



ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE-DEUXIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

de la Commission permanente
de l'économie et du travail

Le mardi 26 février 2019 — Vol. 45 N° 2

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 (1)

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 mardi 26 février 2019 — Vol. 45 N° 2

Table des matières

Remarques préliminaires	1
M. Jean Boulet	1
M. Jean Rousselle	2
M. Martin Ouellet	2
M. Alexandre Leduc	3
Auditions	3
Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)	3
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)	11
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)	18
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	26
Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)	34
Confédération des syndicats nationaux (CSN)	42

Autres intervenants

Mme Claire IsaBelle, présidente

Mme Monique Sauvé

M. David Birnbaum

M. Sylvain Lévesque

- * Mme Carolle Dubé, APTS
- * Mme Marie-Josée Leroux, idem
- * Mme Ruth Rose, CIAFT
- * Mme Roxanne Lorrain, idem
- * Mme Martine Hébert, FCEI
- * Mme Sonia Éthier, CSQ
- * Mme Karen Harnois, idem
- * Mme Nathalie Léger, idem
- * M. Stéphane Forget, FCCQ
- * M. Michel Turner, idem
- * M. Alexandre Gagnon, idem
- * Mme Caroline Senneville, CSN
- * Mme Marilyne Duquette, idem
- * Mme Marie-Ève Pinard, idem

- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mardi 26 février 2019 — Vol. 45 N° 2

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 (1)

(Dix heures trois minutes)

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, bonjour, tout le monde. Bonjour. Nous avons tous bravé le froid ce matin. Alors, bravo! Écoutez, je crois que nous avons le quorum. Alors, je déclare la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte. Je demande à toutes les personnes dans la salle, pour s'assurer, là, qu'on ne soit pas dérangés, d'éteindre ou, du moins, de mettre en sourdine votre téléphone cellulaire.

La commission, ce matin, est réunie afin de procéder aux consultations particulières et aux auditions publiques sur le projet de loi n° 10, la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Mme la secrétaire, est-ce qu'il y a des remplaçants?

La Secrétaire : Oui, Mme la Présidente. M. Tardif (Rivière-du-Loup—Témiscouata) remplace M. Allaire (Maskinongé); M. Birnbaum (D'Arcy-McGee) remplace M. Derraji (Nelligan); M. Ouellet (René-Lévesque) remplace Mme Richard (Duplessis).

Remarques préliminaires

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Alors, nous débiterons cet avant-midi par les remarques préliminaires puis nous entendrons d'abord l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux. Ensuite, nous aurons le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail.

Nous débutons par les remarques préliminaires. J'invite donc le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et député de Trois-Rivières à faire ses remarques préliminaires pour une durée maximale de six minutes.

M. Jean Boulet

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. D'entrée de jeu, j'aimerais saluer les collègues parlementaires du Parti libéral, du Parti québécois, de Québec solidaire, mes collègues, bien sûr, de l'équipe gouvernementale.

Et, ce matin, on aborde, donc, l'examen d'un projet de loi qui m'apparaît extrêmement fondamental. Il faut savoir qu'en 1996 cette loi-là avait été adoptée initialement, elle est entrée en vigueur en 1997, elle a été amendée en 2009, et, suite à l'amendement en 2009, c'est là qu'il y a eu des recours judiciaires.

Cette loi-là prévoit une démarche proactive en deux étapes. Il y a d'abord un exercice initial d'équité salariale, où on regarde les emplois à prépondérance féminine et on les compare avec des emplois à prépondérance masculine. Et là, si on réalise qu'à travail équivalent il n'y a pas un salaire égal, il faut corriger les écarts salariaux. Ça, c'est l'exercice initial que la loi prévoit. Par la suite, de façon épisodique, c'est-à-dire à tous les cinq ans, il y a une démarche qu'on appelle de maintien de l'équité salariale. Donc, à tous les cinq ans, on doit examiner s'il y a eu des écarts qui ont été créés ou des événements qui ont créé des écarts pendant les cinq années précédentes et là faire la correction.

Entre 1997 et 2009, lors de cet exercice-là d'évaluation du maintien, on faisait les ajustements de façon rétroactive, donc on rétroagissait à la date de l'événement qui créait le nouvel écart. En 2009, quand la loi a été amendée, cet exercice d'évaluation là ne prévoyait plus d'ajustement ou de correction des écarts de façon rétroactive. On disait : À partir de 2009, l'entreprise qui fait son travail de maintien de l'équité salariale ne corrigeait les écarts qu'à la date du deuxième affichage, donc seulement de façon prospective, c'est-à-dire pour l'avenir. On n'avait plus à revenir dans le passé.

Et donc c'est suite à ces amendements-là que notamment des groupes que nous allons entendre ont intenté des recours judiciaires fondés sur notamment l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés de la personne, qui prévoit l'égalité entre les hommes et les femmes. Et on invoquait, à ce moment-là, que ça contribuait à maintenir une discrimination systémique entre les hommes et les femmes. Et la Cour supérieure a rendu une décision disant que trois articles particuliers de la loi étaient invalides, donc contraires à la charte, perpétuant la discrimination systémique invoquée par les syndicats qui étaient les initiateurs de ce recours-là. Ce jugement-là a été porté en appel, la Cour d'appel du Québec a maintenu le jugement de la Cour supérieure, et il y a eu un appel à la Cour suprême du Procureur général du Québec, et, le 10 mai 2018, la Cour suprême du Canada a rendu la décision déclarant invalides les trois articles appropriés de la Loi sur l'équité salariale, mais suspendant la déclaration d'invalidité à une année, donc donnant au législateur jusqu'au 10 mai 2019 pour réparer. Donc, on a jusqu'à cette date pour adopter une loi remédiatrice, à défaut de quoi les dispositions seraient considérées invalides ab initio.

C'est une décision qui est majoritaire. Et les modifications qui apparaissent dans le projet de loi n° 10, modifiant, donc, la Loi sur l'équité salariale, se regroupent sous quatre thèmes. Le premier thème, on veut évidemment rendre la loi conforme à la décision de la Cour suprême. Deuxièmement, on veut favoriser la participation des personnes salariées

lors de l'évaluation du maintien, ce qui n'existait pas avant. Enfin, troisièmement, c'est encadrer le traitement des plaintes, notamment les plaintes pendantes, et, enfin, le quatrième thème, c'est améliorer certains éléments de mise en oeuvre de la Loi sur l'équité salariale.

Ce n'est pas global, ce n'est pas une réforme complète, mais la loi nous impose, de toute façon, au mois de mai, de déposer un rapport sur la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité salariale au gouvernement. Ce sera, par la suite, présenté à l'Assemblée nationale. Il y aura des avenues de réforme, mais je peux vous dire d'emblée que le rapport laisse entendre que l'application se fait de façon fluide, harmonieuse, et on a fait un grand bond en avant en matière d'équité salariale. Mais l'adoption de notre projet de loi avant le 10 mai 2019 nous apparaît comme une priorité, un impératif imposé par la Cour suprême du Canada. Et c'est donc ce qui complète mes remarques préliminaires, Mme la Présidente.

• (10 h 10) •

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le ministre. J'invite maintenant le porte-parole de l'opposition officielle en matière de travail, M. le député de Vimont, à faire ses remarques préliminaires pour un maximum de quatre minutes.

M. Jean Rousselle

M. Rousselle : Merci, Mme la Présidente. Premièrement, je voudrais saluer le ministre, le député de Trois-Rivières. Donc, je suis content de... C'est une première pour nous. Tous les collègues du côté gouvernemental. Sur mon côté, je voudrais remercier ma collègue la députée de Fabre d'être avec moi dans cet exercice-là. Aussi, Isabelle Paquet, qui est ma recherchiste. Donc, ces gens-là, ils travaillent beaucoup à l'arrière, et puis ça nous aide beaucoup. Écoutez, je suis heureux aussi parce que c'est notre première, mais étant aussi vice-président de cette commission-là avec ma collègue de Duplessis, donc, c'est vraiment encore plus intéressant.

Écoutez, je ne ferai pas... Puis c'est une première sur la 42e législature, donc, on commence, je pense, vraiment bien sur un dossier... Je ne ferai pas l'historique que vous avez fait, M. le ministre, parce que je suis vraiment en accord avec vous. Je pense que c'est un dossier qu'il va falloir vraiment travailler tous ensemble. On a tout intérêt de travailler tous ensemble parce qu'on a tous à travailler sur l'équité salariale. Vous savez, c'est sûr que, quand on regarde cette loi-là, qui est venue au monde en 1996, peu importe la loi, à un moment donné, il faut qu'elle évolue aussi dans le temps. C'est sûr qu'il y a toujours des choses à corriger parce qu'il y a des situations aussi, des nouvelles situations qui s'installent au niveau de la population, et tout. Bien, je pense qu'on veut justement faire progresser ce dossier-là. Et je peux vous dire que vous allez avoir toute notre collaboration parce qu'on a tout, comme je vous dis, intérêt à régler cette lacune-là, qui est une lacune qui, malheureusement, perdure.

Puis on parle d'équité salariale, mais, à l'intérieur de ça... l'équité salariale. Et, la majorité du temps, c'est des femmes qui sont touchées par cette équité salariale là, mais il faut regarder aussi... À l'arrière de ces femmes-là, il y a des familles. Donc, vous savez, il faut aller plus loin que ça. Il y a toujours, des fois, des dommages collatéraux qui s'attachent à ça, donc je pense qu'il faut vraiment aller plus loin. Donc, juste pour vous dire que vous pouvez voir notre pensée là-dedans. On veut vraiment collaborer. C'est sûr qu'on a des questions.

Puis je remercie d'ailleurs les groupes, tous les groupes qui vont passer ici et ceux qui nous ont envoyé des mémoires. Ça nous aide vraiment à améliorer... Actuellement, le projet de loi, il est là, mais il est là aussi pour être peaufiné, pour être amélioré. Donc, des fois, des suggestions provenant de mémoires, ça nous aide énormément. Et je vous dirais... Et ça prend du temps, préparer ces mémoires-là, vous savez. Des fois, il y en a qui ont dit : Oui, mais je n'ai pas eu assez de temps pour préparer. Donc, ça, c'est sûr que laisser plus de temps aux organismes à préparer leurs mémoires, ce serait intéressant parce qu'à ce moment-là ils peuvent être plus performants aussi, ces organismes-là qui viennent nous rencontrer. C'est juste ça que je pourrais dire, qu'on ne laisse peut-être pas assez de temps.

Mais, au moins, ceux qui nous ont envoyé les mémoires et ceux qui sont présents, merci de vous avoir déplacé. Effectivement, comme la présidente le disait, pas toujours évident de se déplacer dans des températures comme ça, surtout que j'ai remarqué ce matin que... bien, hier soir, enfin, qu'il y avait eu un petit peu de neige qui avait tombé sur Québec. Donc, je peux vous dire, oui, un peu.

Donc, écoutez, encore une fois, on va... Oui, on a... il faut se conformer d'ici le 10 mai prochain, et puis on va travailler ensemble pour en arriver à une solution le plus rapidement possible. C'est tout, madame.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le député et vice-président de la commission économie et travail, effectivement. J'invite maintenant le porte-parole du deuxième groupe d'opposition en matière de travail et député de René-Lévesque à faire ses remarques préliminaires pour une durée d'une minute.

M. Martin Ouellet

M. Ouellet : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Donc, à mon tour de vous souhaiter bonne commission. C'est la première fois qu'on se réunit ensemble, il y en aura plusieurs, je présume, donc je vous souhaite une bonne présidence. M. le ministre, les collègues de la partie gouvernementale, bonjour, mes collègues de l'opposition officielle, de la troisième opposition, merci d'être là.

Effectivement, pour le Parti québécois, lorsqu'on parle d'équité salariale, on parle de notre ADN. Dès 1996, les premières discussions, l'adoption de la loi en 1997, ça fait partie de notre cursus politique avec lequel on a travaillé à travers les années. Et je ne me rajeunirai pas, mais, au tournant des années 90, lorsque j'étudiais les relations industrielles, l'équité salariale était à l'ordre du jour. Donc, j'ai pu, dans certains cas, étudier les tenants et aboutissants des lois qui allaient être appliquées. Donc, je suis content de me retrouver 20 ans plus tard et de travailler à sa modification.

Cela étant dit, M. le ministre, vous aurez toute notre collaboration dans ce projet de loi là pour fonctionner de façon constructive et d'arriver à l'échéance du 19 mai 2019, pour se conformer, pour éviter des trous juridiques. Mais je tiens à rappeler à la commission qu'il existe encore un écart de 3 \$ de l'heure entre les salaires des femmes versus les hommes. Donc, on a un grand travail à faire, et cette commission peut en régler une bonne partie. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le député. J'invite maintenant le porte-parole du troisième groupe d'opposition en matière de travail et député d'Hochelaga-Maisonneuve à faire ses remarques préliminaires pour une durée d'une minute.

M. Alexandre Leduc

M. Leduc : Une minute, c'est une torture, Mme la Présidente. Merci de me céder la parole. Merci, Mme la Présidente, merci, M. le ministre, merci, mes collègues des deuxième opposition et première opposition officielle également. C'est un plaisir d'être ici aujourd'hui. Ayant une formation en droit du travail, étant un ancien conseiller syndical, j'avais hâte à mon premier projet de loi qui toucherait à la question du droit du travail. Alors, voici, on inaugure ça aujourd'hui en grand. Donc, bien heureux d'être parmi vous.

De manière générale, vous ne serez pas étonnés d'apprendre que ma formation politique va favoriser une approche qui vise à renforcer l'équité salariale plutôt que de l'affaiblir ou de la fragiliser. On aura l'occasion, au cours des différentes présentations, d'aller vraiment dans les détails. J'aurais pu vous parler pendant au moins une demi-heure de toutes sortes de modifications que je ferais si j'étais assis sur le siège du ministre à ce projet de loi là, mais, évidemment, à partir des présentations qui seront faites tantôt et demain, et après-demain, on aura l'occasion d'en débattre un peu plus en détail.

Donc, encore une fois, bien content d'être ici et bien hâte d'entendre les invités. Merci, Mme la Présidente.

Auditions

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le député. Nous allons donc maintenant débiter les auditions. Je souhaite la bienvenue à l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux. Je vous rappelle que vous disposez de 10 minutes pour votre exposé, et nous procéderons, par la suite, à une période d'échange. Je vous invite d'abord à vous présenter et à commencer rapidement ensuite votre exposé.

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)

Mme Dubé (Carolle) : Merci, M. le ministre, Mme la Présidente de la commission, membres de la commission, mesdames messieurs, c'est vraiment un plaisir pour moi d'être ici ce matin et de participer à cette commission à titre de présidente de l'Alliance du personnel professionnel et technique du réseau de la santé et des services sociaux, que je vais abréger en vous parlant de l'APTS.

Donc, notre organisation syndicale représente plus de 55 000 personnes, qui oeuvrent partout dans le réseau, partout au Québec. Ce plaisir est d'autant plus grand que nous sommes consultés les premiers par cette commission, alors que l'APTS a été dans les toutes premières organisations syndicales à contester les modifications à la loi qui ont été apportées en 2008, des recours qui nous ont conduits devant la Cour supérieure, devant la Cour d'appel et, finalement, devant la Cour suprême, laquelle a accueilli toutes nos revendications. Cette décision du plus haut tribunal a donné lieu au dépôt du projet de loi dont nous discutons ici aujourd'hui.

Je tiens à vous préciser que l'APTS est composée de 86 % de femmes. C'est vous dire que nous connaissons bien les conditions qui sont les leurs et les multiples iniquités qu'elles subissent à un titre ou à un autre. Et nous sommes évidemment solidaires de toutes les femmes du Québec et de leurs conditions.

Par le passé, l'APTS a été à même de constater les impacts sur un exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale quand un employeur choisit de le faire seul. Nous sommes actuellement engagés, comme organisation, dans des plaintes relatives à ces exercices, des exercices qui ont eu lieu en 2010 et en 2015. Nous avons également, à l'APTS, tout un secteur d'activité dédié à toutes les questions qui sont en lien avec l'équité salariale. Je suis d'ailleurs accompagnée aujourd'hui des membres de cette équipe-là, M. Robert Comeau, vice-président et responsable politique de ce dossier, Julie Daignault, Marie-Josée Leroux, qui sont respectivement coordonnatrice et agente de recherche dans le secteur.

• (10 h 20) •

Le préambule démontre bien que l'APTS dispose d'une solide expertise sur le sujet, laquelle a trouvé favorablement écho devant la Cour suprême.

Cette parenthèse étant faite, j'entrerai à présent dans le vif du sujet, le projet de loi n° 10. Nous avons, dans un premier temps, salué le dépôt du projet de loi tout en gardant le privilège d'en faire une analyse plus approfondie. C'est maintenant chose faite. Nous sommes ici pour vous présenter le résultat de notre réflexion.

D'emblée, je dois vous dire que la joie initiale a eu tôt fait de céder la place à la déception. Dans son état actuel, et spécialement au regard des conclusions de la Cour suprême, ce projet de loi n'est pas de nature, malheureusement, à nous rassurer. Le gouvernement a certes prévu... Le projet de loi a certes prévu un retour au principe de maintien en continu, c'est-à-dire d'ajuster les salaires au moment où l'événement a été créé par la discrimination, mais nous constatons que les dispositions proposées ne s'appliqueraient qu'à la date de l'adoption du projet de loi, soit pour le futur seulement.

Le libellé de l'article 23 de la loi nous donne ainsi à penser que les plaintes de maintien déposées respectivement en 2011 et en 2016 seront exclues de toute rétroactivité. C'est à croire que, malgré les jugements unanimes et malgré la décision du plus haut tribunal, que le gouvernement essaie encore de trouver des échappatoires à la pleine réparation de la discrimination salariale faite aux femmes. C'est le principal reproche que nous adressons au projet de loi n° 10. Une telle disposition maintiendrait l'amnistie accordée aux employeurs en 2009, y compris celle que vous avez accordée, à ce moment-là, au Conseil du trésor lui-même, à savoir de ne pas corriger la discrimination salariale entre les intervalles de maintien. Hasard ou non, cela survient au moment où une étude de l'Institut de recherche et d'information socioéconomique, l'IRIS, nous apprend que les femmes travaillant dans l'administration publique font l'objet d'une discrimination sectorielle systémique quand on compare leurs emplois à celles des autres secteurs du reste du secteur public.

