eu un peu d'influence sur vous, là, parce que vous êtes le plus gros employeur au Québec, là, il y a un impact, mais il est limité, votre impact. Vous êtes en surplus, en plus de ça. Les libéraux ont tellement coupé dans tous les programmes, ils vont ont laissé de l'argent. Ne coupez pas sur le dos des femmes. Je pense qu'il est important d'apporter un correctif le plus juste possible.

Une voix : Vous n'êtes pas content, vous, là, hein?

Des voix : Ha, ha, ha!

La Présidente (Mme Isabelle) : En plus, il vous a donné la parole.

M. Rousselle : Non, mais, écoutez... non, mais, écoutez... Maintenant, justement, je suis content parce qu'il y a des surplus, effectivement, puis ils peuvent corriger maintenant. Donc, écoutez, là-dessus, on se rejoint, comprenez-vous? Il n'y a pas de problème. Je vis bien... je suis capable de vivre avec nos actions.

Écoutez, une période dans votre... au niveau de la période citée, que vous mentionnez dans votre document, période de trois ans, vous avez mentionné tantôt que cinq ans, c'est peut-être trop long, trois ans... Vous devez m'avoir entendu avec l'autre groupe avant vous, vos collègues, leur dire : Bien, peut-être que... si ça serait peut-être d'une manière plus régulière, peut-être qu'il y aurait moins de différences entre les hommes et les femmes, on pourrait corriger d'une manière plus rapide, plus... et les femmes, à ce moment-là, seraient moins... il y aurait moins un écart. Comprenez-vous? Là-dessus... là, on a entendu des entreprises ou des représentants d'entreprises dire : Écoutez, c'est lourd, effectivement. Écoutez, on ne peut pas se permettre ça, on va... il y a des endroits qu'il n'y a pas de ressources humaines, comment qu'on peut faire ça?

Mais je voudrais vous entendre là-dessus au niveau d'un comité permanent. Parce que ce n'est pas obligé d'être cinq-cinq, là, ça peut être un-un ou... Comprenez-vous? Ça peut être... Je voudrais vous entendre là-dessus et vous entendre aussi, voir si vous avez pensé impact au niveau des compagnies aussi.

M. Cadieux (Serge) : Vous savez, on ne demande même pas d'avoir un comité permanent. Ça, c'est dans le monde idéal, là. Je ne suis pas en train de vous dire que ça ne devrait pas. Mais ce qu'il devrait y avoir, c'est qu'il devrait y avoir un comité qui fait l'exercice du maintien de l'équité salariale dans toutes les entreprises de 10 salariés et plus, comme la loi fédérale le prévoit. Les femmes qui travaillent dans une juridiction fédérale au Québec ont droit à ça, ont droit à ça. Pourquoi, au Québec, on serait en arrière de cela? Et ce qu'on propose, dans notre mémoire, c'est de voir s'il y a des

modifications à apporter à chaque année, de faire l'exercice. Mais la rétroactivité sera versée aux trois ans. On ne demande pas de verser tout de suite.

Mais le plus important, là... Puis savez-vous combien il y a eu de plaintes sur le maintien d'équité salariale à la CNESST? Plus que 14 000 au 31 décembre. Plus que 14 000 au 31 décembre 2017. Pourquoi il y a tant de plaintes? Parce que le monde est dans le noir. Là, l'employeur l'a fait tout seul. Écoutez, c'est une question qui concerne les relations de travail. Il est juste normal... On va déjudiciariser le processus la journée où on donne les informations, où on est transparent. Parce que, je veux dire, en comité, si la tâche a été changée ou pas été changée, je veux dire, on va le voir, là. Mais, à partir du moment où le monde est informé puis ils n'ont pas l'impression que ça a été fait en catimini, que l'employeur a fait ça pour en passer une vite, on réussit dans ces endroits-là, on réussit. Donc, la clé, là-dedans, là, M. le ministre, aussi, là, c'est comme en santé et sécurité, les endroits qui sont les plus sécuritaires, c'est les endroits où il y a des comités de santé et sécurité. Pourquoi? C'est la prise en charge par le milieu.

Permettez aux femmes de participer avec l'employeur à l'exercice d'équité salariale et à l'exercice du maintien de l'équité salariale. Le gouvernement fédéral a compris ça. Et c'est une bonne chose. Ça ne coûte rien, mais ça vient diminuer le nombre de plaintes que la CNESST va avoir, le contentieux. Parce qu'il y a plein de plaintes qui sont déposées. Pourquoi? Parce que les travailleuses sont dans le noir. En bout de ligne, là, l'employeur avait peut-être raison, là. Ça a peut-être été fait correctement, mais ils ne le savent pas. Elles ne le savent pas, parce qu'elles n'ont pas participé au programme. Impliquez-les dans le programme, puis elles vont dire : Bien, c'est parfait. Tout s'est fait correctement. Ça ne veut pas dire qu'il n'y aura plus jamais de plaintes, mais les plaintes qu'il va avoir, ça va porter sur le fond et non sur des soupçons. Il y a-tu des affaires qui m'ont été cachées? Ça a-tu été fait correctement? Et ça ne coûte rien, M. le ministre. Ça ne coûte rien. On vient d'assainir le climat des relations de travail. Vous le savez, vous avez fait des relations de travail toute votre vie. Ça ne fait pas mal, se parler, là, puis de voir comment on est capable d'avancer ensemble. Ça ne coûte rien, ça.

La Présidente (Mme Isabelle) : La députée de Fabre.

Mme Sauvé : Merci, Mme la Présidente. Bienvenue. Merci beaucoup pour votre présentation et la qualité votre réflexion. Je veux revenir sur les 14 000 plaintes, parce que c'est majeur, là. C'est très important, vous l'avez dit. Je fais du pouce sur la réponse que vous venez de donner à mon collègue. Et, dans les solutions, parce qu'on parle de méconnaissance, hein? On parle de méconnaissance puis d'une culture de maintien qui doit s'installer. Alors, vous avez parlé de la participation des travailleurs, vous avez parlé du comité. Il y a l'information aussi. Je vois, dans votre mémoire, les ajouts que vous proposez pour l'affichage, hein? C'est une liste assez exhaustive. C'est un grand travail, mais, en même temps, les éléments là sont des éléments clés. Alors, comité, affichage exhaustif, information, donc, participation, est-ce que ça va régler le problème de la méconnaissance? Moi, je crois beaucoup, honnêtement, à la formation aussi. Alors, je ne sais pas, est-ce qu'il y a d'autres avenues aussi que vous envisagez pour essayer de donner, là, un coup de barre, là, à la méconnaissance?

M. Cadieux (Serge) : Bien, c'est bien, la question que vous posez, Mme la députée. Vous savez, dans notre mémoire, ce qu'on dit, ça devrait être un comité. Puis le fédéral l'a compris, là. Après avoir vu comment ça se passait au Québec puis ailleurs dans le monde, là, ils ont compris que la meilleure voie, c'était par le comité. Tu n'as pas besoin d'avoir la liste d'épicerie comme elle est là, hein? Parce que, dans notre mémoire, on le dit : C'est à défaut de participer en comité. Parce que, quand on est en comité, l'employeur nous partage l'ensemble de ces informations-là. Mais, quand on n'est pas là, minimalement, il faut avoir ces informations-là. Donc, c'est sûr que ça devient lourd, là, d'avoir toutes ces informations-là. Mais on le dit dans notre mémoire, là : La priorité qu'on met, c'est un comité. C'est un comité, comme c'était le cas à l'adoption de la loi. Il y avait des comités qui étaient prévus. On n'avait pas prévu de maintien. C'est ça qu'on a fait en 2009. Puis là on n'a pas reconduit les comités pour le maintien. C'est une erreur. On est obligé de le constater, là. Puis on est là pour corriger les erreurs. Puis c'était une erreur de bonne foi, là. On ne reproche pas rien. Mais là on a eu 10 ans de vécu. On a vu nombre de plaintes qui ont été déposées à la CNESST.

Moi, je suis au conseil d'administration de la CNESST, là. Bien, ils sont... Je veux dire, il y a des ressources supplémentaires. Là, ils sont obligés d'embaucher 20 ressources supplémentaires pour faire des enquêtes. J'aimerais bien mieux qu'il y ait des ressources supplémentaires pour aider le monde à faire l'exercice puis à comprendre, à comprendre puis à faire l'exercice d'équité salariale puis du maintien. Ça, c'est de l'argent bien dépensé. Mais 20 enquêteurs pour s'occuper de toutes les plaintes qui ont été déposées, ce n'est pas véritablement notre tasse de thé.

• (12 h 40) •

Mme Sauvé : Donc, vous croyez à l'accompagnement, c'est ce que je comprends, avec votre dernière...

M. Cadieux (Serge) : Absolument, on croit à l'accompagnement.

Mme Sauvé : Merci beaucoup.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Nous allons donc avec le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Bonjour, bienvenue, très content de vous voir. J'ai beaucoup apprécié la qualité de votre mémoire, la réputation de la FTQ vous précède et puis j'étais content de lire ça.

M. Cadieux (Serge) : ...secrétaire général, j'espère.

M. Leduc : Ah! également, également. Vous avez peut-être lu, ce matin, dans votre revue de presse, une chronique de Mme Brigitte Breton du *Soleil, Équité salariale à rabais*. Je vous lis la conclusion : «Les organisations sont déterminées à demander l'avis des tribunaux si le projet de loi n'est pas amendé, avec raison. Et c'est reparti, des employeurs vont gagner du temps, des avocats vont s'enrichir, mais pas les femmes victimes de discrimination salariale.»

On a évoqué tantôt, vous l'avez fait également dans votre présentation, la forte probabilité qu'on reparte dans une ronde judiciaire. À l'approche du 8 mars, quel message le gouvernement envoie, sachant cela? Est-ce que c'est un gouvernement qui prend ses responsabilités pour faire un climat de travail serein au Québec?

M. Cadieux (Serge) : Vous savez, on est en commission parlementaire. Moi, je crois que le gouvernement est de bonne foi en commission parlementaire. On fait valoir notre point de vue. Puis je ne pense pas que c'est «phony», là, la commission parlementaire. Il y a eu des échanges. On n'est pas les seuls à dire ça.

Évidemment, si ce n'est pas corrigé, c'est sûr que ça va retourner devant les tribunaux, là. Ce n'est pas un pétard mouillé, là, que je lance là, là. C'est sûr que ça va retourner devant les tribunaux, on est allés les deux fois d'avant. Mais, moi, j'ai confiance, j'ai confiance. Il y a des aspects constitutionnels importants là-dedans, là. Puis, à moins d'avoir un impact sérieux nous démontrant que c'est le chaos financier dans les entreprises, là...

Vous savez, les deux plus grandes entreprises au Québec, on est sur le maintien, on n'est pas sur l'exercice initial, là. On est sur le maintien. Il y a le gouvernement du Québec avec des surplus puis il y a le Mouvement Desjardins, qui est le plus gros employeur privé au Québec. Il n'y en a pas un... ni un ni l'autre n'est dans la merde financièrement au moment où on se parle, là. Puis, honnêtement, le gouvernement... puis, pour un nouveau gouvernement que c'est la première fois qu'il est au pouvoir, c'est un bon «statement» à dire : Ce n'est pas juste un slogan, l'équité salariale, on y croit puis on va corriger. On va faire ce que les autres n'ont pas eu le courage de faire. Vous allez passer à l'histoire, M. le ministre. Faites ça, mettez votre pied à terre. Parlez à votre collègue Dubé, puis dire : Regardez, il y a de l'argent, là, dans les coffres. Puis ce n'est pas énorme. Je vous le dis, selon l'impact de l'étude de la CNESST, c'est un tiers de 1 % de la masse salariale. C'est moins cher que les coûts de système.

M. Leduc : À quelques semaines du budget, peut-être qu'il restera du temps, en effet, pour qu'il y ait des discussions au Conseil des ministres.

Une voix : ...influent, je le sais.

M. Leduc : Oui, oui, je le sais aussi. Dans le temps qu'il me reste, j'aimerais vous entendre sur les possibilités d'étaler des paiements de la part des employeurs. En ce moment, c'est quatre ans qui est prévu, avec une possibilité de rajouter jusqu'à sept. Il y a des groupes qui sont passés avant vous qui se plaignaient de ce trop long délai là, qui voulaient le barrer à quatre ans, qui voulaient que la CNESST ait encore plus une poigne pour interdire. C'est le genre de choses qui vous parle.

M. Cadieux (Serge) : Bien, nous aussi, on pense qu'il ne devrait pas y avoir un étalement. Et, deuxièmement, il faut dire que la loi prévoyait déjà la possibilité d'avoir un étalement. Mais là il faut regarder : Il y a-tu vraiment un problème? Là, c'est un laissez-passer. Ils consultent, puis automatiquement ils ne demandent pas la permission à la commission. Au moins, actuellement, dans la loi, il fallait aller démontrer à la commission, qui était nécessaire. Et j'écoutais M. le ministre, tantôt, dire : Bien, si une entreprise est en difficulté, bien oui, ça peut être justifié dans ce cas-là, mais, au moins, ils ne se font pas justice eux-mêmes. Ils ont le fardeau de la preuve, d'aller démontrer qu'il y a des difficultés, qu'ils ne sont pas capables de verser le montant d'argent. Et je vous dirais que, s'ils ont véritablement un problème, souvent, ils vont être capables de s'entendre. Mais, s'ils ne sont pas capables de s'entendre, bien, il ne faut pas qu'ils soient juges et parties. Ça prend un tiers en bout de ligne qui apprécie.