Maintenant, sur la question de la périodicité dans l'intervalle liée aux exercices de maintien, tel que prévu à l'article 23, nous croyons qu'un intervalle de cinq ans est beaucoup trop long, principalement parce qu'il empêche le traitement plus contemporain autour des informations et peut également amener un nombre plus important d'événements à évaluer quand on est dans un intervalle aussi long que celui qui est proposé de cinq ans. On suggère donc un intervalle de trois ans, ce qui serait beaucoup plus raisonnable et davantage en phase aussi avec la réalité.

Quant à l'article 6, nous nous opposons au fait qu'un employeur puisse faire seul un exercice de maintien de l'équité. L'APTS est en effet d'avis que seul un comité paritaire de maintien de l'équité salariale créé de plein droit peut combler toutes les attentes en matière d'accès et de partage d'information. Le fait pour une association accréditée de convenir d'un résultat en comité favorise une adhésion de toutes les parties intéressées. De plus, nous sommes convaincus que la participation obligatoire des personnes salariées ou de leurs associations dans un processus de maintien de l'équité salariale est un gage de réussite. Sur la question des correctifs salariaux, nous sommes très inquiets de constater, à l'article 9, que les ajustements à être versés le seraient sous forme d'indemnité forfaitaire. Selon nous, cette nouveauté dans la loi pourrait s'avérer très pénalisante pour les personnes salariées. Nous proposons plutôt de revenir au terme d'«ajustements salariaux», comme le prévoient les dispositions relatives à l'exercice de l'équité salariale. Un correctif d'équité salariale, même étalé, puis c'est ce qu'on a fait à l'époque, en 2006, pourrait ainsi être considéré aux fins du calcul dans les prestations de retraite, ce qu'on ne fait pas quand on parle d'indemnités forfaitaires. Sinon, l'article 9 empêche les personnes salariées d'être mises dans leur droit, avec leur salaire exempt de discrimination au moment où l'équité aurait dû s'appliquer.

Concernant les nouveaux pouvoirs prévus pour la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail, la CNESST, nous croyons que les délais en matière de traitement des plaintes dont il est question à l'article 15 sont irréalistes. L'APTS a mené plusieurs exercices de conciliation de plaintes de maintien, tant dans le secteur parapublic que dans certains établissements hors réseau. L'expérience nous incite plutôt des délais plus souples et la possibilité de les prolonger si les parties y consentent avec l'accord, naturellement, de la commission. Nous suggérons aussi que la commission puisse, dans l'objectif de pouvoir respecter ces délais-là, de disposer des ressources financières et des ressources humaines suffisantes pour pouvoir le faire.

Quant à l'article 17, qui rend le règlement d'une plainte opposable à tout salarié ou à toute association accréditée, nous pensons qu'il faut le retirer. Il devient non pertinent, vu notre recommandation un peu plus haut, de créer un comité paritaire sur le maintien de l'équité salariale. À partir du moment où on aura un tel comité où les décisions doivent être prises par consensus, la possibilité, par la suite, pour les organisations de déposer des plaintes n'existe plus. Donc, pour nous, on n'a pas besoin de l'article 17 à ce moment-là.

À défaut de retirer la disposition concernée, il faudrait permettre à une association accréditée de manifester, par écrit, son intention de ne pas être liée par l'accord et donc de ne pas être obligée de l'entériner. Finalement, quant aux dispositions transitoires du projet de loi, nous pensons que celles-ci devraient prévoir que les enquêtes en cours puissent se poursuivre concernant les exercices de maintien de l'équité de 2011 et ceux de 2016.

En conclusion, tel qu'il se présente actuellement, le projet de loi n° 10 aurait des effets potentiellement déplorables au chapitre de la rétroactivité, exactement les mêmes que la Cour suprême a ouvertement dénoncés. Nous nous interrogeons sérieusement sur l'objectif visé par le gouvernement si les améliorations majeures ne sont pas apportées. À défaut de telles améliorations, nous voyons mal comment ce projet de loi pourrait déboucher sur une loi sur l'équité salariale véritablement proactive et respectant pleinement son objectif fondamental. C'est en ce sens que nous avons présenté nos recommandations à cette commission. Nous demandons au législateur d'y donner suite et surtout de donner suite au jugement de la Cour suprême dans toute son amplitude. Cette commission a l'occasion de redonner aux valeurs d'égalité et d'équité une loi à la hauteur des principes qui ont conduit à son adoption en 1996. Autrement, nous n'aurons d'autre choix que de retourner dans le cercle stérile des contestations, et c'est ce que personne ne souhaite.

Avant d'être un employeur, je le rappelle, l'État est le gardien du principe d'équité salariale entre les hommes et les femmes et il a un devoir d'exemplarité. Il lui appartient d'éviter les erreurs du passé. À lui d'en saisir l'occasion. Je vous remercie de votre attention.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Je vous remercie, Mme Dubé, pour votre exposé. Nous allons maintenant débiter la période d'échange, et la parole est à vous, M. le ministre, vous disposez de 16 min 30 s.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. Merci pour cette belle présentation. Je vous connais bien, l'APTS, puis vous avez effectivement été un chef de file dans le processus de contestation judiciaire. Et je veux reconnaître le principe de la discrimination systémique, hein? Ça ne fait pas l'unanimité, mais moi, je reconnais que c'est parfois érigé en système, et il faut tous travailler dans la même direction. Et je trouve que vos commentaires sont bénéfiques à bien des égards, non seulement parce que vous adhérez au principe de la loi, mais que vous souhaitez qu'on essaie de

l'améliorer de façon plus globale, hein, c'est ce que je comprends. Vous disiez même, puis ça, je ne suis pas certain que j'ai bien compris, que le rapport que la loi nous impose ou nous demande de soumettre au mois de mai, vous voudriez que ce soit reporté d'une période de six mois. Est-ce que j'ai bien compris ce volet-là?

Mme Dubé (Carolle) : En fait, c'est plutôt l'obligation que vous avez, je pense, après 10 ans, de revoir la loi.

M. Boulet : Oui. Tout à fait.

Mme Dubé (Carolle) : Les dernières modifications, en 2008... il a été inscrit dans la loi qu'il devait y avoir un exercice le 28 mai 2019, c'était aussi précis que ça. Bien, on pense que c'est serré, dans le contexte où vous avez d'abord à traiter du projet de loi n° 10 et des exigences qui vous ont été imposées par la décision de la Cour suprême. Donc, on pense qu'un délai de six mois... de reporter le délai d'une période de six mois, là, par rapport à la révision générale de la loi...

• (10 h 30) •

M. Boulet : Ça va. Et l'indemnité forfaitaire, bon... évidemment, il y a un impact à cette loi-là, les exercices de maintien de l'équité salariale qui seront faits postérieurement à l'entrée en vigueur de cette loi-là, par exemple, avant le 10 mai 2019, vont devoir rétroagir. On est conscients, on partage, et c'est cet objectif-là que nous impose le jugement de la Cour suprême, donc on va devoir revenir dans le temps, aller bien identifier les événements qui ont créé de la discrimination et corriger les écarts salariaux pour l'avenir.

Mais ce qui aura été accumulé pendant cette période-là, que ce soit possible pour une entreprise de le payer en cinq versements, une indemnité forfaitaire étalée sur une période de quatre ans, j'aimerais ça que vous me précisiez un peu plus clairement pourquoi vous vous objectez à ça.

Mme Dubé (Carolle) : On ne s'objecte pas à ce qu'il y ait un étalement des correctifs comme le prévoyait la loi. Quand on a fait l'exercice en 2006, la loi prévoyait qu'un employeur pouvait étaler, puis c'est d'ailleurs ce qui a été fait au gouvernement et probablement dans certaines entreprises, qu'on étale, sur une période, les ajustements. Nous ne sommes pas en désaccord avec ça.

Où nous sommes en désaccord, c'est quand on va permettre à des employeurs de verser sous forme de forfaitaire, parce qu'un forfaitaire, en tout cas, dans notre monde à nous, peut-être que ce n'est pas pareil chez tous les employeurs, mais ça, ça veut dire que ce n'est pas intégré à l'échelle salariale, donc ce n'est pas, dans notre cas, RREGOPable, ça ne sera pas admissible pour la prestation pour la retraite. Puis il y a beaucoup d'autres inconvénients qui sont liés au fait que le salaire n'est pas ajusté quand on le verse sous forme de forfaitaire.

M. Boulet : D'accord. Simplement apporter une précision, les ajustements, le cas échéant, vont devoir se faire au fur et à mesure, après l'exercice de maintien de l'équité salariale. Ce qui est potentiellement payable sous forme d'indemnité forfaitaire, c'est la somme des plus et des moins qui se seront accumulés dans les cinq années précédentes. Mais, à partir du moment où on a réalisé qu'une indemnité forfaitaire... à verser, il y a aussi des écarts salariaux à corriger à partir de ce moment-là. Est-ce qu'on vous me comprend bien sur ce volet-là? Est-ce qu'on se comprend bien? Parce que l'indemnité forfaitaire ne soustrait pas l'entreprise de corriger l'écart salarial pour l'avenir à partir du moment où on a fait l'exercice de maintien. Je veux que ça soit clair, parce que c'est un bon point que vous soulevez.

Mme Dubé (Carolle) : Si vous nous rassurez que les correctifs vont être faits aux échelles de salaires, bien, ça, c'est l'objectif qu'on cherche à atteindre.

M. Boulet : Puis, comme je vous dis, on fait la somme des plus et des moins, parce que, s'il y a un événement, par exemple, qui a créé une iniquité quatre ans et demi avant l'exercice de maintien et que cet événement-là est disparu deux ans plus tard, bien, il va falloir, via l'indemnité forfaitaire, verser l'écart pendant les deux ans. Mais, si l'événement est disparu, là, il n'y a pas un écart à corriger dans le temps. Mais, si l'écart persiste, il va falloir corriger l'écart à partir du moment où l'exercice de maintien sera fait. Et je vous rassure là-dessus.

Des voix : ...

Mme Leroux (Marie-Josée) : On va s'habituer. Juste des précisions. Je comprends que ce que vous mentionnez va être en vigueur à partir de la sanction du projet de loi, donc pour les situations dans l'avenir. Ce qu'on... pour faire le lien avec ce que Mme Dubé disait tout à l'heure, nous, on est très préoccupés du fait que tout ce qui est pendant pour le passé ne sera pas visé par l'application de la loi. Donc, il n'y aura pas d'effet rétroactif à l'application de p.l. n° 10. Ça, c'est une chose.

D'autre part, la façon dont vous nous expliquez le versement des indemnités forfaitaires, ce matin, nous inquiète encore plus dans la mesure où il y a des dispositions dans la loi, il y en a dans le cadre de la réalisation des exercices initiaux d'équité salariale, mais il y en a aussi dans le maintien qui interdisent de baisser les salaires. Donc, il va falloir trouver des mécaniques qui font... bon, d'une part il y a la question qui reste entière : Est-ce que les correctifs qui vont être versés de façon rétroactive sont intégrés aux salaires ou ça ne va être qu'une indemnité compensatoire? Nous, ce qu'on comprend du projet de loi, c'est que ça ne serait qu'une indemnité compensatoire qui ne sera pas intégrée aux échelles de salaires. Ce qui veut dire, dans le fond, que les gens ne seront pas remis dans leur droit tel qu'il existait au

moment où l'événement est survenu et au moment où ils auraient dû avoir un salaire équitable — on va dire ça comme ça, là, un salaire équitable, là — si on corrigeait la discrimination au moment de l'événement. Donc, ce n'est qu'un... ce n'est qu'un! Ce n'est pas que ce n'est pas important, oui, il faut compenser la discrimination salariale, mais, d'après nous, ça ne doit pas être qu'un montant forfaitaire versé au moment de l'événement, mais bien que la différence soit intégrée au niveau... bien, dans notre cas, on parle d'échelles de salaire, là, on comprend qu'il y a toutes sortes de modalités dans les entreprises, là. Mais, pour nous, ce qu'on vise, et vous avez aussi le pendant de ce principe-là où on parle, dans le document qu'on vous a transmis, qu'on ne veut pas que le maintien de l'équité salariale soit un régime de deuxième ordre par rapport à l'exercice initial, ça fait aussi partie de ça.

Dans l'exercice initial, les correctifs qui étaient versés étaient versés en termes d'ajustements salariaux et, pour nous, ils ont été intégrés aux échelles de salaire, ce qui veut dire que les augmentations de salaire subséquentes se sont ajoutées à ce salaire d'équité là, ce qui veut dire que ce salaire-là a été considéré dans le calcul des années... dans le cas du RREGOP, du calcul des cinq meilleures années dans le cas échéant, là, pour les salariés qui prenaient leur retraite. Donc, ça a bonifié leurs prestations de retraite.

Le fait d'intégrer le correctif aux échelles de salaire a des impacts très bénéfiques et permanents qui durent dans le temps, tandis qu'un versement d'un montant forfaitaire ne donne pas tous ces droits-là. Ça, c'est une chose qu'on voulait mentionner.

Et l'autre chose que je me permets de mentionner aussi, c'est que, comme on ne peut pas baisser les salaires, il faut faire attention avec la façon dont on parle des moins. Vous dites : Quand il y a des plus, on va verser des compensations puis, quand il va y avoir des moins, on va l'enlever. Si c'est ça, le principe, il y a un problème parce que normalement on ne peut pas baisser les salaires en réalisant l'équité salariale. Donc, on part toujours du salaire le plus élevé obtenu, puis, quand il y a des événements qui feraient, par exemple, varier la courbe des emplois masculins ou la valeur des emplois masculins, bien, normalement on s'attend à ce qu'il y ait statu quo et non pas que les salaires baissent. Mais ça, bon, c'est une particularité de l'application, mais c'est dans la loi aussi, il y a des articles qui le prévoient.

M. Boulet : Oui. Puis, ça, on ne touche pas à ça. D'ailleurs, il y a maintien, là, ça ne peut pas aller à la baisse. Donc, même s'il y a un événement où le salaire masculin est baissé, le salaire féminin ne sera pas baissé. Ça, c'est maintenu. Ça, c'est conservé de façon intégrale.

Deux points. L'indemnité forfaitaire, encore une fois, je le redis, ne soustrait pas l'employeur de corriger les écarts salariaux. Donc, s'il y a des écarts, il faut que ce soit corrigé à partir du moment où l'exercice de maintien est fait, donc intégré dans les échelles de salaire, et ça, je tiens à vous rassurer.

Ce qui est payable par la voie d'une indemnité forfaitaire, c'est les sommes découlant des événements qui ont créé des iniquités pendant la période de cinq ans préalable. Donc, on maintient exactement ce que la loi prévoyait, mais on prévoit dorénavant, pour respecter la décision de la Cour suprême du Canada, de rétroagir. Donc, si on fait notre exercice de maintien à tous les cinq ans, ce que la loi prévoit, on va devoir retourner dans le temps et respecter la rétroactivité. Ça, je tiens à vous rassurer.

Il y a un point que vous soulevez qui est extrêmement important, puis ce sera certainement au cœur de nos discussions, puis moi, je veux le traiter, c'est sûr que la déclaration d'invalidité, elle est effective au moment de l'entrée en vigueur de la loi remédiate, qui, souhaitons-le tous ensemble, sera adoptée avant le 10 mai 2019. Donc, elle ne s'appliquera, cette rétroactivité-là, que pour les exercices de maintien qui sont faits après l'entrée en vigueur de la loi, donc tous les exercices de maintien faits après le 10 mai 2019. Je sais que vous... je m'attendais à ce que vous souleviez ce commentaire-là.

• (10 h 40) •

Et ceux qui ont demandé à la CNESST de reporter les exercices de maintien, dans les dernières années, vont aussi être soumis à la loi actuelle, pas à la loi remédiate qu'on adoptera avant le 10 mai 2019. Ça, je le précise, il n'y aura pas deux poids, deux mesures, tout le monde va être traité de la même façon. Mais, s'il y a un exercice, par exemple, je vous... qui doit être fait en 2020, l'employeur va devoir revenir jusqu'en 2015 et regarder, depuis 2015, tous les événements qui ont créé des nouvelles iniquités, verser... s'il a fait son exercice de maintien, mettons, le 1er juin 2020, il va devoir payer, par une indemnité forfaitaire, tout ce qui découle du calcul des iniquités pendant la période de cinq ans précédente, et il va devoir, bien sûr, corriger, à partir de ce moment-là, dans les salaires, dans les échelles de salaire. Il va devoir en tenir compte dans ses conditions de travail à partir de ce moment-là. Ça fait que je pense que ça devait être précisé à partir de ce moment-ci. Est-ce que ça vous va?

Mme Dubé (Carolle) : Non.

Des voix : Ha, ha, ha!

M. Boulet : Bien, je sais que vous avez...

Mme Dubé (Carolle) : Pas du tout.

M. Boulet : Non.

Mme Dubé (Carolle) : Ça ne nous va pas du tout, c'est vraiment l'aspect, pour nous...

M. Boulet : Je pensais avoir l'accord de l'APTS ce matin.

Mme Dubé (Carolle) : Non, non, non. Bien, écoutez, je vous l'ai dit, dans ma présentation...

M. Boulet : Oui, je comprends.

Mme Dubé (Carolle) : ...pour nous, c'est vraiment l'élément majeur, là, sur lequel on est complètement en désaccord par rapport au projet de loi.

M. Boulet : Je comprends. Je comprends puis je respecte ce désaccord-là, mais il y a quand même des précisions qu'on a pu faire. Il y a juste un autre point, je ne sais pas si j'ai assez de temps, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Il vous reste trois minutes.

M. Boulet : Il y a un autre point que j'aimerais clarifier avec vous. Quand vous dites, bon : On pourra regrouper des plaintes, faire des ententes... puis vous voudriez que des associations accréditées puissent se dissocier de l'entente... Évidemment, on parle d'ententes qui visent une même catégorie d'emplois, par exemple, les infirmières, ou un autre type d'emploi dans le secteur de la santé ou des services sociaux. Est-ce que ce point-là tient compte du fait que le projet de loi donne aussi la possibilité à un salarié pris individuellement de se retirer de l'entente, de lever la main puis dire : Je ne suis pas en accord avec l'entente? Est-ce que vous en aviez tenu compte, de ça, aussi?