La Présidente (Mme Isabelle) : Nous vous remercions. Nous remercions sincèrement les représentants et représentantes de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. C'est donc... on ajourne pour... on se retrouve finalement...

La commission suspend ses travaux, et on se retrouve à 15 heures. C'est bien. Merci.

(Suspension de la séance à 12 h 45)

(Reprise à 15 h 7)

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, bonjour à tous. Alors, la Commission de l'économie et du travail reprend ses travaux. Je demande, comme d'habitude, de bien vouloir éteindre votre sonnerie de votre cellulaire.

Nous poursuivons les consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 10, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Cet après-midi, nous allons entendre la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec. Alors, je vous souhaite la bienvenue, chers représentants et représentantes. Je vous rappelle que vous disposez de 10 minutes pour votre exposé, nous procéderons, par la suite, à une période d'échange. Si possible, vous pouvez aussi vous présenter avant de commencer votre exposé. Alors, c'est parti.

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)

Mme Bédard (Nancy) : Mme la Présidente, M. le ministre, Mmes MM. les députés, merci de nous accueillir aujourd'hui à cette commission parlementaire sur un sujet qui est cher à la FIQ, l'équité salariale. Donc, je suis Nancy Bédard, la présidente de la FIQ. Je suis accompagnée de Roberto Bomba, trésorier et responsable des négociations nationales à la fédération. Je suis avec Serge Prévost, conseiller syndical au secteur Négociations et au dossier de l'équité salariale, ainsi que Mme Johanne Drolet, avocate chez Melançon.

Donc, la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec et FIQP aussi au niveau privé représentons 76 000 professionnels en soins au Québec. Parmi ces infirmières, infirmières auxiliaires, inhalothérapeutes et perfusionnistes cliniques, nous comptons 90 % de femmes. Nous avons été parties prenantes de toutes les batailles entourant l'équité salariale. Nous l'avons fait pour nos membres professionnels en soins mais également pour toutes les femmes du Québec, syndiquées ou non. Nous en avons fait une question de principe incontournable.

Pour une organisation féministe comme la nôtre, la parité entre les femmes et les hommes passe nécessairement par l'égalité financière parce que, pour nous, un revenu juste et égalitaire est le moyen essentiel pour toutes les femmes d'accéder à une indépendance financière. La Loi sur l'équité salariale de 1996 a permis la reconnaissance de la valeur du travail des femmes en contrant la discrimination salariale dont elles ont fait l'objet. Or, des modifications législatives importantes imposées en 2009 par le gouvernement de l'époque ont soulevé la contestation des organisations syndicales. Parmi celles-ci, notre organisation, la FIQ, a mené une bataille juridique afin que les droits des femmes relatifs à une indemnité forfaitaire...

Excusez-moi, j'ai une petite... Je vais juste regarder si je suis correcte dans mes trucs. Je pense que j'ai un petit...

• (15 h 10) •

Une voix : ...

Mme Bédard (Nancy) : O.K., c'est ça, il me manquait une page.

Donc, voilà, rémunération juste et équitable soit respectée. La décision de la Cour suprême du Canada tombée en mai 2018 est sans appel : le gouvernement du Québec devait rectifier le tir et rétablir la législation afin qu'elle respecte l'esprit de la Loi sur l'équité salariale.

Toutefois, la réponse actuellement proposée par le législateur ne répond que partiellement à cette décision juridique et ne peut prétendre apporter les correctifs nécessaires pour s'attaquer à la discrimination salariale systémique que vivent les femmes.

Notre organisation propose donc, dans le présent mémoire, quatre recommandations qui permettraient une meilleure adéquation entre la loi et les changements attendus par la Cour suprême pour assurer une réelle égalité salariale entre toutes les travailleuses et tous les travailleurs.

D'abord, l'élément le plus problématique de ce projet de loi est que la correction d'une situation antérieure à l'exercice du maintien de l'équité salariale se ferait par le biais d'un versement d'indemnités forfaitaires au lieu d'une rétroaction salariale en bonne et due forme. De plus, le présent projet de loi prévoit que cette indemnité ne comporte pas de versement d'intérêt ou d'indemnité additionnelle pour le passé et qu'elle puisse être étalée sur une période de quatre ans avec la possibilité de prolonger pour trois autres années, donc pour un total de sept ans.

Nous considérons que cette avenue est inacceptable et contraire au droit à l'équité salariale prévu par la charte québécoise ainsi que l'objet même de la Loi sur l'équité salariale. De plus, cette solution ne peut être considérée comme une réponse conforme aux principes énoncés par la Cour suprême dans la décision invalidant les dispositions discriminatoires de la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale.

Il faut souligner qu'un pourcentage important de nos membres travaille à temps partiel et que cette fausse solution ne ferait que rendre encore davantage précaire leur situation. L'absence d'ajustements salariaux rétroactifs a pour effet de faire subir à nouveau aux femmes les effets du défaut par les employeurs de maintenir l'équité salariale pendant la période de référence. En effet, aucun ajustement rétroactif ne sera nécessaire si l'employeur... agissent en temps utile et s'assurent que les changements en entreprise n'entraînent pas de discrimination et d'iniquité salariale.

Le versement d'une indemnité forfaitaire au lieu d'un ajustement salarial rétroactif aurait un impact financier important pour les femmes, entre autres quant à leur régime de retraite et les autres avantages sociaux auxquels elles ont droit. À cet effet, nous recommandons donc que le salaire soit corrigé rétroactivement à la date du premier événement de la période de référence précédente ayant généré un ajustement salarial. Les ajustements salariaux portent intérêt au taux légal les indemnités additionnelles à la date à laquelle elles auraient dû être versées.

Deuxièmement, en 2009, la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale a aboli l'obligation de maintien en continu pour y substituer une évaluation obligatoire tous les cinq ans sans précision quant aux changements pouvant avoir un effet sur l'équité salariale au sein de l'entreprise.

Cependant, ce que nous constatons : dans le projet de loi n° 10, il n'y a aucune définition au terme «événement», dont l'introduction est proposée, ni d'exemple de changement pouvant se qualifier à ce titre. La création de nouvelles catégories d'emploi ou l'entrée en vigueur même d'une convention collective sont des changements qui sont plus faciles à circonscrire quant à leur application. Mais d'autres événements, comme une évolution quant aux tâches, aux responsabilités, peuvent causer un défi quant à la détermination de l'événement. Il serait pourtant approprié soit de prévoir une définition soit de mettre des critères ou des balises non limitatives afin de guider les parties impliquées dans l'évaluation du maintien, particulièrement en raison de l'importance des droits qui découlent de cette détermination.

Nous sommes également d'avis qu'il y a lieu de revoir la période de cinq ans entre les exercices d'évaluation de maintien. Il est aisé, je pense, de comprendre les difficultés qui sont inhérentes à identifier chacun des événements à

considérer depuis les cinq dernières années au moment de l'échéance. Afin de répondre à cette difficulté, il serait opportun de réduire cette période, pour nous, à trois ans et de prévoir une identification annuelle des événements par un comité paritaire, soit par un comité d'équité, s'il y a lieu, ou un comité de suivi.