Mme Dubé (Carolle) : Bien, en fait, nous, on pense qu'on n'aurait pas besoin de ces processus-là à partir du moment où on aurait un comité paritaire, comme on a fait... Quand on a fait l'exercice d'équité salariale, en 2006, en comité, dans le processus initial qui était prévu dans la loi, à la fin, là, il y a eu un consensus, et ça, ça a fait en sorte qu'il n'y a aucune plainte qui n'a été déposée de la part des organisations syndicales suite à l'exercice de 2006. D'introduire un processus comme ça dans le projet de loi pour s'assurer paritairement du maintien de l'équité salariale dans les entreprises puis chez les employeurs, bien, ça donne la garantie à tout le monde qu'on ne se retrouvera pas, comme c'est actuellement dans le secteur public, avec des milliers et des milliers de plaintes qui sont à la commission de l'équité salariale — CNESST, maintenant — parce que le gouvernement a choisi de faire seul, la loi lui permettait de faire ces exercices-là seul, il a fait ça seul, et il n'y a pas de satisfaction, on n'a pas pu y participer, à l'exercice. Ça fait qu'on n'aurait pas besoin d'avoir tous ces processus-là d'entente sur les plaintes, puis tout ça, puis ça éviterait sûrement aussi des milliers de plaintes de permettre, via la loi, d'avoir un processus de comité paritaire, comme on a fait dans l'exercice d'équité.

M. Boulet : Est-ce que vous ne pensez pas que, même s'il y a un comité paritaire de maintien de l'équité salariale... Vous me dites, bon : S'il y a une entente, tout le monde y adhère. Il me semble qu'on fait un pas en avant, parce que, là, on permet à un individu, à une personne qui est syndiquée, malgré le monopole de représentation du syndicat, d'exprimer son désaccord avec l'entente et de faire une plainte éventuellement. Est-ce que vous ne trouvez pas qu'on ne fait pas un pas en avant en permettant à la personne salariée de s'objecter? Même s'il y a un comité paritaire, c'est la règle de la majorité qui s'applique, là, selon votre thèse.

La Présidente (Mme Isabelle) : Je vous rappelle qu'il vous reste 25 secondes.

Mme Dubé (Carolle) : Nous, là, on n'a pas de malaise que vous gardiez la possibilité à un individu de porter une plainte suite à un exercice qui aurait été fait en comité paritaire, par exemple.

M. Boulet : O.K., je comprends.

Mme Dubé (Carolle) : Vous comprenez?

M. Boulet : Bon point.

La Présidente (Mme Isabelle) : C'est tout? C'est bien. Alors, merci. Merci, M. le ministre. Merci, madame... l'équipe de l'alliance. Je cède maintenant la parole au porte-parole de l'opposition officielle, M. le député, et vous disposez de 11 minutes.

M. Rousselle : Merci, Mme la Présidente, un temps que je vais partager ma collègue de Fabre. Écoutez, premièrement, merci d'être ici, merci de votre mémoire, qui est très intéressant, en passant.

Écoutez, je vais rester dans le comité paritaire. J'écoutais justement que, oui, une personne qui fait partie d'un comité, une seule personne à l'intérieur... un représentant syndical, en l'occurrence, peut donner son opinion, puis tout le kit, mais moi, j'aimerais ça vous entendre, parce que, par expérience, de mon passé syndical aussi, donc, quand c'est un comité paritaire, quand que des gens qui peuvent discuter alentour d'une table, est-ce qu'on n'arrive pas à une solution plus juste ou plus éclairée? Je voudrais vous entendre là-dessus.

Mme Dubé (Carolle) : Dans? De?

M. Rousselle : Dans un comité paritaire, peu importe, une compagnie...

Mme Dubé (Carolle) : Oui, oui, oui.

M. Rousselle : ...peu importe, dans votre association, la venue d'un comité paritaire, vraiment, là, donc un mélange de patrons et de syndiqués là-dedans, pour en arriver à une entente sur l'équité salariale, vous, vous le voyez comment, ce comité-là? Moi, je le vois vraiment paritaire, donc vraiment qu'on puisse avoir des échanges. Vous, vous le voyez comment?

Mme Dubé (Carolle) : Bien, nous, on pense que vous devriez vous inspirer de ce qu'il y avait déjà de prévu dans la Loi sur l'équité salariale, quand tous les employeurs, au Québec, ont dû faire, pour la première fois, un exercice d'équité salariale. Donc, il y avait des dispositions, il y avait des comités, des mandats, des règles d'affichage. Et ça, ça a fait en sorte qu'il y a pu, comme vous le dites, avoir des échanges. On a pu faire une évaluation commune des emplois, convenir d'arrangements, convenir d'un ensemble d'éléments. Et, par la suite, bien, les organisations ont été naturellement en accord avec ces ententes-là, et ça a fait en sorte qu'il n'y a pas eu de plainte qui a été déposée suite aux exercices d'équité salariale, en tout cas, du moins, pas par les organisations syndicales. Il y a peut-être eu des plaintes individuelles, mais il n'y a pas eu de plainte déposée.

Ça fait que, pour nous, un processus comme un comité paritaire, bien, on se dit que, si on est capable de reproduire ça pour faire un exercice de maintien, puis un exercice de maintien, c'est normalement moins lourd aussi que tous les premiers exercices d'équité, on doit s'assurer, comme employeur puis comme organisation syndicale, bien, qu'on n'a pas recréé de la discrimination dans l'entreprise.

Ça fait que moi, je pense que tout le monde est gagnant de se parler à ce niveau-là, de convenir de quelque chose, puis de régler les situations discriminatoires, puis qu'on ne se retrouve pas avec un ensemble de plaintes, comme on connaît actuellement, du moins, dans le réseau public.

M. Rousselle : Je n'ai pas vu dans votre mémoire... Actuellement, les dates pour avoir des données sur les salaires dans un certain secteur, on se fie plus souvent au 31 décembre, c'est la fin de l'année, et tout. Par analyse, par expérience, on ne serait pas mieux, pour avoir des données plus justes, se fier quand on reçoit les relevés 1 du gouvernement, donc pour avoir une idée ou une image plus juste, pour pouvoir, justement, faire l'équité salariale, pour qu'elle puisse... le comité puisse en débattre.

Est-ce que vous avez regardé ça, ou pas du tout, ou...

Une voix : ...

M. Rousselle : Parce que j'essaie juste de savoir pour les données, parce qu'à un moment donné c'est bien beau qu'on veut avoir une parité salariale, mais on va chercher la donnée où pour avoir vraiment qui a gagné quoi puis s'il y a injustice? Donc, moi, je me dis : Si on se fie au 1er décembre, parce que j'ai dit le 31 décembre, est-ce que ce n'est pas plus juste de s'en aller vers, je ne sais pas... le mois de février, par contre, quand reçoit les relevés 1 ou... Vous n'avez pas pensé à ça? Vous n'avez pas regardé ça?

Une voix : ...

Mme Leroux (Marie-Josée) : Pardon. Notre organisation représente des salariés exclusivement dans le réseau public de santé et des services sociaux. Donc, les salaires sont connus, les progressions salariales sont connues des années l'avance et sont consignées dans les conventions collectives. Donc, pour nous, les données salariales, ça ne pose pas de problème. Elles sont disponibles en tout temps, elles sont connues à l'avance, elles sont négociées. C'est sûr que, dans d'autres types d'entreprises, il faut peut-être avoir une réflexion sur quelles seraient les données et à quel moment ça serait le plus judicieux de les avoir. Mais, pour nous, pour ça, il n'y a pas de difficulté.

La difficulté, elle est de documenter les événements à l'intérieur de la période dite de maintien de l'équité, le délai de périodicité. Actuellement, c'est cinq ans, nous, on recommanderait trois ans. Ce qui est plus difficile, dans notre réseau, c'est de dépister les événements qui pourraient donner droit à des changements dans l'entreprise qui se qualifieraient pour considérer que ça recrée des écarts salariaux. De quel type de changement on... C'est sûr que, nous, nos membres nous alimentent et nous mentionnent au fur et à mesure qu'il y a des lois, par exemple, qui modifient le contenu de leur travail. Ils nous alimentent là-dedans.

• (10 h 50) •

Mais ce qu'on veut, puis je fais le lien avec ce que vous disiez tout à l'heure par rapport au comité paritaire, c'est pouvoir avoir un comité de maintien de l'équité salariale identique à ce que la loi prévoit déjà comme un comité d'équité salariale au sens des articles 17 à 30 de la loi qui existe déjà. Donc, ça serait de reconduire en maintien de l'équité pour des entreprises, puis on vous a ciblé le type d'entreprises comme celles que nous, on représente, là... remplit ces critères-là, c'est-à-dire, c'est des entreprises de plus de 100 salariés, où déjà la loi prévoit qu'il y a automatiquement des comités d'équité salariale. Donc, nous, on voudrait qu'automatiquement, dans le même type d'entreprises, il y ait des comités de maintien d'équité salariale. Et, quand vous parliez de comité paritaire, tout à l'heure, c'est exactement ce comité-là qui est au sens de la loi, et qui répond à des critères de comité paritaire, et qui est décisionnel.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Mme la députée de Fabre.

Mme Sauvé : Merci, Mme la Présidente. J'ai combien de temps?

La Présidente (Mme Isabelle) : Il vous reste 4 min 39 s.

Mme Sauvé : Alors, je tiens à saluer quand même... prendre 10 secondes au moins pour saluer le ministre, mon collègue, les collègues des oppositions et, bien sûr, vous. Merci pour votre mémoire et votre présentation. J'ai été très attentive, et c'est fort intéressant.

Il y a un aspect qu'on n'a pas traité, puis là je vais vous parler un petit peu... Mon collègue vous parlait de son expérience syndicale. Moi, j'ai été auparavant un employeur qui a permis la première vague de mises en oeuvre de l'équité salariale avec le plan d'action. Alors, je l'ai vécu de l'autre côté. Et je trouve très important tout l'accent que vous mettez au maintien, le maintien de l'équité salariale, avec la mise en oeuvre d'un comité paritaire de maintien, qui s'apparente au comité d'équité salariale.

Et là je vais y aller sur un autre angle, qui est au-delà de l'aspect salarial, de réajustement salarial et de rétroactivité, je veux vous parler du maintien de la culture d'équité salariale. Et j'aime beaucoup votre point quand vous mettez, dans votre mémoire... au niveau de l'affichage. Ça semble peut-être moins important, mais c'est important. Vous l'avez au coeur de votre mémoire. Vous dites : C'est important de présenter, et d'afficher, et de rendre transparent l'ensemble de l'oeuvre, donc pas seulement les éléments qui ont nécessité modifications. Mais, en même temps, cet affichage complet permet aussi de faire la promotion des efforts pour maintenir une culture d'équité salariale. Et ça, je vous dirais que, comme ancien employeur, c'est l'aspect, honnêtement, qui était un peu une lacune. Donc, de pouvoir, entre autres, parler des gestes de formation continue qui sont présentés, donc, la diffusion d'outils d'information. Alors, ça fait partie... Alors, oui, l'aspect correctif, mais aussi l'aspect de maintenir cette culture-là, qui est essentielle, au coeur de n'importe quelle entreprise, réseau ou organisation. Alors, je voulais remettre l'accent là-dessus parce que je trouve que c'est très, très important.

Justement en lien avec cette culture qu'on doit maintenir d'équité salariale, je voulais en entendre un petit peu plus sur le rôle précis du comité paritaire de maintien dans ce sens-là. Au-delà de parler de la gestion des plaintes, au-delà de regarder l'ensemble de l'oeuvre au niveau des écarts salariaux, qu'en est-il dans le rôle du comité pour s'assurer qu'il y a des gestes concrets du maintien de la culture d'équité salariale dans une organisation? Grande question.

Une voix : C'est une grande question.

Mme Dubé (Carolle) : Bien, je peux...je vais faire... Quand je regarde ce qu'on a fait à l'époque avec l'équité salariale puis les obligations qui sont prévues dans la loi pour s'assurer... parce que c'était ça, l'objectif fondamental de la loi, c'était d'éliminer la discrimination et de s'assurer, par la suite, de toujours avoir le souci de maintenir cet équilibre-là. Et, comme vous le dites, toute la question de la culture, j'espère qu'un jour, dans les entreprises, on n'en aura plus besoin, d'exercices de maintien, parce qu'on aura réglé, une bonne fois pour toutes, toute la question de discrimination. Parce que, si, à la base, on payait aussi bien les femmes puis on reconnaissait la valeur du travail des femmes, bien, on n'aurait pas eu besoin, en 1996, d'avoir une loi puis on ne serait pas ici aujourd'hui pour parler de ça. Donc, tout l'aspect éducation et formation dans ça, je pense qu'il a toute son importance.

Moi, je pense que d'intégrer et de faire participer autant l'employeur que les personnes salariées et que leur association dans un exercice, bien, ça permet justement de se donner une vision commune des valeurs des emplois, des valeurs particulières des emplois féminins, qui ne sont malheureusement souvent pas bien connus, pas bien considérés, et c'est ce qu'on... c'est ce qui a été... c'est pour ça qu'aujourd'hui on vit de la discrimination.

Donc, dans un rôle de comité, bien, je pense que ça permet justement aux parties d'être parties prenantes de ces discussions-là, de faire une évaluation commune des changements. Parce que le maintien, on le fait puis... un exercice qu'on fait quand les emplois ont changé ou qu'il y a eu des changements significatifs dans l'entreprise, chez l'employeur. Donc, ça, de faire cet exercice-là en comité conjoint, bien, je pense que ça permet de faire des conclusions communes, d'apporter les ajustements nécessaires, de convenir de règles d'étalement, comme on a fait, par exemple, avec l'équité salariale. Donc, je pense, c'est à ça que ça devrait servir, le comité. Et, jusqu'à ce jour, malheureusement, la loi permettait aux employeurs de faire ces exercices-là seuls. Je ne sais pas comment tous les employeurs du Québec...

La Présidente (Mme Isabelle) : Je vous rappelle que votre temps est limité.

Mme Dubé (Carolle) : Oui.

La Présidente (Mme Isabelle) : C'est terminé.

Mme Dubé (Carolle) : C'est beau. Excusez-moi.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci pour ce bel échange. Je cède maintenant la parole au porte-parole du deuxième groupe d'opposition. M. le député, vous disposez de 2 min 45 s.

M. Ouellet : On va faire ça formule 1. Est-ce que les propos du ministre vous ont rassurée quant à votre interrogation sur le paiement d'indemnités forfaitaires? Moi, ils ne m'ont pas rassuré. Est-ce qu'ils vous ont rassurée sur le fait que les avantages sociaux seraient inclus?

Mme Dubé (Carolle) : Bien, je pense qu'on reste quand même avec une inquiétude sur l'indemnité forfaitaire puis j'espère que, dans ce sens-là, nos préoccupations seront entendues, et par le ministre, et par le législateur, et la commission.

M. Ouellet : Parce que les propos du ministre... tout à l'heure, ce qu'il nous disait, c'est qu'il y aura correction, et les nouveaux salaires seront intégrés effectivement dans la grille salariale, et donc les modalités seront appliquées à ce moment-là. Ça, je suis d'accord. Mais ce que j'ai bien compris, dans le cas des montants qui seront versés pour le rétroactif, s'ils le sont de façon forfaitaire, cette fois-ci, les avantages sociaux tels qu'on les connaît, le régime de retraite, entre autres... Je présume que vous ne demanderez pas des assurances salaire, puisqu'on est rétroactifs, même chose pour les assurances médicaments, on ne paiera pas des couvertures qu'on n'a pas eues, mais, dans le cas du régime de retraite, est-ce que les propos du ministre vous garantissent...

Mme Dubé (Carolle) : ...

M. Ouellet : Oui, allez-y, allez-y.

Mme Dubé (Carolle) : Excusez. J'aurais juste envie de vous dire, sur cette question-là, de garder ce qu'il y avait déjà de prévu dans la loi quand on a fait les correctifs pour l'équité salariale. Nous étions exactement dans la même situation où on a fait un exercice en 2006 qui s'appliquait rétroactivement en 2001. Il y a eu des moyens et des façons de faire pour prévoir les correctifs dans les échelles. Moi, je vous inviterais à garder cette même formule là puis à ne pas la changer.

M. Ouellet : Autre question pour vous. Évidemment, l'article 23, son abolition est votre cheval de bataille.

Mme Dubé (Carolle) : Sur la rétro?

M. Ouellet : Oui.

Mme Dubé (Carolle) : Là aussi, je pense que, si vraiment vous voulez vous conformer à la décision de la Cour suprême, il doit y avoir une rétroactive, c'est ce que la Cour suprême est venue dire, de replacer la situation des femmes qui ont été discriminées à l'époque d'avant les modifications de la loi en 2008. Donc, je pense que, pour répondre entièrement à ce que la Cour suprême est venue dire, il faut rétroagir et se replacer la situation à 2008, au moment où la loi prévoyait des correctifs et une rétroactivité. Donc, c'est ce qu'on pense qui devrait être fait.

M. Ouellet : Est-ce qu'on y va aussi sur ceux et celles qui ne sont plus en emploi aussi, la rétroactivité? Celles qui ont...

Mme Dubé (Carolle) : Bien, habituellement, dans les règles de rétroactivité, en tout cas, dans toutes celles que je connais, on replace les gens dans la situation. S'il y a des gens qui étaient dans cette situation-là durant ces années-là, bien, je pense qu'il faut leur apporter ces correctifs-là également.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. C'est terminé. Je cède maintenant la parole au porte-parole du troisième groupe d'opposition. M. le député, vous disposez aussi de 2 min 45 s.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. D'abord, j'aimerais souligner le combat que vous avez mené devant les tribunaux, ça a été long, plusieurs étapes, et puis je tiens à vous féliciter pour cette bataille-là. D'ailleurs, on ne serait pas ici pour en parler aujourd'hui si vous ne l'aviez pas faite, cette bataille-là. Donc, félicitations!

Vous savez, mon parti et celui au pouvoir, des fois, on est diamétralement opposés sur le spectre politique, mais, des fois, on s'entend sur des choses. Par exemple, là, il y a les clauses de disparité de traitement. Et puis la réforme libérale d'il y a deux ans a fait en sorte de dire qu'à partir de maintenant ce ne sera plus possible. Mais les anciennes clauses de disparité de traitement peuvent être prolongées dans le temps, et mon parti et celui du gouvernement étaient d'accord pour dire que c'était absurde. D'ailleurs, il y a un projet de loi qui s'en vient là-dessus pour corriger ça.

Mais la philosophie derrière cette idée-là de dire que la discrimination qui a été initiée avant la nouvelle loi peut perdurer, n'est-ce pas la même philosophie qu'on retrouve dans la question de la rétroactivité qu'on empêche d'être appliquée pour les anciennes plaintes? N'est-ce pas la même chose, en fait?