Troisièmement, il y a une nécessité de mettre en place un processus paritaire et transparent de maintien. En effet, la FIQ est la FIQP sont d'avis que l'évaluation du maintien doit relever d'un comité d'équité dans les entreprises où le programme initial relève d'un comité. La participation des personnes salariées et des associations accréditées est essentielle pour assurer l'élimination de la discrimination systémique, qui est l'objet même de la loi.

De plus, les associations accréditées qui participent aux travaux du comité auront accès à toute l'information pertinente et participeront aux décisions, dont celles visant la détermination de l'événement. Lorsqu'un comité de l'équité salariale n'est pas prévu, l'employeur doit permettre aux personnes salariées d'avoir accès à toute l'information, afin de s'assurer que l'évaluation du maintien est faite conformément à la loi.

En terminant, nous tenons à souligner que la Loi sur l'équité salariale adoptée en 1996 prévoyait spécifiquement que le ministre devait faire rapport au gouvernement quant à l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier au plus tard en novembre 2006. La Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale de 2009 référait aussi à une révision après 10 ans, soit au plus tard le 28 mai 2019. Le projet de loi à l'étude est silencieux quant à la révision éventuelle de la loi. Par le fait même, nous recommandons la modification de l'article 130 de la Loi sur l'équité salariale afin de prévoir une révision périodique de la loi.

Parmi les recommandations proposées, j'insiste et nous insistons à nouveau sur le fait qu'en cas de sommes dues en vertu d'un exercice de maintien le salaire doit être corrigé rétroactivement avec intérêts à la date du premier événement de la période de référence et que les indemnités additionnelles soient également versées, de manière à ce que les femmes ne subissent aucun préjudice. Sans cette rectification, le projet de loi n° 10 passe à côté du cœur de la décision de la Cour suprême. La discrimination salariale systémique que vivent les femmes, c'est un problème sociétal qui mérite que le gouvernement s'y attaque avec conviction, à l'aide de tous les outils législatifs mis à sa disposition. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci pour cet exposé. Nous commençons maintenant la période d'échange. M. le ministre, la parole est à vous.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. J'aimerais d'abord vous remercier pour votre présence et la qualité de votre présentation, de même que la qualité de votre mémoire.

On est évidemment... puis on le démontre par ce projet de loi là... Vous pourriez dire aisément : Vous le faites parce que vous devez vous conformer à un jugement de la Cour suprême du Canada. Mais je le dis au nom de mon gouvernement : On est évidemment totalement derrière l'objectif fondamental de la Loi sur l'équité salariale, qui est de corriger les écarts de salaires attribuables à la discrimination systémique puis moi, j'adhère à ce concept-là, là, qui est remis en question par plusieurs personnes dans les milieux de travail. Mais moi, je suis un partisan de ce concept-là.

Donc, la discrimination systémique envers les emplois à prépondérance féminine, là, aux plus féminins, donc, sachez qu'on le fait en adhérant totalement à ce principe-là et en respectant cet objectif-là. Et on réalisait... hier, je lisais des statistiques, là, que, quand même, l'exercice initial, à la fin de l'année 2017, avait été fait par à peu près 80 % des employeurs qui étaient soumis à la loi. Donc, si on exclut les employeurs, évidemment, auxquels ça ne s'applique pas, les employeurs de juridiction fédérale puis ceux qui ont moins de 10 salariés, c'est quand même assez impressionnant que cette loi-là ait reçu une telle adhésion, parce que je connais beaucoup de lois en matière de travail ou en matière de droit social qui ne font pas l'objet d'un tel taux d'application.

Ça fait que je pense qu'il faudrait se réjouir qu'au Québec, on ait une loi de cette nature-là, qui reconnaisse la discrimination systémique envers les emplois féminins et qu'un tel pourcentage d'application soit constaté.

L'indemnité forfaitaire, on fait bien, on se comprend bien, hein? Puis c'est important, pour moi, de le préciser, quand on fait l'évaluation du maintien, on calcule, on remonte, on rétroagit quand même à l'événement qui a engendré une nouvelle iniquité, et on calcule ce que ça donne, et c'est ça qui est versé sous forme d'indemnité forfaitaire.

Mais, parallèlement à ça, il y a une correction de l'écart salarial où il y a un ajustement aux salaires pour l'avenir, puis ça s'applique dans l'échelle ou dans la structure salariale. On fait en sorte qu'il y ait un montant qui est versé pour le passé depuis la date de l'événement, et il y a une correction du salaire. On se comprend bien là-dessus, hein?

• (15 h 20) •

Mme Bédard (Nancy) : On se comprend, mais ce n'est pas ce qu'on souhaite.

M. Boulet : O.K. et ce que vous souhaiteriez, c'est que l'indemnité comporte les intérêts et l'indemnité additionnelle.

Mme Bédard (Nancy) : Ce qu'on souhaite, c'est que l'ajustement soit fait en date du premier événement. Et c'est comme si on se remettait à l'année et au moment où ça aurait dû être fait. Alors, tout ce qu'il se passe postérieurement, par la suite, bien, on le corrige sur la date où on a fait l'ajustement de salaire. Donc, ce que vous proposez, c'est... en tout cas, ce qu'on connaît, nous, quand on a un montant forfaitaire, là, bien, c'est assez réduit, là. Ça ne corrige pas tout ce que ça aurait dû corriger si on l'avait fait au moment jugé opportun et où ça devait être fait, donc. Puis, oui, les intérêts vont-ils être là?

Alors, je vous donne un exemple. Moi, on est dans... il y a quatre ans, j'aurais dû avoir un salaire x, alors, un 2 \$ de l'heure de plus. Par la suite, il y a eu des négociations, par la suite, j'ai eu des primes. Puis nos professionnelles en soins, on le sait, là, pour leur valorisation de travail, souvent, elles ont des primes : prime de soir, prime de nuit, prime de soins critiques, prime d'assistante. On a toutes sortes de primes. Alors, en quoi va considérer cet ajustement salarial là

versus le forfait que vous nous proposez? Alors, soit qu'on ne comprend pas, mais ce qu'on a eu, nous autres, dans le passé, quand on nous donnait un montant forfaitaire, ça ne correspondait pas à tout ce qu'on aurait dû avoir.

M. Boulet : On fait comme... évidemment, puis indépendamment de la périodicité, si c'était trois ans, cinq ans, sept ans, il faut quand même revenir dans le temps. Mais un événement qui survient et qui crée une iniquité peut disparaître six mois après, là, par ailleurs, puis on peut revenir à l'état qui précédait l'événement, puis il peut y avoir trois, quatre événements, puis là on fait une espèce de calcul tenant compte des impacts à la hausse ou qu'il n'y ait pas d'impact du tout. Parce que ça ne peut jamais aller à la baisse. La loi prévoit qu'il ne peut jamais y avoir une baisse de rémunération pour les emplois féminins. Ça, il y a une protection qui est assez claire. Mais je comprends ce que vous me dites. Vous dites : Il faudrait replacer la personne dans la situation où elle aurait été, n'eût été de la périodicité de cinq ans.