• (11 heures) •

Mme Dubé (Carolle) : En fait, moi, j'aurais envie de vous dire que toutes les femmes qui se battent depuis 2008... puis les exercices, puis les évaluations qu'on a faits où on a reconnu qu'il y avait de la discrimination, bien, on ne va pas corriger ces échelles-là, ces valeurs-là de travail si vous ne permettez pas que la loi rétroagisse à 2008.

M. Leduc : On peut imaginer que, si cette clause-là n'est pas changée, tel que vous le proposez, une nouvelle séquence judiciaire va s'amorcer avec les mêmes étapes, puis on se retrouverait à se reparler d'ici cinq à 10 ans peut-être pour recorriger une loi qui aurait pu être bien corrigée aujourd'hui.

Mme Dubé (Carolle) : Oui. On pense que vous devriez aller dans ce sens-là pour éviter, encore une fois, de longs débats devant les tribunaux.

M. Leduc : Mais, s'il me reste un peu de temps, Mme la Présidente, j'aimerais intervenir sur une dernière question. Vous réclamez de réduire la durée des exercices à trois ans plutôt que cinq, c'est intéressant. Il y a des groupes qu'on va

entendre ici, durant la commission, qui vont dans le sens inverse, qui proposent d'aller plus loin, sept ans, 10 ans. Qu'est-ce qui vous rendrait inconfortable ou vous effraierait d'aller jusqu'à 10 ans, par exemple? Ça serait quoi, les problèmes reliés à ça?

Mme Dubé (Carolle) : Bien, je pense qu'à un moment donné il faut être contemporain avec ce qu'il se passe dans les milieux de travail, là. Déjà, cinq ans, pour nous, on le vit, là, depuis 2008, on est dans des périodes de cinq ans, bien, ça devient difficile de faire tout ce travail-là. Plus la période est longue, plus les événements sont nombreux, plus les changements sont nombreux, donc c'est certain que ça devient encore plus lourd pour les gens qui doivent faire le travail. Ça fait que, sur une période de 10 ans, là, on va avoir des gens qui n'étaient pas là 10 ans avant, puis ça va être très difficile selon nous, là. On propose plutôt de la réduire à trois ans.

M. Leduc : L'exercice va être moins lourd à faire sur une petite période qu'une plus longue.

Mme Dubé (Carolle) : Oui.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci.

M. Leduc : On se reparlera une autre fois.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le député. Merci pour cet échange. Écoutez, je vous remercie sincèrement pour cette contribution, justement, aux travaux de la commission actuelle.

Nous allons suspendre les travaux quelques instants afin de permettre au prochain groupe de s'installer.

(Suspension de la séance à 11 h 2)

(Reprise à 11 h 5)

La Présidente (Mme Isabelle) : Nous reprenons nos travaux. Je souhaite maintenant la bienvenue au Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. Bonjour. Je vous rappelle que vous disposez de 10 minutes pour votre exposé, puis nous procéderons, par la suite, à la période d'échange avec les membres de la commission. Je vous invite aussi à vous présenter et à commencer votre exposé. C'est parti.

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Mme Rose (Ruth) : Merci. Je suis Ruth Rose. Je suis conseillère économiste au CIAFT, puis je vous présente Roxanne Lorrain, qui est maintenant notre permanente responsable de l'équité salariale.

Le CIAFT a été, depuis les années 80, le principal porte-parole des travailleuses non syndiquées. Alors, même si on a très peu des ressources, je pense qu'on est probablement le seul groupe qui va vous faire une présentation au nom des travailleuses non syndiquées.

Alors, il y a plusieurs éléments positifs dans la loi, ils commencent à répondre à la décision de la Cour suprême. Nous avons deux préoccupations particulières qui ont trait plutôt à la rétroactivité de la loi. Alors, je ne sais pas si, en 10 minutes, on aura le temps de tout présenter, mais notre première recommandation est à l'effet que les nouvelles dispositions de la loi devraient s'appliquer à toutes les plaintes qui ont eu lieu avant la décision Martin, parce que ça fait six ans que les cas étaient devant les cours. Et, entre-temps, les plaintes qui ont été déposées et qui sont à l'origine de cette contestation judiciaire n'ont pas été résolues. Et nous pensons que le deuxième alinéa de l'article 23 devrait être supprimé et que les nouvelles dispositions de la loi devraient s'appliquer pour traiter les plaintes qui étaient déjà en cours au moment où toute la série de décisions judiciaires a eu lieu.

Mme Lorrain (Roxanne) : Donc, rapidement, en fait, on veut quand même mentionner que, pour nous, l'application des mesures qui visent les entreprises sans comparateur masculin, c'est quand même très important, donc, du fait qu'eux vont être aussi soumis aux mêmes... dans le fond, aux mêmes articles, si on veut, là, pour que l'évaluation de maintien s'applique dans leur cas aussi. Donc, pour nous, c'est quand même une avancée importante, là, pour les travailleuses non syndiquées principalement.

Ensuite de ça, ce qui a trait au processus de participation, c'est sûr que, pour nous, même s'il est intéressant d'instaurer un processus de participation pour les salariés, il n'en demeure pas moins qu'on considère que le comité d'équité salariale devrait être présent dans l'évaluation de maintien au même titre qu'il l'a été dans l'exercice initial. Ceci dit, si c'est le processus de participation qui a lieu, on considère qu'il devrait avoir un... L'employeur devrait fournir, en tout cas, la formation requise pour participer à ce processus de participation là, nonobstant le fait qu'il n'y a pas de comité d'équité salariale, s'il n'y a uniquement qu'un processus de participation.

Puis, finalement, on considère aussi que l'obligation, dans le fond, de réaliser le processus de participation devrait s'appliquer aussi aux entreprises qui emploient au moins 50 personnes salariées, donc pas uniquement les 100 employés et plus.

Ensuite de ça, on considère aussi que les entreprises qui emploient entre 10 et 49 personnes salariées devraient être obligées de faire un plan d'équité salariale au lieu de simplement déterminer les ajustements salariaux.

En ce sens, on considère que, dans le fond, si, au cours de la période de 60 jours prévue pour l'affichage de l'article 35 ou 76.3... une personne salariée ou une association accréditée demande de telles informations, la période prévue pour présenter les observations à l'employeur devrait être prolongée de 60 jours sans pour autant retarder l'application des ajustements salariaux au-delà de la date limite pour effectuer de tels changements.

• (11 h 10) •

Mme Rose (Ruth) : On comprend qu'un des objectifs principaux de cette loi, c'est d'améliorer le contenu de l'affichage, et, en général, nous sommes satisfaites. Nous pensons toutefois que, dans l'article 76.3, la nouvelle version, que les deux points 3° et 4° ont été mal formulés, et donc nous... Je ne vais pas vous le lire, mais, sur papier, on vous suggère une reformulation qui, nous semble, serait plus claire.

On comprend aussi, après nos discussions avec certains syndicats, que souvent — et d'ailleurs c'est mentionné dans les décisions des cours — ce n'est pas clair, quand est-ce qu'un événement a eu lieu, et donc, dans les quelques cas où c'est clair, ça arrive, nous pensons que le gouvernement devrait nommer un comité d'experts pour examiner ces questions-là et puis qui pourrait éventuellement mener à un règlement.

La deuxième question qui nous préoccupe particulièrement et qu'on pense que la loi ne permettrait pas de répondre complètement à la décision de la Cour suprême d'assurer l'équité salariale pour tout le monde tient à l'indemnité forfaitaire. On pense que cette indemnité forfaitaire ne devrait pas être étalée, sauf sur approbation spécifique. C'est très rare, les cas où les employeurs ne sont pas capables de les payer tout de suite, et on pense qu'il ne devrait jamais y avoir une prolongation au-delà des quatre ans initiaux qui sont prévus.

Deuxièmement, on veut s'assurer que ce soit payé à toutes les personnes qui étaient en place au moment où l'événement a eu lieu, même s'ils ont quitté l'emploi.

Troisièmement, nous pensons que cette indemnité forfaitaire devrait s'appliquer à l'ensemble de la rémunération et non pas seulement sur le salaire. Moi, j'ai travaillé longtemps sur la question des régimes de retraite, et, si vous perdez les contributions au régime de retraite sur cette partie-là de votre salaire, c'est une iniquité qui dure non seulement de la période où vous n'avez pas eu l'ajustement salarial, mais, aussi, ça va vous affecter pendant tout le temps de votre retraite, qui est une période assez longue.

Mme Lorrain (Roxanne) : Donc, aussi, on considère que les dates d'entrée en vigueur des différentes mesures sont difficiles à comprendre, dans le sens qu'on recommande... En fait, on recommande que le ministère produise un document qui clarifie le sens et les objectifs des délais dans l'entrée en vigueur de certaines dispositions du projet de loi n° 10, parce qu'on considère que ce n'est pas assez clair, de la façon dont ils sont inscrits pour l'instant dans le projet de loi, puis que le gouvernement ne retienne que les délais pour l'entrée en vigueur qui visent à faciliter la transition et non pas ceux qui retardent l'entrée en vigueur des mesures qui visent à améliorer l'accès à l'équité salariale.

Mme Rose (Ruth) : Je pense qu'elle a sauté quelques affaires. En tout cas, on... Bien, les autres recommandations qu'on a faites visaient à faciliter ou étendre davantage les démarches dans les petites entreprises, où on pense que l'employeur doit faire un vrai plan d'équité salariale et pas seulement déterminer lui-même ce que devraient être les corrections. Et on pense que, si une plaignante fait une plainte dans ce cas-là et que la commission fait une enquête, que ces informations devraient être transmises à la plaignante, parce qu'actuellement elles sont confidentielles, et là la plaignante n'est pas nécessairement en mesure de juger : Est-ce que ma plainte est fondée? Est-ce que je dois poursuivre ou non? Donc, on pense que... Et, surtout, dans l'esprit du processus de participation, qui vise justement à donner l'information aux associations accréditées ou aux salariés non syndiqués dans une entreprise, on pense qu'il faudrait davantage d'information à la fois dans les cas d'équité salariale et dans l'évaluation du maintien. Nous sommes d'accord avec l'idée de garder l'information pour six ans, c'est une des choses qu'on a demandées.

Et, aussi, une des choses qui nous inquiètent aussi pour les travailleuses non syndiquées, c'est que vous supprimez l'article... l'obligation de l'employeur d'aviser les employés, tout le monde qu'il va avoir un affichage, et ça, dans les articles 35, 65 et 76.3.

Des voix : ...

Mme Rose (Ruth) : J'ai fini. J'ai terminé.

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui? Bon. C'est beau. Bien, écoutez, je vous remercie. De toute façon, nous avons notre mémoire, hein? Si jamais vous n'avez pas eu la chance de tout nous rapporter, on pourra... on va le consulter.

Alors, écoutez, nous allons maintenant débiter la période d'échange. M. le ministre, hein, du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la parole est à vous. Et vous disposez de 16 min 30 s, je vous le rappelle.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. J'aimerais d'abord vous remercier pour la préparation et la belle présentation de votre mémoire. Ça nous fait plaisir de vous accueillir ce matin. Je vais y aller de façon un peu plus télégraphique, là. Il y a quelques points, là, qui méritent des précisions de votre part. Vous avez référé aux entreprises où il n'y avait pas de comparatif masculin. Est-ce que j'ai bien compris?

Mme Lorrain (Roxanne) : Oui.

Mme Rose (Ruth) : Oui.

M. Boulet : Est-ce que vous avez vu dans le projet de loi qu'on traite de ces entreprises-là?

Mme Lorrain (Roxanne) : Oui. Ça, dans le fond, mon point visait à dire qu'on considère que j'ajout, dans le fond, que, durant le maintien sans comparateur masculin, dans le fond, s'ajoute... que la loi s'applique à eux, finalement, on considère que c'est une avancée quand même assez substantielle. Donc, c'était plutôt... On soulignait cet ajout-là.

M. Boulet : Bien, c'est un excellent point. Puis je pense qu'il faut le préciser pour le bénéfice de nous tous, avant, pour l'exercice initial, dans les entreprises où il n'y avait pas de comparatif masculin, il y avait un règlement en vigueur en vertu de cette loi-là qui prévoyait des comparatifs masculins ailleurs sur le marché du travail, donc permettant aux entreprises où il n'y avait pas de comparatif masculin de bien faire l'exercice initial. Mais, pour l'exercice de maintien de l'équité salariale, il n'y avait rien. Donc, on ne pouvait pas faire les comparaisons utiles à la correction des écarts salariaux découlant de la discrimination systémique envers les emplois à prépondérance féminine. Et ça, on a prévu, dans le projet de loi, que, pas simplement pour l'exercice initial, mais aussi pour l'exercice de maintien, le règlement sera applicable et, donc, pourra aux entreprises de s'en inspirer en utilisant les comparatifs masculins. Je suis heureux que vous l'ayez souligné.

Mme Rose (Ruth) : Effectivement, on aimerait vous remercier. C'est quelque chose qu'on a demandé depuis longtemps. Et donc c'est un des bons points de l'avoir.

M. Boulet : Bien, merci beaucoup. Deuxième élément. Je pense que vous avez fait référence à la possibilité qu'il y ait... Puis vous déploriez le fait qu'il n'y ait pas de formation disponible pour les salariés pour leur permettre de faire des observations ou des demandes de renseignement, ce qui n'existait pas avant. Il n'y avait pas possibilité de faire des observations ou des demandes de renseignement. Mais vous souleviez le point, je pense, là, puis corrigez-moi si je suis dans l'erreur, qu'il n'y avait pas de formation spécifique, notamment pour le salarié non syndiqué. Est-ce que j'ai bien compris?

Mme Rose (Ruth) : C'est-à-dire que, dans la boîte, dans le cas de l'équité salariale, de l'exercice, l'employeur est obligé d'offrir une formation. Mais c'est une loi qui est très complexe, surtout pour des gens qui n'ont pas les ressources syndicales. Donc, on pense qu'il devrait avoir un mécanisme qui permet aux salariés d'avoir, peut-être, au moins, une demi-journée pour voir comment ça fonctionne puis qu'est-ce que ça devrait être, une évaluation. Alors, on aimerait que la loi demande... donne cette responsabilité à l'employeur. Mais on pense que la commission aussi pourrait jouer un rôle pour offrir des formations aux salariés. Et ça, ça pourrait alléger la tâche pour l'employeur.
• (11 h 20) •

M. Boulet : D'accord. Ça, c'est aussi un très bon point. Et je veux vous informer que la Commission des normes, de l'équité, santé, sécurité du travail donne des formations en ligne aux salariés, qu'ils soient ou non syndiqués. Les salariés ont la possibilité de poser des questions en ligne et ils peuvent même demander à la commission des normes de libérer une personne qui va former le salarié, qui va lui donner toutes les informations pertinentes à l'application de la Loi sur l'équité salariale. Ça fait que, déjà, la commission le fait, et j'avais déjà eu une discussion sur cet élément-là.

Mme Rose (Ruth) : ...ça fait longtemps que nous, on travaille avec la commission, notamment, sur le contenu et la forme de la formation, et on devrait faire... on a demandé de faire une formation spécifique sur l'évaluation de maintien. Il faudrait aussi que l'employeur libère ses salariés, les salariés qui vont participer à un éventuel comité de maintien, ou même sur le processus de participation, pour qu'ils aient le temps de suivre ces formations-là.

M. Boulet : O.K. donc, on est conscient que la commission donne de telles formations. Là, vous dites : Il faudrait aller un pas en avant et libérer les salariés pendant les heures de travail pour leur permettre de suivre la formation.

Mme Rose (Ruth) : Tout à fait.

M. Boulet : O.K. Bien compris.

Mme Rose (Ruth) : ...ça fait longtemps que le CIAFT a donné des formations aux travailleuses non syndiquées, à la demande de la commission.

M. Boulet : D'accord. L'étalement, un autre sujet que vous avez traité. Bon, l'étalement, vous vous y opposez. Est-ce qu'on réalise que l'étalement est une possibilité, non une obligation d'étalement? Est-ce que ça, on est sur la même longueur d'onde?

Mme Rose (Ruth) : On se rend compte que l'évaluation du maintien, il affecte normalement un nombre limité de travailleuses, donc ce n'est pas nécessairement un fardeau très lourd pour l'entreprise, alors on voudrait que ce soit la norme qu'il n'y ait pas d'étalement et que, si l'entreprise est vraiment en difficulté, qu'il doit demander l'approbation de la commission et qu'il n'y a pas possibilité d'aller au-delà des quatre ans qui sont prévus dans la loi.

M. Boulet : En 2009, quand la loi a été amendée, ce que le législateur de l'époque avait réalisé, c'est que la loi était peu appliquée, peu respectée, et c'est la raison pour laquelle, à partir de ce moment-là, il s'inspirait de cette

absence de respect là pour dire : Dorénavant, il n'y aura plus de rétroactivité, on va corriger les écarts uniquement à la date où on fait l'exercice d'évaluation du maintien. Est-ce que vous ne pensez pas que l'étalement peut être aussi considéré comme un incitatif? Parce qu'on a un but commun, c'est-à-dire de combattre la discrimination systémique envers les emplois à prépondérance féminine. Est-ce qu'on ne doit pas se donner les moyens et donner aux entreprises les moyens de bien respecter et d'appliquer la loi? C'est simplement une indemnité forfaitaire qui est étalée dans le temps, et, je le répète, comme je l'ai mentionné un peu plus tôt, les écarts sont corrigés à partir de ce moment-là dans les échelles de salaire. Est-ce que, donc, l'étalement n'a pas aussi un effet incitatif à un plus grand respect de la loi?

Mme Rose (Ruth) : C'est-à-dire qu'on ne demande pas de l'enlever complètement, mais de ne pas en donner... le fixer comme règle, c'est-à-dire que, si l'employeur a vraiment besoin de l'étalement, il pourrait le demander. Mais il faut se rappeler que, pendant tout le temps que l'iniquité existe, que ce soit rétroactif, les hommes sont payés selon la valeur de leur travail. Chaque fois qu'on demande un allègement pour l'entreprise, on met le fardeau uniquement sur les femmes. Et je pense que la décision de la Cour suprême et des cours antérieures ont essayé de faire respecter cette loi, cette... En fait, c'est un droit en vertu de la charte des droits canadienne et québécoise, que les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Alors, qu'on essaie d'arrêter de créer des obstacles, et de prolonger, et d'étaler. On fait ce qu'on peut, mais le principe devrait toujours être de corriger le plus rapidement possible.