On a un peu ça à... bon, je ne sais pas, en matière d'accidents de travail, maladies professionnelles, il y a un article qui prévoit que la personne qui est absente, qui revient, elle bénéficie des augmentations de salaire qu'elle aurait bénéficié, puis on fait comme si elle avait été au travail, n'eût été de son absence. Puis, pour un congé parental ou un congé de paternité ou de maternité, on fait le même raisonnement. Parfois, on peut le faire, mais c'est versé au moment du retour au travail avec un intérêt, et l'indemnité additionnelle, le cas échéant, là, dépendamment de la loi applicable.

Et c'est le même principe en matière d'équité salariale, sauf que la périodicité est prévue d'avance, puis l'événement, je le répète, des fois, l'événement peut apparaître et disparaître. Par exemple, dans un contexte de rareté de main-d'oeuvre, on peut dire à... tu sais, on manque de plombiers ou d'ouvriers. On donne une prime de rétention de l'heure, mettons un 2 \$ de l'heure additionnel, puis l'assistante ou l'emploi féminin qui était considéré de valeur équivalente, donc ayant bénéficié d'un salaire équivalent, il se pourrait que, cette prime-là, au bout de six mois, ne soit plus requise et soit annulée. Donc, il peut y avoir des événements dans les deux sens. Ça fait que l'indemnité forfaitaire a quand même un avantage pratique, son étalement dans le temps a un avantage compatible avec la situation financière de bien des employeurs. Mais ça ne les soustrait pas de l'obligation quand même de corriger l'écart salarial dès que l'exercice de maintien et dès que les résultats sont affichés.

Il y a un point que je trouve intéressant : définir l'événement. Puis ça, je trouve que c'est une belle contribution que vous apportez. Tu sais, des fois, parce qu'on a des expériences x, y ou z, on peut penser que c'est plus facile à identifier puis à comprendre. Mais, tu sais, quand vous me dites : Ça peut être une nouvelle catégorie d'emploi, ça pourrait être ça, un nouvel événement. Ça pourrait être des changements découlant d'une négociation de renouvellement de convention collective de travail. Ça, vous le dites aussi. Ça pourrait être un changement de tâche. Est-ce que vous êtes assez dans le détail dans votre mémoire sur la définition de l'événement?

Mme Bédard (Nancy) : Oui, on vous donne ces exemples-là. Puis je vous dirais aussi, juste parce que ça parle, on est très contemporain : nos infirmières spécialisées, actuellement. Alors, le nouveau règlement qui sortira à la fin avril va leur conférer un élargissement potentiel de leur tâche. En 2016, en janvier, on a eu un nouveau règlement pour la prescription infirmière. On a eu aussi, dans la dernière année, l'évaluation de la fonction cardiorespiratoire pour les inhalothérapeutes. Alors, on est constamment dans des règlements où les tâches et l'organisation du travail viennent changer potentiellement des éléments qui devraient être considérés comme un événement dans l'année qui doit être tenu en compte lorsqu'on fait l'exercice de maintien.

M. Boulet : O.K. C'est intéressant. Puis, sur la périodicité, est-ce que je comprends de votre propos que trois ans, ça vous apparaîtrait une belle fréquence d'exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale?

Mme Bédard (Nancy) : Oui, c'est notre proposition.

M. Boulet : O.K. Sachez que la loi prévoit qu'après 10 ans je dois déposer un rapport à l'Assemblée nationale qui fait état du bilan de la mise en oeuvre de cette loi-là et de l'opportunité de la maintenir ou de la modifier. Et plusieurs de vos commentaires pourraient nous inspirer dans un contexte de réforme un peu plus large, je dirais, de la Loi sur l'équité salariale. Ce qui nous contraignait dans le temps, bien sûr, comme vous le savez, c'est le jugement de la Cour suprême du Canada, qui nous impose un délai précis qui invalide trois articles de la loi et qui suspend sa déclaration d'invalidité, là, à une année suivant ce jugement-là, donc le 10 mai 2019.

Mais le cinq ans, bon, c'est sûr qu'il y en a qui arguent que ça devrait être plus, d'autres, que ça devrait être moins. Certains et certaines disent : Ça devrait être un maintien en continu. Bon, évidemment... Puis il y a des divergences d'opinions dépendamment des associations, qu'elles soient patronales ou syndicales. Mais on va certainement avoir à faire une réflexion sur la périodicité, pas dans le contexte de ce projet de loi là, mais éventuellement après le rapport. Moi, je veux avoir vraiment un bilan de l'application de cette loi-là puis avoir des recommandations du comité consultatif, là, en matière d'équité salariale, là, pour avoir une compréhension globale qui nous permettrait de mieux se diriger dans une réforme un peu plus large.

J'aimerais enfin vous entendre sur... vous dites : un processus paritaire de maintien. Sachez que ceux qui ont initié les recours judiciaires, donc vous en faites partie, vous remettez en question le fait que la Loi sur l'équité salariale ne prévoyait rien en matière de participation des salariés. Et la Cour suprême a dit que la loi était correcte, qu'elle était... ils n'ont rien invalidé en matière de participation des salariés. Mais le projet de loi est quand même allé plus loin. On a des articles qui élaborent un peu plus, les articles 6 et 7, sur un processus de participation quand il y a un comité d'équité salariale ou quand il y a un syndicat, une association accréditée dans l'entreprise. Puis il y a quand même aussi, à l'article 8,

pour toutes les entreprises, il y a la possibilité pour les salariés de poser des questions, faire des observations puis obtenir des réponses de la part de l'employeur. Qu'est-ce que vous pensez globalement de ces processus-là?

• (15 h 30) •

Mme Bédard (Nancy) : Bien, d'abord... en tout cas, ce que j'ai retenu, c'est que les employeurs pourront encore décider de faire l'exercice seul. Alors, à prime abord, on se retrouve encore dans un élément où on a eu plusieurs plaintes dans le passé, où on a eu énormément de difficultés. Donc, ça, ça ne vient pas corriger ça. Ça vient dire que, oui, il pourrait avoir ces comités-là, mais, tant qu'on laissera l'employeur pouvoir décider de faire ces travaux-là seul, on est encore dans des risques où on soit dans des situations qui soient difficiles.

Puis il y a tout le fait que, bon, on a la notion d'événement, on a la notion de changement qu'il peut y avoir, il faut juste s'assurer d'être capable de bien les comprendre, de s'assurer que les employeurs soient capables d'être transparents et de bien nous les nommer aussi, l'ensemble de ces éléments-là, qu'il tient compte dans son évaluation. Donc, il y a plusieurs éléments que le projet de loi permet encore, si on veut... aux employeurs de continuer de faire comme ils faisaient et qui ne corrigent pas des difficultés qu'on a eues dans le passé.

M. Boulet : Intéressant. Qu'est-ce que vous pensez, j'aimerais vous entendre sur les seuils d'assujettissement de la loi et la modulation des obligations de l'employeur en fonction du nombre de salariés, 10 à 49, 50 à 99, 100 et plus, votre opinion rapidement là-dessus?

Mme Bédard (Nancy) : Ce qu'on souhaiterait, c'est qu'il y ait des comités paritaires partout.

M. Boulet : Indépendamment du nombre.

Mme Bédard (Nancy) : Absolument.

M. Boulet : O.K. Je vais laisser mon collègue député de Chauveau poursuivre avec d'autres questions.

M. Lévesque (Chauveau) : Merci beaucoup, Mme la Présidente, Mme Bédard, merci beaucoup pour votre présentation effectivement très intéressante pour nous, membres de la commission. Et je vous écoutais parler que le projet de loi ne répond pas entièrement aux attentes. Et, bien évidemment, moi, ce que j'en comprends du ministre, pour l'écouter depuis plusieurs présentations, c'est que cette loi remédiateur n'est qu'une première étape, et il y aura réflexion pour aller plus loin.

Mais, dans cet esprit-là, dans l'idée d'aller plus loin, vous vous êtes positionnée tout à l'heure contre l'étalement des primes, en fait, des indemnités forfaitaires qui pourraient être faites. Et vous parliez du quatre ans, du sept ans. Bien sûr, le maximum est de quatre ans, mais, sur présentation de certains faits, les employeurs pourraient se voir étendre jusqu'à sept ans pour le versement forfaitaire. Est-ce que c'est le sept ans que vous vous opposiez ou c'est le quatre ans tout court que vous vous opposiez? C'est ce que je n'étais pas certain d'avoir bien saisi lors de la présentation.

Mme Bédard (Nancy) : Bien, c'est surtout la possibilité de prolonger, là, le trois ans. Puis le quatre ans, bien, il faut juste bien s'entendre, là. Il faut que les paiements soient faits, soient dus avant le prochain... entre les périodes, là, de maintien de l'équité. Sinon, on ne s'en sort plus, là. Si l'employeur n'a pas fait l'exercice, si ça tarde, si c'est ardu, en plus, on a une période de quatre ans à la fin de la période et qu'on a commencé l'autre période, à un moment donné, ça ne fait plus sens, ça. Donc, la prolongation, pour nous, de trois années, elle est questionnable.

M. Lévesque (Chauveau) : En fait, oui, c'est ça, le maximum est de quatre ans. C'est bien évident que l'objectif, j'imagine que ça doit être décidé avec parcimonie. L'objectif de ça, c'est de préserver la sécurité financière d'une entreprise pour éviter la fermeture de celle-ci, pour répondre à l'objectif que nous avons tous, que nous partageons tous, de ne plus avoir d'iniquité salariale entre les femmes et les hommes. Je comprends très bien votre but, c'est vrai que ça peut être long et désagréable, mais, en même temps, s'il y avait fermeture d'une entreprise pour des raisons de délais... On doit avoir beaucoup de rigueur, je pense, comme législateur, lorsque l'on permet cette possibilité-là d'étendre au-delà du quatre ans. Mais ne pensez-vous pas qu'il pourrait y avoir des cas exceptionnels?

Mme Bédard (Nancy) : D'abord, c'est pour ça qu'on souhaitait que le maintien se fasse aux trois ans au lieu du cinq ans. Je pense que... puis qu'il y ait une évaluation à chaque année, donc, pour préparer le dossier. Ça veut dire que, quand on arrive à la fin de la période de trois ans, on est prêts. On ne commence pas à travailler. Donc, on suit à chaque année, en paritaire, les changements. Par la suite, quand on le fait aux trois ans, bien, c'est un coût qui est beaucoup moins élevé potentiellement à assumer pour les employeurs. Donc, elle est là, la cohésion de l'ensemble des éléments qu'on souhaite vous soumettre, bien humblement, pour justement faire en sorte que les exceptions qui pourraient arriver soient beaucoup peu probables.

M. Lévesque (Chauveau) : ...remercie beaucoup.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Je vous remercie. Merci pour l'échange. La parole est maintenant donnée au député de l'opposition officielle.

M. Rousselle : Merci, mesdames, merci, messieurs, d'être ici. Merci de votre mémoire, vraiment, faire ça dans un temps record, parce que je pense qu'on ne vous a pas donné beaucoup de temps de le faire. Donc, merci d'avoir fait ce travail-là de manière exceptionnelle.

Écoutez, je reviens toujours, puisque mon collègue, l'autre côté, parlait justement de... et vous en parlez, de trois ans, là, au niveau, là, de l'évaluation du maintien aux trois ans au lieu du cinq ans. J'en conviens que c'est plus proche. À ce moment-là, s'il y a un mouvement, à ce moment-là, comme vous l'avez dit, c'est plus facile à retracer, le mouvement qui s'est passé.

Vous avez parlé aussi, peut-être, d'un maintien d'un comité paritaire peut-être... en tout cas, qui serait peut-être souhaitable, à ce moment-là, on peut le faire, dès qu'il y a une action, on le fait tout de suite.

Mais aussi, on a eu des employeurs qui ont passé par ici avant vous, puis ont dit : Écoutez, là, nous autres, on a des compagnies des fois, là, qui sont sept, sont 10 ou sont 20, puis c'est lourd déjà pour nous. Vous leur répondez quoi, là-dedans, disant... Parce que, là, eux autres, ils disent : Déjà, on n'a pas de RH, de ressources humaines, on n'a pas ces services-là, puis c'est nous-mêmes qu'il faut faire ça, donc c'est... et dans une période où il y en a qui sortaient aussi la pénurie de main-d'oeuvre, dans une période où, pénurie de main-d'oeuvre, on est obligé de travailler là-dessus. C'est lourd pour nous. J'aimerais ça avoir votre opinion, moi, là-dedans.

Mme Bédard (Nancy) : Bien, c'est que, quand on s'assoit... si on s'assoit une fois par année pour regarder s'il y a eu des événements dans l'année, à notre avis, c'est beaucoup moins lourd que de s'asseoir une fois à la fin de la troisième année et de regarder les trois dernières années. Alors, c'est sûr que, en fonctionnement, si on s'assoit après quatre ans et cinq ans et là on a tout à regarder, ce qu'il s'est passé dans les cinq dernières années, effectivement, c'est extrêmement lourd. Notre prétention, quand on fait cette évaluation-là une fois par année, on s'assoit, bien, ça va être beaucoup moins lourd. Alors, nous, on le voit de façon beaucoup plus facilitante pour les gens.