M. Boulet : Je suis totalement d'accord avec ça, mais je réitère que l'étalement est une possibilité non appliquée de façon automatique.

Il y a un autre point que j'aimerais traiter avec vous. Vous avez référé aux travailleurs ou aux travailleuses qui ont quitté. Donc, si on fait l'exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale le 1er janvier 2020, vous voudriez que les salariés qui ont quitté avant puissent bénéficier de l'indemnité forfaitaire. Est-ce que c'est le point que vous avez bien soulevé?

Mme Rose (Ruth) : Oui, dans le cas de l'équité salariale, quand il y a rétroactivité, ça s'applique à tout le monde qui était en place au moment où la rétroactivité devrait s'appliquer. Alors, oui, on voudrait que le même principe s'applique dans le cas de l'évaluation du maintien et, encore là, parce que c'est une période de cinq ans, les gens ont pu prendre leur retraite, ils ont quitté l'emploi pour aller ailleurs. Alors, ils ont droit à cette correction, elles aussi.

M. Boulet : On s'entend bien. Parce que je vais vous rassurer : si l'exercice de maintien est fait le 1er janvier 2020, par exemple, si une salariée... puis que l'événement qui a créé l'iniquité est survenu trois ans avant, la salariée qui a été là pendant deux ans, elle pourra bénéficier de l'indemnité forfaitaire. Donc, ces personnes-là, suivant tous les principes de rétroactivité généralement applicables, là, ce n'est partout le cas, là, il y en a qui pourraient me corriger, là, mais ça va s'appliquer. La rétroactivité va protéger les salariés hommes ou femmes qui ont quitté avant l'exercice du maintien de l'équité salariale.

Mme Rose (Ruth) : C'est très bien. Je ne suis pas avocate, je ne sais pas s'il faut avoir une clause spécifique dans l'article, dans la loi ou dans les règlements, mais on est heureuses d'entendre vos paroles.

M. Boulet : Merci. L'autre point...

La Présidente (Mme IsaBelle) : Cinq minutes.

M. Boulet : J'aimerais ça que vous reveniez sur quand vous dites : Il faudrait que ça concerne l'ensemble de la rémunération.

Mme Rose (Ruth) : Ça, c'est très essentiel. Il faut dire que notre préoccupation est principalement avec les crédits de rente qu'on accumule pendant une période. Il y a d'autres dimensions qui sont peut-être plus complexes, par exemple, une assurance maladie. Alors, le problème, c'est que, si vous n'avez pas payé les primes pour l'assurance maladie pendant cette période-là, c'est peut-être inutile de le faire, sauf si la personne est tombée malade pendant la période et a dû recourir à cette assurance maladie, et donc elle l'a fait sur la base d'un salaire qui était incomplet. Alors, c'est peut-être un problème qui a des éléments techniques importants. Mais, par exemple, pendant que les gens sont en congé parental, ou en maternité, ou en congé maladie, la Loi sur les normes prévoit que, en autant que la personne paie sa part des assurances, que l'employeur est obligé de payer sa part puis de maintenir son adhésion. On pense que l'indemnité devrait inclure l'ensemble de la rémunération et, d'ailleurs, notre interprétation de la loi fédérale est à l'effet que, dans l'évaluation de maintien et dans la rétroactivité potentielle, toute la rémunération est comprise. Alors, moi, je crains que, si vous n'incluez pas l'ensemble de la rémunération, les associations accréditées qui sont allées en cour sur cette question-là vont se retrouver encore avec un manque de rétroactivité complète. Ils vont être obligés de retourner en cour pour compléter la loi.

• (11 h 30) •

M. Boulet : C'est un point qui avait été soulevé par le groupe qui vous a précédé, l'APTS. Et il faut relire la définition de salaire : comme dans plusieurs lois statutaires et du travail, ça comprend tous les avantages qui ont une valeur pécuniaire, dont les régimes de retraite et d'avantages sociaux. On pourra en discuter, mais les avantages à valeur pécuniaire, on le dit même, les régimes de retraite, de prévoyance collective, les régimes d'assurance maladie ou d'invalidité, c'est un concept qui est global. Et donc, quand on parle de l'indemnité forfaitaire, fondamentalement, ça vise à corriger des écarts de salaire, et le salaire est bien défini comme comprenant les avantages pécuniaires.

Mme Rose (Ruth) : Je m'excuse, mais votre projet de loi, très spécifique, j'essaie de trouver la place. Mais dans l'article 76.5.2, il dit très spécifiquement que : «Aux fins du présent article, la rémunération comprend la rémunération flexible et les avantages à valeur pécuniaire — ça, c'est pour les ajustements salariaux qui vont aller pour l'avenir — à l'exception d'une indemnité forfaitaire visée au deuxième alinéa de l'article 76.5.» Donc, on pense que l'indemnité forfaitaire doit aussi inclure la rémunération... les avantages de valeur pécuniaire.

M. Boulet : Je comprends. Et moi, je fais une lecture qui n'est pas la même que vous. Ce que ça dit, ce paragraphe-là, c'est qu'on ne peut pas, pour maintenir l'équité salariale, diminuer la rémunération des salariés qui occupent des emplois dans l'entreprise. Mais, quand on paie une indemnité forfaitaire, forcément, il y a une augmentation du salaire de la personne qui reçoit l'indemnité forfaitaire, parce qu'on a fait le calcul de l'impact de l'événement qui crée l'iniquité dans la période de cinq ans qui précède l'exercice du maintien de l'équité salariale, et donc on paie l'indemnité forfaitaire qui tient compte des avantages pécuniaires. Mais, quand on fait l'exercice de maintien, on ne pourrait pas cependant, dans l'avenir — et là c'est pour la correction des écarts salariaux — diminuer la rémunération de quelqu'un. Donc, s'il y a eu des événements qui créent une iniquité, mais que ces événements-là sont disparus puis que, par exemple, le salaire masculin est en dessous du salaire féminin, on ne pourrait pas baisser le salaire féminin. C'est la raison pour laquelle on dit que, dans un exercice de maintien d'équité salariale, ça ne peut pas avoir pour effet de maintenir... ça ne peut pas avoir pour effet de diminuer la rémunération des salariés.

Mme Rose (Ruth) : ...d'accord avec la première phrase. C'est la deuxième phrase qui...

La Présidente (Mme Isabelle) : Pardon. Pardon, le temps est écoulé.

M. Boulet : Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Le temps est écoulé. Moi, je vous remercie beaucoup pour cet échange, Mme Rose, Mme Lorrain et M. le ministre. Nous allons maintenant... ou je cède la parole maintenant au porte-parole de l'opposition. Je vous rappelle, M. le député, que vous disposez de 11 minutes. Merci.

M. Rousselle : Merci, Mme la Présidente. On va continuer dans la même veine, madame, parce que, je pense, vous avez d'autres choses à dire là-dessus, puis... je suis bien conscient, effectivement, qu'un forfaitaire, là, tu ne reçois rien sur ton fonds de pension, c'est un forfaitaire, c'est un montant d'argent, mais tu ne reçois pas d'autre chose avec ça. Et vous avez fait la lecture, justement, de l'article proposé de loi, là. J'aimerais ça que vous reveniez là-dessus parce que, je pense, c'est important qu'à un moment donné c'est bien beau, un forfaitaire, c'est bien beau essayer d'avoir une équité, mais l'équité, là, on essaie de l'avoir partout, comprenez-vous, même dans les avantages. Donc, je voudrais vous entendre là-dessus.

Mme Rose (Ruth) : Bien, effectivement, s'il y a un problème de crédit de rente, ce n'est pas quelque chose qui va être payé directement à la personne, c'est plutôt quelque chose que l'employeur doit corriger dans ses livres et faire la contribution, et ça implique aussi que le salarié paie sa part des contributions au régime de... donc, normalement, quand l'indemnité forfaitaire est calculée, de toute façon, on déduit les taxes sur les autres cotisations, puis les cotisations au régime de retraite. Donc, l'indemnité forfaitaire devrait tenir compte de toutes ces valeurs, de tous ces avantages.

M. Rousselle : Je regardais au niveau... vous avez demandé, justement, une formation pour les gens qui font partie du comité paritaire, là, et le comité au niveau de l'évaluation de l'équité salariale. Vous, vous en pensez... parce que j'écoutais le groupe avant vous, et puis ils nous proposaient, eux, un comité permanent au niveau de l'équité salariale.

Et aussi, en même temps, je vais y aller aussi là-dedans, eux autres, ils suggéraient aussi avoir une évaluation de maintien aux trois ans au lieu du cinq ans. Parce qu'on sait tous qu'à un moment donné, peu importe la compagnie, peu importe le gouvernement, peu importe quoi, il y a une évolution et, à un moment donné, il y a un changement qui se fait au niveau du travail. Et eux trouvaient ça long, cinq ans, donc ils préféraient trois ans. À ce moment-là, à la place d'avoir une rétroactivité sur le deux ans qui manque, bien, à ce moment-là, la personne peut en bénéficier immédiatement. Êtes-vous capable de... Avez-vous une pensée là-dedans? Est-ce que vous avez réfléchi à ça ou...

Mme Rose (Ruth) : Oui, c'est une des choses qu'on avait demandées dans... On a été consultées avant le dépôt du projet de loi, puis c'est une des choses aussi que nous avons dites. Nous sommes toujours d'accord avec l'idée que la bonne pratique... qu'un employeur devrait quantifier un changement quand il introduit un nouveau poste ou s'il fait changer la tâche d'un poste existant. On pense que c'est une bonne pratique de déjà l'intégrer à l'équité salariale, du plan d'équité salariale. Comme ça, quand vient l'évaluation, il n'y aurait pas de correction à faire, parce que ça aurait déjà été fait. Donc, on peut espérer que les employeurs vont, de toute façon, éviter à avoir à changer les choses aux cinq ans. Et ça, ça reviendrait à l'évaluation... excusez-moi, le maintien en contenu qu'il y avait avant la loi de 2009.

Ceci étant dit, réduire la périodicité à trois ans pourrait aussi améliorer. Il faut dire que, pour les travailleuses non syndiquées qui n'ont pas les ressources des syndicats, c'est plus difficile, parce qu'elles n'ont pas, à l'intérieur de l'entreprise, elles n'ont pas des mécanismes pour se concerter, puis s'organiser, puis s'informer. Et 60 % des travailleuses du Québec ne sont pas syndiquées, et c'est encore plus important dans le secteur privé. Donc, on pense que, pour eux, il vaudrait mieux avoir une périodicité et il faudrait alors prévoir un mécanisme spécifique pour que, d'une part,

qu'ils élisent des représentants pour travailler avec l'employeur et, d'autre part, qu'on leur donne une formation. Et, évidemment, ceci est un des mécanismes qui vont s'appliquer plutôt dans les grandes entreprises. Nous aimerions que ça s'applique à partir de 50 employés et que, pour les petites entreprises, on ait plutôt des mécanismes d'améliorer les informations.

M. Rousselle : Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : ...

Mme Sauvé : Merci, Mme la Présidente. Merci beaucoup pour votre présentation. Je vais faire du pouce sur ce que mon collègue vient de dire.

Vous avez parlé de ces mesures-là pour l'entreprise avec 10 à 49 salariés. Moi, je me préoccupe de la très petite entreprise aussi, parce qu'évidemment le projet de loi s'applique à tous. Donc, je m'intéresse à la plus petite entreprise, et vous parlez de simples mécanismes. Donc, est-ce que c'est suffisant? Puis, l'autre chose, je me préoccupe aussi de la petite entreprise qui n'est ni syndiquée et qui n'a pas de service de ressources humaines. Parce qu'on comprend que ce sont des milliers... On les appelait les très petites entreprises du Québec.

Alors, ma première question, c'est : Est-ce que vraiment des simples mesures ou un processus plutôt simplifié, mais qui prévoit quand même un plan d'action, ne seraient pas davantage bénéfiques pour ces entreprises-là? Comment vous voyez ça, là, si on élargit la portée à l'ensemble de ces très petites et moyennes entreprises?

Mme Rose (Ruth) : Bien, nous, on a fait accompagner plusieurs petites entreprises, surtout dans le secteur communautaire, et ce qu'on a trouvé, c'est que le fait d'être obligées de faire un exercice d'équité salariale les a amenées à penser à la politique salariale. Avant, ils engageaient quelqu'un, puis ils mettaient un salaire au pif, puis ils avaient toutes sortes d'incohérences, puis ils ne savaient pas pourquoi. Alors, le fait d'être obligées de faire un exercice d'équité salariale les a amenées à réfléchir à leur politique de ressources humaines et leur politique salariale plus spécifiquement. Et moi, j'ai été longtemps sur le comité des partenaires et j'ai entendu aussi beaucoup d'employeurs du secteur privé qui ont dit : Oui, on est contents d'avoir fait un exercice d'équité salariale, parce que ça a clarifié nos politiques.

• (11 h 40) •

Mme Sauvé : Oui, je suis très au courant de votre implication avec les partenaires du marché du travail.

Je veux vous parler aussi... Le groupe qui a précédé a parlé de l'importance de l'affichage du plan d'action, mais pas seulement pour les aspects correctifs, mais qui nécessitaient correction, mais aussi de l'ensemble de l'oeuvre, des actions posées. Je ne vous cacherai pas que je trouvais que c'était une bonne nouvelle. Vous, dans votre mémoire, la recommandation 4, vous dites qu'un seul affichage est nécessaire. Toujours dans l'appropriation du plan d'action qui va être présenté et dans le maintien réel, au-delà d'un comité, au-delà des gestes posés au niveau du rattrapage des écarts salariaux, est-ce que vous croyez vraiment qu'un seul affichage est nécessaire pour assurer le maintien?

Mme Rose (Ruth) : Bien, quand je parle d'un... je parlais d'un seul affichage dans le cas de l'exercice, parce que, quand on a un comité d'équité salariale dans des entreprises de plus de 50, il y a un premier affichage après les deux premières étapes du programme, c'est-à-dire au moment où on a identifié les catégories d'emploi et, je pense, on a choisi l'outil d'évaluation. Puis, après, après qu'on a appliqué les choses puis on a identifié les ajustements salariaux, il y a un deuxième affichage. C'est un langage qui est difficile, mais, dans chacun de ces affichages, il y a d'abord la période de 60 jours, puis ensuite les commentaires, puis ensuite une correction, et donc il y a, en quelque sorte, quatre affichages pour l'équité salariale.

Dans le cas de l'évaluation du maintien, il y a besoin... il n'y a pas une première étape, donc il y a juste un affichage pendant 60 jours puis ensuite l'affichage final. Et on pense que, pour les 10-49, même pour l'exercice initial — puis on aimerait quand même que cet exercice soit davantage formalisé qu'il ne l'est actuellement — un seul affichage est nécessaire, mais l'affichage... la première moitié de l'affichage, c'est-à-dire, c'est 60 jours pour commentaires, et on pense que ça pourrait être une période un peu plus longue s'il y a une réaction de la part des travailleuses. Et c'est en ce sens-là, donc, c'est quelque chose que... on voudrait formaliser davantage l'exercice d'équité salariale dans les petites entreprises.

Mme Sauvé : ...votre réponse. Merci beaucoup.

La Présidente (Mme Isabelle) : Vous voulez... M. le...

M. Rousselle : Il reste combien de temps?

La Présidente (Mme Isabelle) : Ah! quatre minutes.

M. Rousselle : Quatre minutes? Merci. Écoutez, j'ai lu un petit peu, puis dites-moi si j'ai fait erreur, là, vous parlez, à un moment donné, de garder les informations pendant six ans. Pourquoi six ans? Puis, je veux dire, quand on veut garder les informations d'une structure, pourquoi ne pas les garder plus longtemps? Ou de quelle manière vous en êtes arrivés à six ans? C'est ça, je voudrais...

Mme Rose (Ruth) : Bien, la loi actuelle dit cinq ans. Le problème, c'est que, étant donné que le maintien, c'est cinq ans, au moment où l'affichage de l'évaluation du maintien se fait, l'employeur peut détruire le matériel de l'exercice antérieur. Donc, s'il y a contestation du maintien, les documents nécessaires pour savoir qu'est-ce qui était l'exercice ou l'évaluation antérieure n'est pas nécessairement là. Alors, il faut que ça soit prolongé. Je pense que nous, on a demandé sept ans, mais six ans, c'est quand même raisonnable, parce qu'il y a moins d'un an pour que les gens formulent des plaintes. Et, en plus, la loi ajoute que, s'il y a plainte ou que la commission a décidé de faire enquête, que les documents doivent rester jusqu'à ce que cette plainte ou cette enquête soit réglée. Alors, on pense que six ans, c'est une grande amélioration par rapport à cinq ans, où il y avait... avec la loi actuelle, il y a une grande possibilité que tout le matériel nécessaire pour investiguer une plainte disparaisse.

M. Rousselle : Je suis d'accord avec vous, parce que, plus qu'on peut garder les informations, je veux dire, on peut savoir vraiment, en tout cas, ça peut nous aider, justement, à faire des revendications, à faire des démarches, effectivement. Mais c'est juste le six ans, parce que, même moi, honnêtement, personnellement, six ans, je trouve ça même court, honnêtement. Moi, vraiment, je pense, de l'information, ça devrait rester là plus longtemps pour, justement, avoir une référence, à un moment donné, dans le temps. Mais ça, c'est moi que... je pense ça... c'est là-dessus que je voulais vous entendre, là.

Mme Rose (Ruth) : Si vous voulez mettre 10 ans ou 14 ans, nous, on serait d'accord, mais six ans, c'est une grosse amélioration par rapport à cinq.

M. Rousselle : Je reviens toujours...

La Présidente (Mme Isabelle) : M. le député de Vimont et M. le vice-président, écoutez, on a constaté que le système a bloqué, le système de l'horloge a bloqué, donc vos 11 minutes sont vraiment largement, même, dépassées. On présume que c'est peut-être le froid. Mais on se rendait compte que ça n'avancait plus et là on constate que, vraiment, le 11 minutes est passé.

M. Rousselle : ...vous en remercie.

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, on cède la parole immédiatement au porte-parole du deuxième groupe de l'opposition, 2 min 45 s, s'il vous plaît.

M. Ouellet : ...geler l'horaire, j'aimerais ça.

Des voix : Ha, ha, ha!