M. Rousselle : Toujours dans le même sens, c'est que, là, si on révisé d'une base régulière... parce que, tantôt... puis même les autres groupes, quand ils ont passé, je pensais à la personne qui prenait soit sa pension, la personne qui soit qui change d'emploi carrément, soit au privé, il s'en va au public ou vice et versa, peu importe là, pendant... parce que c'est bien beau, donner une indemnité salariale, mais, pendant ce temps-là, elle n'a pas ça sur son fonds de pension non plus. Donc, vous, est-ce que vous avez pensé à quelque chose pour remédier à ça? Parce qu'il y a aussi la part de l'employé là-dedans, là, tu sais, il n'y a pas juste la part de l'employeur, il y a la partie, la part de l'employé bien souvent qui participe à un fonds de pension. Avez-vous réfléchi à ça?

Mme Bédard (Nancy) : Bien, c'est sûr qu'il est clair, pour nous, qu'il ne faut pas que l'indemnité crée encore plus d'injustice ni dans le délai quand on parle de trois ans ni... Et, quand on parle d'ajustement salarial, l'idée, c'est toujours corriger l'injustice et d'éviter qu'elle soit plus grosse et d'éviter qu'elle s'étale sur plus longtemps. Alors, se dépêcher à corriger cette injustice-là, elle est importante. Donc, et, même si tu as pris ta retraite, tu as droit à avoir ce correctif-là et tu devrais recevoir les sommes qui te sont dues, parce que, sinon, on est encore dans l'injustice. Donc, pour nous, il est clair qu'il faut trouver le mécanisme. Puis je vous dirais que, dans nos négociations où il y a des événements qui sont arrivés dans les 10, 20 dernières années où on a eu des rétros à avoir où on est toujours allé faire bénéficier les gens qui étaient partis aussi à la retraite et qui avaient ces sommes qui leur étaient dues... Alors, ce n'est pas nécessairement une problématique.

M. Rousselle : Juste continuer, avant de passer la parole à ma collègue de Fabre, qui a une question vraiment sûrement bien intéressante, mais la personne qui quitte le milieu, tu sais, la personne qui a pris la retraite, là, c'est beau, vous allez être capable de la retracer. Mais la personne qui est retournée, un exemple, dans le privé, qui a quitté, là, vous, est-ce que vous faites le suivi avec elle ou avec lui, mais, en principe, c'est avec elle?

Mme Bédard (Nancy) : Oui. Il y a certains mécanismes, là, à l'impossible nul n'est tenu, mais, à chaque fois qu'on a des événements où on doit faire bénéficier les gens qui ont quitté ou qui ont quitté à leur retraite, on a un certain mécanisme où on tente de les retrouver. On fait des appels à tous, on demande même aux employeurs s'ils ont des adresses où ils sont partis. Donc, on tente, le plus possible, de les retracer. Mais à l'impossible nul n'est tenu, là. Puis il y a des délais aussi qui sont souvent avec ça, là. On va donner aux gens un six mois pour écrire et pour demander, là, de recevoir si on veut leur dû.

La Présidente (Mme Isabelle) : La députée de Fabre, il vous reste six minutes. Votre collègue a été plus généreux cette fois-ci.

Mme Sauvé : C'est très bien, mais il me met beaucoup de pression aussi, là, Mme la Présidente. Alors, je vais tenter de faire bonne figure.

M. Rousselle : C'est paritaire, hein?
• (15 h 40) •

Mme Sauvé : Voilà. Alors, merci beaucoup. Très intéressant, votre présentation, la qualité de votre mémoire, la réflexion.

Je fais un peu du pouce sur ce que mon collègue a dit avec une attention particulière par rapport à la réalité des plus petites organisations et, bien sûr, le secteur de la santé, qui est votre secteur. Je pense, entre autres, aux petites résidences privées, donc, que j'ai eu le plaisir de rencontrer.

Alors, évidemment, il y a comme un paradoxe entre votre volonté... Puis c'est très clair : s'il n'y a pas de comité d'équité, l'employeur a une responsabilité de transparence au niveau de l'affichage, vous l'avez nommé dans votre mémoire. Mais vous ne détaillez pas beaucoup, là. On a entendu toutes sortes de suggestions dans les présentations précédentes. Il y en a qui ont été dans une liste très exhaustive, d'autres qui ajoutaient quelques éléments à la liste des événements pour bien s'assurer, quand même, de l'évaluation de la qualité du maintien. Vous ne donnez pas de détail là-dessus.

Et j'aimerais vous entendre sur ce qui fera partie de vos demandes d'affichage. Mais aussi, en même temps, dans le paradoxe, tenir compte de la réalité de ce qui pourrait être une lourdeur administrative pour des plus petits milieux alors qu'il y a des grands défis de main-d'oeuvre, il y a des grands défis de pénurie, particulièrement dans le réseau de la santé. Alors, je suis très sensible à ça. Comment, pour le gestionnaire qui est en place, l'employeur, alors qu'il a une volonté, de très bonne foi, d'afficher, en toute transparence, le maximum d'informations, puis, en même temps, il est pris à trouver... à être innovant pour recruter puis répondre aux besoins de main-d'oeuvre... Où se situe l'équilibre, selon vous?

M. Prévost (Serge) : Bien, pour nous, ce qui est important, c'est qu'il y ait la participation des employés. On se rend compte, autant dans le secteur de santé et des services sociaux, où on oeuvre actuellement... et on représente aussi des salariés dans le secteur privé, dans des petites entreprises privées... on s'aperçoit que, bien souvent, les employeurs avec qui on travaille ne connaissent pas nécessairement toute la réalité des professionnels en soins. Et, quand on parle d'identifier, par exemple, des événements qui peuvent porter, par exemple, à l'attention une modification parce que ça crée un écart, bien des fois, les employeurs ne sont même pas au courant que ça crée un écart. Donc, qui est le mieux placé pour dire à l'employeur qu'il y a un événement qui pourrait susciter, par exemple, un réajustement? Mais c'est bien la participation des employés.

Et, dans des petites entreprises, on n'a pas nécessairement besoin de mettre en place un comité en bonne et due forme, mais, s'il y a des salariés qui participent avec l'employeur à la détermination des événements, bien, ça pourrait porter une attention particulière à l'employeur de dire : Ah! ça, c'est un événement que je n'avais pas pensé et qui pourrait creuser et causer un écart. Donc, c'est dans ce sens-là qu'on dit : Mettons les salariés à profit. Parce que les salariés, c'est eux qui connaissent vraiment l'emploi, et c'est eux qui savent, dans les faits, c'est quoi qui pourrait apporter des écarts à l'équité salariale.

Mme Sauvé : Alors, dans le fond, ce que vous dites, c'est que, peu importe la taille de l'organisation, vous êtes vraiment... vous préconisez presque à tout prix la mise en place d'un comité, même dans un plus petit milieu, parce que ça facilite, comme vous dites, la définition des événements et la définition, ultimement, de l'affichage qui sera nécessaire. C'est un peu ça que vous dites.

M. Prévost (Serge) : Tout à fait.

Mme Sauvé : Merci pour votre réponse. C'est tout.