M. Ouellet : Je vais être très bref. Cet après-midi puis au courant des consultations, on va rencontrer des grandes centrales syndicales. On aura aussi des fédérations d'employeurs, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, la Fédération des chambres de commerce, et c'est... Donc, on aura effectivement plusieurs pendants des propositions qui pourraient être regardées dans le projet de loi. Mais, quand on regarde deux fédérations qu'on va avoir prochainement, on nous parle que, dans le projet de loi, on va rajouter un fardeau administratif aux petites entreprises. On va complexifier ce qui est déjà compliqué dans les commerces qui, dans certains cas, n'ont pas de syndicat. Donc, moi, j'aimerais vous entendre. Vous représentez, vous travaillez de part et d'autre avec des femmes non syndiquées. Si on avait une chose à modifier dans le projet de loi qui favoriserait l'équité salariale pour les travailleurs non syndiqués, ce serait quoi?

Mme Rose (Ruth) : Bien, je pense qu'on l'a dit : Dans l'exercice initial d'équité salariale, que l'employeur soit obligé de faire un plan, c'est-à-dire qu'il fasse toutes les étapes d'évaluation... Parce que, sinon, il peut aller au pif, il peut dire : Ah! peut-être que celle-là n'est pas bonne ou... Alors que de formaliser un plan... et qui n'est pas si difficile que ça... Nous, on donne des formations à des travailleuses ordinaires en dedans de trois à six heures qui les permettent de maîtriser... Et un des problèmes avec les formations qui sont données par la commission, c'est que... parce qu'ils doivent, eux, couvrir tous les cas possibles, ça devient énormément compliqué. Alors que nos formations, parce qu'elles sont ciblées pour les petites entreprises, sont beaucoup plus courts et plus légers, et... Nous, on a beaucoup échangé avec la commission sur cette question-là, c'est une des raisons pour laquelle ils nous ont donné un mandat pour donner des formations.

Alors, au niveau de l'équité salariale, c'est... on pense qu'obliger l'employeur de faire les étapes... ce qui va aussi faciliter les enquêtes quand la commission va faire une enquête ou va faire une vérification de sa propre initiative. Et ça permet aussi de formaliser l'information si un salarié demande de l'information.

M. Ouellet : Donc, pour les petites entreprises de 10 à 49, ce que vous proposez, c'est que ces entreprises-là obtiennent une formation ciblée, propre à leurs besoins, et qu'ils puissent, par la suite, faire un plan.

La Présidente (Mme Isabelle) : Très bonne question, mais nous n'aurons pas le temps d'entendre la réponse. Alors, nous cédonnons immédiatement la parole au porte-parole du troisième groupe d'opposition. Vous disposez de 2 min 45 s, c'est vite passé. Allons-y.

M. Leduc : Vous êtes juste avec tout le monde, Mme la Présidente, c'est correct.

On a parlé beaucoup avec le groupe qui vous a précédé de ce qui est dans votre recommandation n° 1, en fait, le fait qu'il n'est pas possible d'avoir un traitement des plaintes qui avaient été déposées dans le passé avec la nouvelle loi qui va être adoptée. Et je faisais le comparatif avec les clauses de disparité de traitement, où il y a un projet de loi qui a été déposé il y a presque un an et demi, deux ans, qui disait qu'à partir de maintenant les nouvelles discriminations seront interdites, mais les anciennes pourront être répétées dans le futur.

Est-ce que c'est... il n'y a pas quelque chose de paradoxal là-dedans? Est-ce que ce n'est pas la même chose, la même philosophie qu'on applique en ce moment dans le projet de loi pour dire : Bien, les anciennes plaintes vont être gérées avec l'ancienne loi, qui a été reconnue comme étant discriminatoire, tandis que les nouvelles pourront être avec la nouvelle loi, qui, supposément, ne l'est plus? Est-ce que, dans ce cas-là, on ne vient pas invalider le fait que la nouvelle loi permet la fin de la discrimination en laissant les anciennes plaintes être prolongées?

• (11 h 50) •

Mme Rose (Ruth) : Bien, le problème, c'est qu'effectivement... parce qu'il y a le problème de cheminement et le problème de contenu. Parce qu'en principe l'évaluation de maintien qui est faite en 2010 ou 2009 a identifié les discriminations qui étaient antérieures. Et, s'il ne l'a pas fait, ces plaintes-là ont été traitées. Le problème a été, d'une part, est-ce que les syndicats avaient l'information nécessaire pour juger, et, d'autre part, qu'il n'y avait pas de rétroactivité. Alors nous, on a été plus préoccupés par la rétroactivité des plaintes dont certaines traînent depuis 2008, 2009. Et on pense que ça, ça doit être corrigé, alors que la nouvelle loi ne le permet pas.

M. Leduc : ...que, si c'est la recommandation n° 1, c'est que, pour vous, c'est la chose la première à modifier dans ce projet de loi là.

Mme Rose (Ruth) : Ça puis l'indemnité... l'ensemble de la rémunération.

M. Leduc : O.K. S'il me reste un petit peu de temps, je poserais une dernière question. La recommandation n° 7, vous demandez que l'indemnité forfaitaire, bon, dans le projet de loi, puisse être étalée, mais vous voulez vraiment que ça soit un maximum de quatre ans, et non un étalement qui peut être jusqu'à sept ans dans le projet de loi. Et vous demandez l'approbation spécifique de la commission pour ça. Quel est votre raisonnement derrière ces deux demandes?

Mme Rose (Ruth) : Mais c'est parce que... normalement pas nécessaire de faire de l'étalement. Alors, on veut que ce soit difficile.

M. Leduc : Mettre un peu de contraintes, qu'ils se forcent un peu. D'accord, parfait.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Tout le temps est écoulé. Alors, écoutez, je vous remercie beaucoup, Mme Rose, et Mme Lorrain aussi, pour avoir participé, votre contribution à nos travaux. Je remercie également M. le ministre, M. le vice-président et tous les autres députés. Vous savez que c'était notre première séance. Je pense que nous avons très bien travaillé.

Nous devons suspendre les travaux jusqu'après les affaires courantes. Donc, on se revoit vers 15 h 30, ça va? Je vous remercie beaucoup. À plus tard.

(Suspension de la séance à 11 h 52)

(Reprise à 15 h 30)

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, bonjour, tout le monde. Nous allons continuer. Je répète ce que j'ai demandé ce matin. Toutes les personnes qui sont dans la salle, de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs appareils électroniques. C'est fait? Merci.

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

Cet après-midi, nous allons entendre les organismes suivants : la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, la Centrale des syndicats du Québec et la Fédération des chambres de commerce du Québec.

Avant toutefois de commencer, il y aura possiblement un changement de député, donc le député de Hochelaga-Maisonneuve risque d'aller faire une intervention en haut. Il sera donc remplacé par la députée de Sherbrooke. Est-ce qu'il y a consentement pour qu'une partie de la séance de cet après-midi il y ait ce changement? Nous avons le consentement? Parfait.

Alors, nous commençons immédiatement. Je souhaite la bienvenue à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Je vous rappelle que vous avez 10 minutes pour exposer votre discours, votre présentation, et, par la suite, nous allons procéder à la période d'échange avec les membres de la commission. Je vous invite d'abord à vous présenter et puis, ensuite, de commencer votre exposé.

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

Mme Hébert (Martine) : Je vous remercie beaucoup, Mme la Présidente. Mon nom est Martine Hébert. Je suis vice-présidente principale à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, le plus important regroupement de PME à l'échelle du pays, qui compte 110 000 membres au Canada, dont environ un sur cinq est au Québec.

Alors, je remercie d'abord les membres de la commission de nous donner l'opportunité d'être ici aujourd'hui pour discuter avec vous du projet de loi n° 10. Comme vous le savez, en tant que PME, nos membres doivent composer avec la législation québécoise en matière d'équité salariale et on a donc pris connaissance avec beaucoup d'intérêt, là, du projet de loi n° 10.

Je dois vous dire d'emblée, Mme la Présidente, qu'on souscrit entièrement aux grands objectifs qui sont poursuivis par le gouvernement. D'entrée de jeu, il est aussi primordial, je pense, de bien mentionner que la FCEI souscrit sans réserve aux grands objectifs de la Loi sur l'équité salariale elle-même. Les employeurs que nous représentons, Mme la Présidente, là, ne sauraient tolérer que leur milieu de travail soit le théâtre de pratiques de rémunération qui soient fondées sur une discrimination basée sur le sexe des personnes en emploi comme en toute autre matière, d'ailleurs, visée par nos chartes.

On estime qu'il est très important aussi que les moyens qui sont déployés pour atteindre les objectifs de la Loi sur l'équité salariale soient conçus, par contre, de manière à ne pas alourdir indûment le fardeau réglementaire et administratif des entreprises québécoises, en particulier celui des PME, et ce, Mme la Présidente, dans un objectif d'en assurer une observance optimale. Hein, on sait que, lorsque les lois et les règlements qu'on applique aux entreprises sont trop complexes, on ne favorise pas nécessairement l'observance et la conformité, bien au contraire. Alors, nous, dans une perspective d'observance et de conformité, on souhaite que le projet de loi ne vienne pas alourdir, là, les procédures et les exigences auprès des entreprises.

Il faut se rappeler aussi que les PME demeurent des entités qui ont des moyens limités, hein, et que l'économie du Québec est une économie de PME. Il faut bien dire que la très, très vaste majorité de nos entreprises, 73 % ont moins de 10 employés, 95 % en ont moins de 50, et, dans ces petites entreprises là qui ont 10, 15, 20 employés, on n'a pas de département de ressources humaines, il n'y a pas de contentieux juridique non plus, donc les ressources sont limitées. Alors, en ce sens, nous estimons avec déférence, Mme la Présidente, que le législateur serait bien avisé d'appliquer le principe de modulation de ces exigences en fonction de la taille des entreprises assujetties, et ça, de manière transversale dans le projet de loi n° 10. Ce principe-là, d'ailleurs, Mme la Présidente, j'en profite pour rappeler qu'il est porté par la politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif, qui est une politique adoptée par décret et qui, en l'instance, là, revêt un caractère obligatoire pour l'appareil d'État québécois.

Alors, on a pris connaissance de la décision de la Cour suprême, en fait, qui est notamment une des raisons d'être, là, de ce projet de loi là et on aimerait rappeler deux principes que la cour semble avoir mis en exergue dans sa décision, à savoir, premièrement, le fait que le gouvernement a tout le loisir de choisir une périodicité plus ou moins longue aux fins de l'évaluation des ajustements salariaux sous les auspices de l'actuelle Loi sur l'équité salariale. Autrement dit, hein, le gouvernement, ce n'est pas sur le cinq ans pour l'exercice d'un maintien que la cour a statué, mais plutôt sur la rétroactivité à la date de l'événement qui s'est produit, là, des versements salariaux aux fins d'ajustement, là, au niveau de l'exercice de maintien.

Le deuxième principe, par contre, qu'on a aussi lu dans le jugement, c'est la question de la reconnaissance que la réduction des obligations des employeurs, en vue d'assurer une meilleure conformité à la loi, peut être tout à fait justifiée. Et ça, dans le jugement, ça nous apparaît, en tout cas, un principe à garder, si vous voulez, aussi en tête dans l'étude du projet de loi, dans le même esprit de ce que nous avons, si vous voulez, mentionné au début.

Un autre rappel important, je vous dirais que, quand on regarde les résultats de la Loi sur l'équité salariale... Parce que c'est bien beau d'avoir une loi, mais encore faut-il que cette loi-là ait vraiment conduit à des résultats. Quand on regarde les résultats de la Loi sur l'équité salariale, ce qu'on constate, c'est que ce n'est pas dans les plus petites entreprises où il y a eu le plus d'ajustements salariaux à faire. C'est-à-dire que le pourcentage de plus petites entreprises qui ont eu à réaliser des ajustements salariaux à la suite de l'exercice de maintien ou de l'exercice initial d'équité salariale est de beaucoup inférieur à celui des plus grandes entreprises. D'ailleurs, en l'occurrence, je vous signalerais même qu'ironiquement celui qui a eu le plus de mailles à partir avec cette loi-là, c'est le gouvernement. C'est là où il y a eu le plus de plaintes et c'est là où il y a eu le plus de cas où les ajustements les plus importants ont dû être imposés, donc, dans le secteur public et non dans le secteur privé. Alors, je pense que c'est important de garder ça en tête lorsqu'on analyse le projet de loi aussi pour dire : Bien, on peut être en faveur du principe de l'équité salariale, mais il ne faut pas voir non plus des bibittes là où il n'y en a pas. Donc, c'est en ce sens-là qu'on a fait cette petite mise en garde là.

Je vous dirais aussi qu'on a... en regardant tout ça, finalement, il nous est apparu peu justifié d'imposer un exercice aussi fastidieux aux petites entreprises alors que ces dernières ne sont visiblement pas celles où la majorité des problèmes se retrouvent. Et c'est pour ça d'ailleurs qu'on a proposé... On s'est demandé si le projet de loi n° 10 ne serait pas une occasion justement pour dire : Bien, écoutez, est-ce que le seuil de 10 employés, là, est toujours justifié ou est-ce qu'on ne devrait pas profiter de cette occasion-là pour hausser le seuil d'assujettissement à la loi? Puisqu'il ne semblait pas y avoir de problème dans les plus petites entreprises, est-ce qu'on ne pourrait pas profiter du projet de loi pour hausser ce seuil-là? Nous, c'est sûr qu'on préférerait, idéalement, un seuil de 50 employés et plus, mais, bon, on serait contents quand on est... Comme on n'est pas dans un monde idéal, bien, on se contenterait, peut-être, d'une hausse, là, à 20 employés. Et, regardez, avoir, peut-être, une clause au terme de la loi qui nous permettrait de regarder, dans le futur, quelles sont les conséquences, là, liées à ça et de faire des rattrapages si c'est nécessaire. Mais nous, on pense que... En tout cas, à la lumière des résultats qu'on a obtenus sur l'équité salariale, à la lumière de l'application de la loi et à la lumière des observations de la Cour, aussi, suprême, on pense que ça pourrait être justifié de hausser le seuil d'assujettissement.

Au niveau, maintenant, plus précisément, de l'article 7 du projet de loi, qui parle du remplacement de l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale, qui voudrait que le nombre d'exigences qu'un employeur devra respecter en matière d'évaluation du maintien en entreprise, là, de l'équité salariale en entreprise, c'est-à-dire, viendrait être augmenté, nous, on pense que cet article-là viendrait imposer des obligations supplémentaires, en ce sens qu'il exige que

l'employeur intègre à l'affichage requis, suivant l'évaluation du maintien de l'équité salariale, un sommaire des questions posées et des commentaires reçus en cours de processus.

Mme la Présidente, dans un milieu de travail où le nombre d'employés est restreint, la publication des commentaires reçus peut évidemment créer des situations, là, qui ne sont pas nécessairement souhaitables, générer des bris de confidentialité. Vous comprendrez que, si vous avez 10, 12 employés puis que vous êtes obligé d'inscrire les commentaires, bien, les personnes qui ont fait des commentaires pourraient être facilement identifiables. Et vous comprendrez que ça pourrait créer des situations, là, malencontreuses, particulièrement dans les plus petites entreprises. Alors, c'est pour ça qu'on a recommandé d'ailleurs que les paragraphes 2^o et 3^o du nouvel article 76.3, introduit par l'article 7 du projet de loi, là, soient abrogés. Et, à défaut, on recommande que les entreprises de moins de 50 employés soient exemptées de ces obligations-là, un peu comme c'est le cas pour le comité d'équité salariale, hein? Parce que les autres obligations dans la loi s'imposent aux entreprises de 50 employés et plus. Donc, on dit : Bien, appliquons, alors, sinon, cette obligation-là aux entreprises de plus grande taille pour éviter ces situations malencontreuses là au sein des plus petites entreprises.

Même chose au niveau de l'article 76.5 qui est introduit par l'article 9 de projet de loi, qui va obliger l'employeur à établir la date précise d'un événement ayant présidé à la nécessité d'un ajustement salarial nécessaire au maintien de l'équité salariale, puisque les sommes dues devront dorénavant être versées à compter de cette date-là d'événement.

• (15 h 40) •

Mme la Présidente, on a beaucoup, beaucoup de difficultés avec cet article-là. En fait, ça va être très difficile d'application dans les plus petites entreprises, où il y a un taux de roulement de personnel souvent très élevé, où aussi les caractéristiques, là, en matière de structure interne, de catégorisation des tâches, des postes, des catégories d'emploi, etc., c'est en constante mouvance. C'est souvent très imprécis, parce qu'une même personne occupe plusieurs fonctions, lorsqu'il y a une personne qui part, ça crée un déséquilibre très important au sein de l'entreprise. Donc, c'est sûr que, pour nous, cette disposition-là, encore une fois, là, nous semble, en tout cas, poser un très grand problème d'application dans les plus petites entreprises. Et c'est pour ça d'ailleurs qu'on a fait quelques propositions, là, que ce soit, encore une fois, de mettre le seuil d'exemption prévu de la loi à des entreprises de plus de 50 employés ou encore à fixer un nombre maximum d'années lorsque c'est impossible de pouvoir déterminer à quel moment ou quel événement en particulier... a créé l'iniquité, là, dans la période de cinq années nécessaire au maintien.

Alors, peut-être, terminer sur une note positive, Mme la Présidente, si vous le permettez. On était très, très contents de voir que le ministre nous avait écoutés en retirant l'avis d'affichage sur l'affichage. Je pense qu'il fallait afficher un avis pour dire qu'on allait afficher un avis... à un moment donné, ça fait... quand on parle de paperasse inutile... Je pense qu'on est contents que cette disposition-là du projet de loi, elle soit retirée, et ça nous fait plaisir de l'accueillir positivement. Voilà.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Merci, Mme Hébert. Nous allons maintenant débiter la période d'échange. M. le ministre, la parole est à vous, et vous disposez de 16 min 30 s.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. Je voudrais d'abord remercier Mme Hébert de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante pour vos propos, votre présence et le contenu de votre rapport. Et, considérant que vous représentez beaucoup de petites et moyennes entreprises au Québec, ça ajoute évidemment de la crédibilité à ce que vous nous mentionnez.

Vous savez, Mme Hébert, vous connaissez bien cette loi-là. D'ailleurs, vous souscrivez aux objectifs fondamentaux de la loi. Bien dit. Vous souscrivez, donc, au dispositif de la décision de la Cour suprême du Canada. Je pense qu'on est tous du même avis autour de la table : il faut lutter contre la discrimination systémique envers les emplois à prédominance féminine. Ceci dit, j'aimerais vous poser quelques questions pour obtenir des précisions sur des commentaires que vous venez de nous faire.

Dans un premier temps, le fardeau pour les PME. Vous revenez sur l'exigence administrative imposée aux petites et moyennes entreprises. Mais vous savez, en même temps, qu'il y a une modulation des obligations dans la Loi sur l'équité salariale en fonction du nombre de salariés. C'est 10 ou plus, 50 à 99, et 100 et plus. Et donc c'est seulement l'entreprise où il y a 100 salariés et plus où il y a une exigence d'avoir un programme d'équité salariale et un comité d'équité salariale.

Est-ce que cette modulation-là... j'aimerais ça, vous entendre un peu plus clairement sur... bon, vous me dites : Vous représentez... la plupart des entreprises que vous représentez ont moins de 10 employés. Où vous... à 50, est-ce que vous pensez que c'est sensé, acceptable socialement, de hausser le seuil à 50?

Mme Hébert (Martine) : Bien, écoutez, je vous dis qu'on... dans un... de façon optimale, nous, on pense que ça devrait. Parce que l'exercice est très complexe, hein? Nous, on accompagne, M. le ministre, Mme la Présidente, on accompagne des membres. Je ne sais pas combien d'appels qu'on reçoit à chaque année, là, mais ça se chiffre par centaines, qui nous posent des questions, qui ne comprennent pas, qui ont de la difficulté avec... C'est une loi qui est très, très complexe à saisir, hein? D'ailleurs, je tiens à dire, par contre, que la Commission de l'équité salariale, la CNESST, la division de l'équité salariale fait un travail exceptionnel pour accompagner les entreprises, là, qui désirent se conformer.

Mais, quand on regarde, M. le ministre, les résultats, hein, à un moment donné, là, il faut se dire aussi qu'il faut légiférer, mais il faut que ce soit légitime de légiférer. Puis, même si on s'entend sur l'objectif, lorsqu'on regarde en termes de résultats, est-ce que le fardeau qu'on impose aux entreprises, par exemple, qui ont entre 10 et 20 employés, n'est pas disproportionné par rapport aux bénéfices que nous en tirons comme société? Parce que, ce fardeau-là, il faut bien se dire qu'il faut qu'il soit repris quelque part. Et, encore une fois, chez l'employeur, ce sont des ressources de moins

à la disposition des travailleurs en place, etc. Donc, quand on regarde, là... excusez mon passé d'économiste, mais, quand on regarde le rapport coûts-bénéfices, d'assujettir des plus petites entreprises, genre, qui ont 10, 12, 13, 14, 15 employés, peut-être que le bénéfice ne justifie pas, si vous voulez, là, le fardeau qu'on leur impose. Et c'est pour ça que moi, je vous ai dit 50, parce que c'est plus facile, dans le sens où la loi comporte, comme vous avez bien dit avec justesse, M. le ministre, des obligations particulières pour les 50 et plus, puis ensuite pour les 100 et plus.

Mais, bon, je ne vis pas dans un monde idéal, et c'est pour ça que je vous dis que je me contenterais de dire : Bien, peut-être qu'on pourrait hausser le seuil d'assujettissement global de la loi à 20 employés et qu'on en sortirait tous gagnants.

M. Boulet : O.K. Je comprends bien. En même temps, vous n'auriez pas une appréhension qu'on créerait un régime à deux vitesses ou deux catégories d'entreprises, où les entreprises à moins de 50 employés, l'iniquité salariale, entre guillemets, serait plus tolérable, mieux acceptée, alors que non permise dans les entreprises de 50 et plus?

Mme Hébert (Martine) : C'est pour ça que je vous dis que, dans le fond, on propose une proposition intérimaire en disant : 20 employés, puis on serait satisfaits, là, en disant que, si on hausse le seuil au moins à 20 employés, de sorte que... Et ça ne veut pas dire qu'on tolérerait l'iniquité, justement, dans ces plus petites entreprises-là, parce que l'expérience nous démontre qu'il y a eu moins d'ajustements salariaux et que même les ajustements qui ont eu lieu étaient, quand même, assez minimes, là. Donc, on ne viendrait pas créer une situation comme celle que vous décrivez, M. le ministre, en ayant ce compromis-là.

M. Boulet : C'est intéressant, parce que, là, ce projet de loi vise principalement à donner suite au jugement de la Cour suprême du Canada, mais ça nous donne l'opportunité d'avoir des commentaires pour éventuellement réformer, de façon plus compréhensive ou plus globale, la Loi sur l'équité salariale, et ce n'est pas la première fois qu'on nous entretient de la modulation, là, des obligations en fonction du nombre de salariés. Et sachez, je l'ai mentionné ce matin, qu'avant le 28 mai 2019 on doit déposer un rapport sur la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité salariale, donc depuis les derniers amendements en 2009, et sur l'opportunité de la maintenir, cette loi-là, en tenant compte de ses résultats d'application.

Et c'est dans cette perspective-là que j'aimerais aussi vous entendre sur ce que vous appelez la périodicité. Il faut bien distinguer, encore une fois, entre l'exercice initial d'équité salariale et, après ça, l'exercice qui vise à maintenir l'équité salariale, qui est... Cet exercice-là doit être fait de façon périodique à tous les cinq ans. Vous nous mentionniez tout à l'heure : ça pourrait être fait à tous les 10 ans, à tous les 15 ans. Si je vous dis, par exemple : Il y en a qui nous demanderaient d'aller en bas de cinq ans, que ce soit à trois ans, à quatre ans plutôt que cinq ans... Il y a beaucoup d'entrepreneurs et de syndicats qui ont des avis très partagés là-dessus, qui me disent : A tous les cinq ans, c'est un bel équilibre; à tous les trois ans, ce serait trop rapide. Mais il y en a qui me disent : A tous les trois ans, s'il y a eu des événements qui créent des iniquités, il faut agir et corriger les iniquités de façon continue et presque tout le temps, alors que vous parliez d'une hypothèse de 10 ans, 15 ans ou... J'aimerais ça vous entendre là-dessus.

Mme Hébert (Martine) : Bien, écoutez, nous, sur la question du cinq ans, je pense qu'on pourrait se satisfaire, là, que ça soit maintenu à cette périodicité-là. Le fait, je vous dirais, de l'abaisser, par contre, ça, ça nous poserait un problème. On est préoccupés, parce qu'effectivement on vient encore en rajouter. Puis il ne faut pas oublier, là, qu'on ne se le cachera pas, là, le Québec, on est le champion des réglementations en tous genres, surtout lorsqu'il y a trait aux lois du travail. Moi, je pense qu'il n'y a pas de justification. D'ailleurs, la cour l'a bien dit. En tout cas, je ne suis pas juriste, là, en toute déférence, M. le ministre et Mme la Présidente, je ne suis pas juriste, mais je n'ai pas compris que la cour avait remis en cause la périodicité. La cour, ce qu'elle a dit, ce n'est pas la périodicité, c'est le moment à partir duquel on corrige les écarts salariaux, c'est là-dessus qu'elle a statué et non pas sur la périodicité. Alors, «if it ain't broken, don't fix it».

M. Boulet : Merci. Est-ce qu'à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante vous avez déjà sondé vos membres sur l'application de la Loi sur l'équité salariale?

Mme Hébert (Martine) : Je vous dirais qu'on n'a pas besoin de les sonder, on reçoit tellement d'appels de membres qui sont désespérés puis qui ont de la difficulté à se comprendre dans cette loi-là que... Je vous dirais qu'on traite des centaines d'appels par année, là, de cas de membres, là, qui nous demandent : Comment je fais ça?

Puis de la compréhension aussi de la globalité, hein? Le processus est complexe, là. Écoutez, même moi, M. le ministre, là, j'aurais de la misère à vous dire c'est quoi, toutes les étapes, puis les comparateurs masculins, puis les postes à prédominance féminine, masculine, etc., là. Alors, imaginez, là, le petit garagiste, là, à Saint-Pie de Bagot, là, qui est dans son garage, puis qui regarde tout ça, puis qui dit... Il se gratte la tête longtemps avant de comprendre qu'est-ce qu'il faut qu'il fasse. Donc, c'est extrêmement complexe.

Et c'est pour ça que je vous dis : Je me demande si le fardeau, tu sais, dans une perspective d'intérêt public, là, et de... je me demande si le fardeau qu'on impose à ces plus petits employeurs-là n'est pas disproportionné par rapport aux bénéfices sociaux qu'on tire d'appliquer une loi aussi complexe, là, chez ces plus petits employeurs, surtout lorsqu'on voit les résultats en matière, là, d'ajustements salariaux, où on sait que ce n'est pas là qu'ont eu lieu les pires... les plus gros problèmes.

• (15 h 50) •

M. Boulet : Absolument, la plupart des plaintes en suspens, d'ailleurs, ont été soumises dans le domaine public et parapublic dans le secteur de la santé, de l'éducation et des services sociaux. Là, il y a beaucoup de problématiques d'équité salariale, et les plaintes émanent surtout de ces secteurs-là.

Autre point que je voulais discuter avec vous, vous mentionniez l'article 7, qui amende 76.3. Il me semble que ça fait référence à un processus de participation des salariés. Puis, indépendamment du seuil d'assujettissement, dans beaucoup de PME, le taux... En fait, le taux de syndicalisation est moins élevé au sein des PME au Québec. Donc, il me semblait, moi, que le processus de participation devait être un peu mieux raffermi au sein des PME pour permettre aux salariés qui ne sont pas représentés par des syndicats, où il n'y a pas d'association accréditée, de faire des observations, de demander des renseignements. Donc, il me semble que le processus de participation, oui, je comprends votre élément de lourdeur administrative, mais, en même temps, les objectifs de la loi nous imposent parfois une certaine administration pour mieux atteindre ces objectifs.

Mais j'aimerais ça vous entendre, là, surtout tenant compte que le taux de syndicalisation n'est pas très élevé, puis une entreprise, quand même, là, je le dis, de 38 salariés, où il y a des problèmes d'équité salariale, puis on veut se plaindre, puis qu'on ne connaît pas la loi, puis qu'on la trouve alambiquée puis compliquée, puis on sait qu'on peut consulter quelqu'un de la commission des normes, mais ce n'est pas toujours facile d'avoir accès à l'information, donc, qu'on puisse demander à son employeur — où il n'y a pas de comité d'équité salariale, là, on n'est pas en haut de 100 — qu'on puisse demander des informations puis qu'on puisse faire des observations, il me semble que c'est démocratique au sein de la PME. Qu'est-ce que vous me diriez là-dessus?

Mme Hébert (Martine) : Je vous dirais que moi, j'avais compris que cette obligation-là sur la participation des employés, ça s'appliquait aux 50 employés et plus, hein?

M. Boulet : Oui.

Mme Hébert (Martine) : À moins que je ne me trompe, là, c'est ça. O.K. Donc, là-dessus, moi, là, où j'en ai, c'est qu'est-ce que ça veut dire participation, hein? Le législateur ne parle jamais pour ne rien dire, mais, souvent aussi, on sait que la définition de ce que c'est, le processus de participation, comment ça va être défini, est-ce qu'on va attendre que ce soient les tribunaux qui balisent ce qu'on veut dire par là... Et c'est tout ça, dans le fond. Peut-être que, sur le principe de participation, le principe de la démocratie, je pense, M. le ministre, on se rejoint. C'est peut-être plus sur la manière, sur le moyen. Et, sur l'obligation, peut-être plus circonscrire l'obligation. Ça veut dire quoi, exactement, cette participation-là? Peut-être la définir davantage ou la baliser, hein, y mettre certaines balises, tel que notamment, en définissant tel que notamment, etc., pour faire en sorte qu'en ayant, par exemple, une boîte de courriel où l'employé peut envoyer ses questions, etc. Donc, je pense qu'il faudrait peut-être circonscrire ce qu'on veut dire par le mot «participation». Comme je le disais ce matin, vous savez, Simone de Beauvoir disait : «Pourquoi les mots, cette précision brutale qui maltraite nos complications?». Alors, les mots ayant toute leur importance et pouvant nous maltraiter parfois, ou nous rendre la vie plus complexe, je pense que ce serait peut-être bien de circonscrire, dans le projet de loi, dans l'article, ce qu'on veut, à tout le moins, définir par le «participation».

M. Boulet : D'accord. Ça va. Non, je le reçois bien. C'est un bon commentaire. Maintenant, vous référez aussi... Bon, quand on fait notre exercice de maintien, on doit... Avant, d'ailleurs, le maintien de l'équité salariale n'était pas défini. Maintenant, dans notre projet de loi, on définit ce qu'est le maintien d'équité salariale et on dit ce que doit contenir clairement l'affichage. Et, quand on parle de la date précise de l'événement, il nous apparaissait que, de bien l'identifier, c'était important, parce que, si on fait l'exercice de maintien, puis je pense que vous adhérez à la périodicité de cinq ans, il faut s'assurer de bien identifier la date où il y a création d'une iniquité, où est survenu un événement qui crée une iniquité. Ça, vous dites, c'est un fardeau indu pour les plus petites PME. C'est difficile à suivre. Mais est-ce que, comme pour les accidents de travail et les maladies professionnelles, on doit tenir un registre puis faire une enquête quand il y a un accident de travail qui comprend des lésions corporelles qui sont plus importantes? Est-ce que ce n'est pas envisageable que, même au sein d'une PME, pour le bénéfice du respect de l'équité salariale et des obligations qui sous-tendent la loi, il ne serait pas opportun d'avoir un registre avec la date d'un événement où il se crée un écart?

Mme Hébert (Martine) : Le problème, c'est qu'il y a beaucoup d'événements au sein d'une PME quand on considère le taux de roulement, quand on considère le profil des personnes qu'on peut embaucher. Dans une petite entreprise, comprenez-vous que l'impact ou l'incidence du départ d'une personne ou d'un changement d'une tâche dans un poste, ça a... on vient de changer 10 % de l'ensemble, justement, des tâches ou des postes. Donc, comprenez-vous que là... Dans le fond, notre problématique, c'est que chaque petit changement, aussi lilliputien fût-il, dans une petite entreprise comme ça, de 10 ou 15 employés, peut avoir un impact sur l'ensemble, justement, de l'équité à chaque fois.

Et aussi il peut y avoir plusieurs événements consécutifs auxquels... on ne sait pas à partir duquel événement en particulier on va attribuer cette problématique, l'iniquité, donc, ou la date qu'on va pouvoir attribuer, par exemple, que c'est exactement l'événement qui a fait en sorte qu'on créait le déséquilibre.

Alors, c'est un petit peu ça, notre problème, M. le ministre, avec la disposition qu'il y a là. On dit : Ih! c'est... En tout cas, moi, j'ai parlé à mes conseillers aux entreprises aussi, qui reçoivent, justement, les appels de nos membres, puis ils m'ont dit ih! comment nos membres vont faire, comment on va faire pour déterminer ça dans une petite entreprise, là? Il va falloir que la commission, sinon, nous fournisse, là, des balises, des guides ou des «templates», là, qu'on appelle en bon français, quelque chose, des outils, là, pour nous accompagner là-dedans. Ou encore, beaucoup plus simple, exempter, encore une fois, là, ou fixer quelque chose de plus clair pour les plus petites entreprises, dans les cas où on n'est pas capables de l'évaluer, justement.

M. Boulet : Absolument. Il y a certainement une frontière qu'on va peut-être devoir déterminer, mais, tu sais, si tu donnes une prime à un ouvrier, une prime de rétention, surtout dans le contexte de pénurie de main-d'oeuvre qu'on connaît, de 2 \$, puis que cet ouvrier-là quitte, puis que c'était l'emploi en prépondérance masculine, et que la secrétaire, elle, demeure en emploi, il y a quand même eu une iniquité pendant la période de temps où l'ouvrier continue. Ou, si l'employeur décide de mettre fin à la prime de rétention parce qu'il n'y a plus de problème de rareté de main-d'oeuvre, il y a quand même eu une iniquité pendant une certaine période de temps. Mais, parfois, il peut y avoir beaucoup de mouvement de main-d'oeuvre dans une petite organisation, et ça peut être complexe.

Mme Hébert (Martine) : C'est justement, et c'est là où on se dit : Tu sais, dans le fond, si on fait une loi, assurons-nous aussi qu'on va mettre en place les mécanismes qui vont en faciliter l'observance, qui vont en permettre l'observance. Et là je pense qu'on n'est pas nécessairement, en toute déférence, dans un mécanisme où on va pouvoir... ou je pense qu'au contraire on va, de facto, mettre en non-conformité beaucoup d'entreprises, alors qu'elles n'en peuvent rien, là.

La Présidente (Mme Isabelle) : Je dois vous couper, je dois vous couper, votre temps est écoulé. Alors, merci pour ce bel échange. Je cède maintenant la parole au député du deuxième groupe d'opposition, tel que mentionné ce matin...

Une voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : ...officielle, oui. De l'opposition officielle, tel que mentionné ce matin, excusez-moi. Vous disposez de 11 minutes.

M. Rousselle : Merci, Mme la Présidente. Bonjour, Mme Hébert, merci d'être ici, vraiment merci, là, d'avoir fait ce travail-là, parce que ça demande sûrement du temps, et puis vous l'avez mis vraiment, le temps, pour nous préparer ça.

Je remarque, entre autres, dans votre nombre d'employés, que les gens que vous représentez, 70 %, c'est 10 employés et moins. Je lis bien?

Mme Hébert (Martine) : C'est-à-dire que, au Québec, la composition de l'économie québécoise, à peu près 73 %... en fait, 73 % des entreprises, au Québec, ont moins de 10 employés, O.K.? Mais, dans ceux que je représente à la FCEI, là, nous, nos membres ont, en moyenne, 22 employés.

M. Rousselle : Je m'en vais au niveau des 50 et plus, parce qu'on a parlé beaucoup des 50 et plus, on a parlé, justement, que, quand on veut, justement, avoir une équité, l'évaluation du maintien, l'équité salariale, et tout, vous avez parlé de plus que cinq ans, vous, mais moi... Vous, qu'est-ce que vous en pensez, d'un comité paritaire — puis je vous lance l'idée, là, tu sais, là — un comité paritaire pour que ça se fasse d'une manière régulière, tu sais? Parce qu'à un moment donné, vous l'avez dit, des fois, dans des compagnies ou dans des endroits, ça va vite. Ça va vite, puis, à un moment donné, on peut se perdre là-dedans. Un comité paritaire qui serait, justement, à l'affût de ça, de ces changements-là, puis qui ferait les changements à fur et à mesure, vous en pensez quoi, là? C'est-u une idée folle, ça, là, ou...