La Présidente (Mme Isabelle) : C'est tout? Merci pour l'échange. Alors, la parole est maintenant au député de René-Lévesque.

M. Ouellet : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Bonjour à vous. Je comprends que vous avez eu peu de temps pour regarder le projet de loi, mais j'aimerais vous poser quelques questions très spécifiques sur votre situation particulière.

Est-ce que, du côté de la FIQ, vous avez effectivement des demandes qui ont été déposées quant aux recours pour modifier la loi et qui fait qu'aujourd'hui vous n'êtes pas encore compensés? Bref, est-ce qu'aujourd'hui vous avez des salariés qui ont été pas traités équitablement dans le cas du maintien et pour lesquels les causes sont encore pendantes?

Mme Bédard (Nancy) : Actuellement, l'ensemble de nos salariés ont été indemnisés. Il y a quelques petites bulles que nous avons, là, suite aux fusions d'établissements, qui sont actuellement pendantes et où on a des discussions avec les parties.

M. Ouellet : Donc, je présume qu'à la lecture de l'article 23 vous avez compris la même chose que nous. C'est que ces causes-là qui seront pendantes ne seront pas couvertes par la rétroactivité, tel que stipulé dans le projet de loi. Vous êtes consciente de ça?

Mme Bédard (Nancy) : Oui, on a fait cette lecture-là.

M. Ouellet : Et donc ça cause préjudice à vos membres.

Mme Bédard (Nancy) : C'est sûr que ce qu'on demande aujourd'hui et ce qui est mis sur la table, c'est certainement de s'assurer que les difficultés qu'on a eues dans le passé soient corrigées pour le futur et qu'on n'ait plus à vivre des années où on a des difficultés à trouver le moyen de corriger ces situations-là. Donc, pour nous, le projet de loi actuel doit vraiment s'assurer et mettre l'ensemble de balises pour qu'on puisse vraiment avoir les corrections et les ajustements qui doivent être faits au moment opportun.

M. Ouellet : O.K. Mais vous êtes consciente, donc, que, pour ceux et celles qui ont des causes pendantes, ils ne pourront pas appliquer la rétroactivité puisqu'elles sont traitées différemment, puisque le projet de loi le stipule clairement que ce qui est présentement rétroactivement en train d'être discuté ou, dans certains cas, judiciarisé ne le sera pas, traité dans la nouvelle mouture. Donc, il y aurait de vos membres qui seraient pénalisés.

Mme Bédard (Nancy) : Il pourrait y avoir de nos membres qui... où on devra regarder s'il y aura des recours à y avoir.

M. Ouellet : Parfait. C'est bien clair pour nous. L'Ordre des conseillers en relations industriels sont venus nous le dire hier, qu'il y a une différence entre les ajustements salariaux et les indemnités. Je ne suis pas convaincu que la réponse du ministre vous a satisfaits dans vos revendications. Est-ce que je lis mal ou... son explication?

Mme Bédard (Nancy) : Oui, vous lisez bien. Ce n'est pas notre demande.

M. Ouellet : Donc, pour vous, ce qui demeure essentiel, il faut qu'il y ait ajustement, et cet ajustement-là doit prendre en compte les avantages sociaux, le paiement des vacances, entre autres, et tout ce qui touche les régimes de retraite. Donc, pour vous, si on ne fait pas ça, on ne corrige pas ces inégalités qui ont existé, mais on ne fait que s'assurer que, dans le futur, elles ne se répercuteront pas. C'est bien ça?

Mme Bédard (Nancy) : Vous avez bien saisi.

M. Ouellet : Parfait.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Merci pour l'échange. Alors, la parole est au député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Merci d'être venus aujourd'hui, c'est très apprécié. J'ai également beaucoup apprécié votre mémoire, votre présentation également. Je constate qu'il y a un consensus qui se dégage à l'issue... vous êtes la dernière personne qu'on entend en auditions... alentour du trois ans, tu sais, la question de réduire la période. Plusieurs organisations qui sont passées devant nous depuis trois jours parlent de cet intérêt-là de réduire à trois ans pour faciliter l'exercice. Donc, j'espère que le ministre a entendu ce consensus qui se dégage et qu'il y aura de l'ouverture pour des amendements lors de la période d'étude par article.

Ma question s'inscrit un peu dans la perspective du 8 mars, qui approche. Vous êtes déclarés aussi une organisation féministe, je m'en réjouis. Et on peut se questionner, en lien à ce que mon collègue vient de vous mentionner, le fait de présenter un projet de loi qui, à sa face même, perpétue des discriminations qui ont été faites dans les dernières années en n'appliquant pas la nouvelle mouture de la loi à ces plaintes-là, ouvre la porte grande ouverte — et ça nous a été confirmé par d'autres organisations qui sont passées avant vous — à une nouvelle ronde de contestations judiciaires, qui pourrait s'étaler sur un autre 10 ans, ça a pris 10 ans, celle sur la... la raison pour laquelle on est ici aujourd'hui, c'est qu'il y a eu une contestation qui a duré 10 ans. Et donc, à l'aube du 8 mars, à l'aube de ces revendications-là d'équité, etc., est-ce qu'il n'y a pas un message contradictoire du gouvernement qui vous est présenté, qui nous est présenté, un manque de responsabilité, de dire : Je vous présente un projet de loi que je suis parfaitement conscient qu'il va mener à une nouvelle contestation judiciaire dans 10 ans? Quelle forme de responsabilité ça représente, ça, à vos yeux?

Mme Bédard (Nancy) : Bien, pour nous, ce qu'on fait ici aujourd'hui, c'est prendre notre responsabilité en tant qu'organisation qui représente 90 % de femmes et venir soumettre à vous et au ministre les éléments qu'on croit qu'il doit ajuster, dans son projet de loi, pour justement faire en sorte que les 10 prochaines années soient à la hauteur de ce que le législateur devrait tenir compte pour que la discrimination systémique des femmes au sujet du salaire soit presque terminée, là, et qu'on soit capable de corriger ça au fur et à mesure.

Donc, voilà, moi, je pense que ça, c'était notre responsabilité, et le ministre et le législateur, ce qu'on souhaite, c'est qu'ils prennent en compte l'ensemble de ces éléments-là pour faire que ce projet de loi là, au final, soit optimal et corrige toutes les situations qui pourraient nous remettre, à certains égards, dans des situations qu'on a vécues dans les 10 dernières.

M. Leduc : J'entends votre message et on l'appliquera, je l'espère, lors de l'étude par article. Merci beaucoup.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Alors, je remercie les représentantes et représentants de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec pour votre contribution à la commission.

Mémoires déposés

Avant de terminer nos travaux, je dépose les mémoires des organismes que nous n'avons pas été en mesure d'entendre.

La commission ayant accompli son mandat, on ajourne les travaux sine die. C'est bien? Merci beaucoup.

(Fin de la séance à 15 h 50)