• (16 heures) •

Mme Hébert (Martine) : Il n'y a jamais d'idées qui sont folles, ou, en tout cas, à peu près pas, mais est-ce que c'est une bonne idée, ça, peut-être là est la question. Je vous dirais que moi, je suis davantage pour laisser aux employeurs le choix des moyens, hein, des moyens qu'ils vont appliquer dans leur entreprise et des moyens qu'ils vont prendre pour justement s'assurer, là, entre les exercices de maintien... Parce qu'à partir du moment où on va imposer cette façon de faire là à un employeur, peut-être, ça va convenir à un, mais ça ne conviendra pas nécessairement à l'autre, ce ne sera peut-être pas optimal pour personne non plus ni pour les travailleurs ni pour les employeurs. Alors, moi, j'inviterais plutôt à laisser le libre choix aux employeurs à y aller sur l'objectif, hein, comme on a ici, là, le grand objectif qu'on a.

Et d'ailleurs je vous soumetts respectueusement aussi que, si la Cour suprême avait jugé qu'il y a d'autres éléments de la loi, là, qui ont besoin d'être renforcés, bien, elle l'aurait dit, ou qu'il y a d'autres éléments de la loi, là, qui ne sont pas conformes à nos chartes ou qui ne sont pas conformes, elle l'aurait dit. Or, à ma connaissance, ce n'est pas ce que la Cour suprême a fait. Elle a bien mentionné tels, tels éléments, elle a pointé ces éléments-là. Alors, pourquoi, comme j'ai dit tantôt, «if it ain't broken, don't fix it», alors pourquoi est-ce qu'on rajouterait des choses, alors que la Cour suprême elle-même n'a pas jugé bon de rajouter ces éléments-là? C'est un petit peu la question que je poserais.

M. Rousselle : Je reviens aux compagnies qui ont 10 employés et moins ou dans ces environs-là, vos membres, vous dites, aux alentours de 22 employés. Cette modification-là de loi, ça va avoir un coût financier, est-ce que vous avez regardé l'impact financier des compagnies que vous représentez? Est-ce que vous avez fait un survol avec... vous avez sûrement eu des téléphones, mais est-ce que vous avez fait une analyse, là, là-dessus?

Mme Hébert (Martine) : Bien, écoutez, on a regardé l'étude d'impact réglementaire qui a été produite par le gouvernement, hein, comme la politique sur le logement réglementaire d'ailleurs l'a prescrite, je félicite le gouvernement d'avoir suivi d'ailleurs cette directive-là de la politique qui lui incombe. Les coûts seraient évalués annuellement à 566 millions de dollars par année, ça, c'est juste pour les ajustements, O.K.?

Mais il y a un autre coût, M. le député, je suis contente que vous posiez la question, parce qu'il y a un autre coût dont il faut tenir compte. Dans le projet de loi, on dit que la CNESST devra accompagner chaque personne qui dépose une

plainte, que la plainte soit, prima facie, frivole ou pas, O.K.? Et ça, c'est des coûts pour les employeurs, parce que la division de l'équité salariale, tout comme celle des normes du travail à la CNESST, est financée à 100 % par les employeurs, par une taxe sur la masse salariale qui est prélevée et que les employeurs doivent payer pour financer cette division-là, tout comme la CSST d'ailleurs, la partie SST.

Alors, c'est sûr qu'on vient rajouter des coûts, là, la CNESST va devoir accompagner chaque personne, là. Moi, je décide, demain matin, comme ça, là, «out of the blue», hein, je m'en vais déposer une plainte, mais, même si ma plainte est complètement frivole puis qu'elle n'a aucun fondement à sa face même, la CNESST va devoir prendre fait et cause pour moi, là. Donc, c'est beaucoup de ressources qui risquent d'être engrangées à la division de l'équité salariale, qui, peut-être, pourraient être dévolues, ressources qui, peut-être, pourraient et devraient être dévolues à des choses un peu plus optimales que ça.

Donc, c'est pour ça d'ailleurs qu'on a proposé, dans le projet de loi, de dire : Bien, la CNESST, de ne pas lui mettre une obligation comme ça, mais elle peut, si elle le désire ou dans des cas particuliers, là, offrir une aide, mais pas qu'elle soit obligée systématiquement, là, sans avoir fait une analyse préalable du bien-fondé de la plainte.

M. Rousselle : Je continue avec, toujours, les 10 employés et moins. Je me mets à la place d'une travailleuse qui n'est pas syndiquée, qui n'a pas de structure, justement, pour faire valoir ses droits. Puis là c'est sûr que, là, ça a un impact, puis peut-être que son employeur est peut-être au même niveau dans le sens qu'il ne connaît pas les structures non plus. Je veux dire, j'y vais vraiment d'une petite, vraiment, PME, peu importe la région, je vais prendre la région de Laval, pour ne pas en étiqueter d'autres, mais je vais prendre Laval. Mais cette entreprise-là, justement, je le sais qu'à un moment donné 10 employés et moins, des fois, c'est plus familial, c'est plus proche, on s'entend. Mais s'il y a une égalité là-dedans, avez-vous réfléchi? Je sais que vous avez représenté des employeurs, mais cette personne-là qui vit une iniquité, justement, salariale, qui est là, qui travaille puis qu'elle, elle ne sait pas comment s'y prendre, avez-vous déjà jasé de ça avec vos membres?

Mme Hébert (Martine) : Bien, écoutez, je pense qu'il faut faire attention, là, il ne faut pas prétendre que les travailleurs salariés, au Québec, n'ont pas de recours, là. Je veux dire, la commission des normes, de l'équité salariale, est là pour ça. Ils ont des services, d'ailleurs, ils prennent fait et cause pour les travailleurs. Donc, je pense que les travailleurs ont des recours, les 10 employés et moins sont... d'ailleurs, les 10 employés et moins ne sont pas assujettis à la loi. Et, moi, ce que je dis, si on ne les a pas assujettis à la loi dès le départ, c'est parce que le législateur considérait qu'effectivement la question de l'équité salariale, au terme de la loi, hein, on considérait, donc, qu'elle n'était peut-être pas problématique dans ces petites entreprises là. Et, moi, ce que je vous dis, même, c'est qu'à la lumière des résultats de l'équité salariale qu'on voit, là, le pourcentage des entreprises où il y a eu des ajustements, on dit même qu'à 10, là... ce n'est pas chez les 10 à 49 où ça a été pire. Donc, je me dis : On pourrait-u se donner une chance? Haussons le seuil à 20, peut-être, et refaisons un exercice peut-être dans cinq ans, hein, mettons. Ça se met, dans une loi, ça, de faire une évaluation puis de dire : Dans cinq ans, est-ce que finalement... Bon, je pense que c'est possible et j'irais plus dans ce sens-là, je vous dirais.

Mais les recours pour les travailleurs, ils sont existants, là. On les a, puis ils fonctionnent très bien. Je ne vois pas pourquoi on viendrait ajouter, là... ou, en tout cas, ajouter des structures. Je pense que les structures fonctionnent parfaitement bien.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Alors, M. le député de D'Arcy-McGee.

M. Birnbaum : Merci. Bonjour, et merci pour votre prestation. Ce n'est pas une première visite, il me semble. Comme toujours, c'est réfléchi et ça s'ajoute à nos réflexions.

Je prends note que vous avez bien dit que vous... les grands paramètres du projet de loi vous conviennent, et on comprend qu'on est ensemble quand on parle de l'obligation de s'enligner vers l'équité de façon la plus complète que possible. J'entends aussi que c'est les PME qui sont les moteurs de notre économie et que... je crois qu'on partagerait aussi l'objectif de limiter le fardeau du... surtout sur le garage du coin, comme vous dites, le dépanneur du coin. C'est le moteur de notre économie, il faut les appuyer.

En même temps, on est dans la situation où on a à équilibrer les besoins tout à fait légitimes et à trouver des moyens de le faire. Je reviens avec la question de... on prend l'exemple d'une madame telle, qui a des difficultés au sein d'une petite entreprise, où elle voit un collègue homme qui bénéficie des conditions qui sont un petit peu différentes. Il faut dire que je n'ai nullement lu, avec respect, dans la décision de la Cour suprême, un diagnostic qu'il n'y avait aucun problème chez les PME. Il ne s'est pas prononcé là-dessus. Il y a des recours pour chaque travailleur, travailleuse, qu'ils soient dans une entreprise de 100 employés ou de 50. En même temps, je constate, c'est un des fardeaux très difficiles pour quelque gouvernement que ce soit de ne pas chercher des solutions paramétrées de A à Z et de respecter les besoins des entreprises, dans cet exemple-là, qui sont plus restreintes, avec des ressources plus limitées.

Mais je vous invite, de façon générale à vous mettre dans la peau d'une femme qui travaille au sein d'une entreprise, on va dire, de 21 employés. Comment faire? Voyez-vous des façons d'atténuer ce projet de loi ou de l'adapter pour que ça puisse se rendre efficace pour tout le monde, y compris cette employée-là?

Mme Hébert (Martine) : Bien, écoutez, moi, je pense que, d'abord, là, en tout cas, à ma connaissance, dans la Loi sur les normes du travail, il y a quand même des dispositions qui empêchent les employeurs de faire de la discrimination, de payer... de moins rétribuer des employeurs d'une même catégorie de salariés, là, c'est comme... Donc, il y a déjà des dispositifs dans la Loi sur les normes du travail actuelle qui permettent aux travailleurs et au scénario

que vous me décrivez de la dame en question, là, de pouvoir déposer une plainte devant la Commission des normes du travail, là, si elle juge qu'il y a discrimination. Il y a aussi nos chartes qui protègent les travailleurs. Donc, je pense qu'il y a des dispositifs à l'heure actuelle qui, si vous voulez, aident, supportent les travailleurs dans leurs démarches.

Puis moi, je suis tout à fait pour le fait de dire, par exemple : Est-ce qu'on peut... est-ce que les employeurs ont une responsabilité, par exemple, d'informer leurs employés, leurs travailleurs sur les recours, etc.? Je pense que oui, à travers différents mécanismes, comme ils le font déjà présentement, et je pense que les mécanismes actuels fonctionnent bien.

Donc, ce que je dis, c'est : Regardons le coût-bénéfice en termes sociétaux et peut-être que le...

La Présidente (Mme Isabelle) : Mme Hébert, je dois malheureusement encore vous couper. Merci au député de l'opposition officielle. Nous y allons maintenant avec le député du deuxième groupe d'opposition. Je vous rappelle que vous avez 2 min 45 s

• (16 h 10) •

M. Ouellet : Mme Hébert, on va aller «straight to the point». Vous avez parcouru la législation, vous faites référence à ce qu'il s'est passé au sein de la cour, donc, ce que je veux dire, c'est que vous avez pris le temps de bien analyser le projet de loi en question. Mais j'aimerais avoir votre interprétation à l'article 76.5, lorsqu'on parle de verser... de l'article 9, pardon, pour la modification de l'article 76.5, lorsqu'on parle de verser une indemnité forfaitaire. À votre avis, est-ce que cette indemnité forfaitaire inclut, selon vous, les paies de vacances, les régimes de retraite ou c'est un montant fixe?

Mme Hébert (Martine) : C'est une bonne question. D'ailleurs, je pense qu'il y en a qui ont déjà posé la question devant cette commission, et je vous remercie de toute la considération que vous me portez, mais je n'ai pas la réponse à cette question-là. Moi, je pense que... en tout cas, de ma compréhension et de mon humble compréhension, là, je ne veux pas me substituer du tout à la cour ni aux tribunaux, mais, de ma compréhension, quand on parle d'équité salariale, on parle de salaire. Donc, pour moi, c'est salarial.

M. Ouellet : Oui, mais le législateur choisit les mots, on ne parle pas de salaire.

Mme Hébert (Martine) : On l'a dit tantôt.

M. Ouellet : Alors, ma deuxième question sera la suivante. Vous faites mention de l'opportunité de mettre, dans la loi, jusqu'à sept ans pour l'étalement et de ne pas avoir à demander la permission à la CNESST pour aller dans ce sens-là, considérant que certaines petites entreprises pourraient avoir des crises de liquidités. Donc, est-ce que vous êtes d'accord avec le fait que les travailleurs ou travailleuses, surtout les travailleuses, qui seraient touchés par ça... Tu sais, dans le fond, ils n'ont pas été payés, mettons, pendant cinq ans, au bon régime, mais là on pourrait aller jusqu'à sept ans, un remboursement. Vous ne trouvez pas que c'est un petit peu long? Le législateur dit : De quatre. C'est des situations particulières, la CNESST pourrait être saisie pour dire : Considérant x, y paramètres, je le... prévaut. Là, vous dites, vous : Non, on devrait y aller de façon unilatérale jusqu'à sept pour s'assurer que les liquidités soient disponibles ou présentes, les entreprises. Il n'y a pas un double discours pour dire : S'il y a eu une erreur, on va prendre plus de temps de la corriger que le fait que l'erreur s'est manifestée, est arrivée?

Mme Hébert (Martine) : Oui. Mais, dans la mesure où il y a une compensation, quand même, là, pour l'étalement du paiement, là, qui est versé, quand même, aux travailleurs. Je vous dirais que, là-dessus, on pourrait penser, par exemple, à un minimum et un maximum, là, puis ça pourrait, par exemple, être soumis à la CNESST, à l'approbation de la CNESST en fonction, par exemple, de la situation financière de l'entreprise, là, quelque chose comme ça.

M. Ouellet : Puis vous parlez de compensation, c'est qu'il y aurait un pourcentage d'intérêts versé. C'est ce que vous...

Mme Hébert (Martine) : Bien, c'est ce qu'on semble comprendre, en tout cas, de ce qui est le cas actuellement.

M. Ouellet : Combien de temps, madame?

La Présidente (Mme Isabelle) : Huit, sept...

M. Ouellet : Merci, Mme Hébert.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci pour ce bel échange. Alors, nous y allons maintenant avec le porte-parole du troisième groupe de l'opposition, 2 min 45 s

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Merci, Mme Hébert, d'être ici avec nous.

Je n'ai pas pu m'empêcher de sourire quand vous avez commencé en disant qu'on n'était pas dans un monde idéal, parce que je me suis dit : Si Québec solidaire avait écrit le projet de loi, quelle expression auriez-vous utilisée, le cas échéant? Mais, bon.

Vous avez parlé, tantôt, des plaintes frivoles. Je trouve ça intéressant. Est-ce que vous avez une idée, à peu près, en ce moment, de la proportion des plaintes qui seraient jugées frivoles à la CNESST?

Mme Hébert (Martine) : Il faudrait que vous posiez la question aux gens de la CNESST. Moi, je ne suis pas directrice des opérations, là, à la CNESST. Mais ce que je peux vous dire, c'est que, souvent, dans les législations qui sont similaires, hein, justement, on va mettre des paramètres qui vont permettre, en amont, de juger, là, est-ce que la plainte doit rentrer, finalement, dans la moulinette et doit rentrer dans le processus de traitement justement pour éviter un engorgement, engorgement indu qui crée d'ailleurs une iniquité pour les travailleurs qui, eux, ont des plaintes qui sont vraiment fondées et qui débouchent finalement sur effectivement des décisions qui leur sont favorables.

M. Leduc : Je vous posais la question parce que vous avez dit, sur un autre sujet, tantôt : «If it's not broken, don't fix it.» Donc, je comprends que, pour les plaintes frivoles, pour l'instant, vous n'avez pas une idée particulière de s'il y en a, en fait, tout simplement.

Mme Hébert (Martine) : Non. Par contre, par contre, ce que je peux vous dire, c'est qu'actuellement il y a un déséquilibre dans le traitement des... en matière d'équité salariale, dans le traitement des employeurs versus les salariés. Il y a une iniquité. L'opinion de l'employeur, dans la décision, dans la publication de la décision, dans les commentaires qu'il formule aussi n'est pas nécessairement toujours prise en compte et ne fait pas partie non plus... n'est pas inscrite, là, nommément, textuellement dans les décisions de la commission, et ça, ça pose un problème, parce qu'il y a une iniquité de traitement, là, dans les processus.

M. Leduc : À la page 9 de votre mémoire, vous faites référence au fait, juste avant la recommandation à peu près en milieu de page, là, qui pourrait notamment menacer la trésorerie de certains employeurs. Est-ce qu'il n'y a pas quelque chose d'un peu triste de conclure qu'en quelque sorte le... Est-ce que je vais trop loin en pensant que le modèle d'affaires, finalement, était construit sur la discrimination systémique des femmes?

Mme Hébert (Martine) : Non. Non, pas nécessairement. Mais ça ne veut pas dire que vous pouvez arriver, par exemple, dans une période creuse pour l'entreprise, où la décision sort, puis que là vous devez faire votre versement, et, pour x, y raisons, le «flow»... ou encore dans une période où l'entreprise est en train de faire des investissements majeurs puis que les liquidités ne sont pas nécessairement dans le compte de banque. Donc, ça n'a pas rapport nécessairement, au contraire, avec ce phénomène-là.

M. Leduc : Des gens qui sont passés avant vous ce matin ont parlé du fait de réduire la durée, là, de la période pour refaire l'exercice de maintien notamment à trois ans ou... en tout cas, là, il y a d'autres personnes qui parlent de 10 ans. Un argument qui a été avancé, c'est que, si on le fait aux trois ans, l'exercice est moins lourd parce qu'il y a moins d'années à étudier. Donc, est-ce que c'est logique d'y aller dans ce sens-là? De faire ça sur moins d'années, c'est plus facile?

La Présidente (Mme Isabelle) : Pardon, M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve, le temps est écoulé. Alors, je vous remercie, je vous remercie, toutes et tous, pour votre contribution, hein, aux travaux de cette commission-ci.

Nous suspendons les travaux quelques instants, le temps de permettre au prochain groupe de s'installer. Merci, Mme Hébert.

(Suspension de la séance à 16 h 16)

(Reprise à 16 h 19)

La Présidente (Mme Isabelle) : Bonjour. Bonjour, tout le monde. Alors, nous reprenons les travaux. Je souhaite la bienvenue à la Centrale des syndicats du Québec. Je vous rappelle que vous disposez de 10 minutes pour votre exposé, puis ensuite nous procéderons à la période d'échange avec les membres de la commission. Je vous invite donc à vous présenter et ensuite de donner votre exposé.

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Mme Éthier (Sonia) : Bonjour. Mon nom est Sonia Éthier. Je suis la présidente de la Centrale des syndicats du Québec. Je suis accompagnée, à ma gauche, de Nathalie Léger, qui est avocate aux services juridiques à la centrale, et de Karen Harnois, qui est conseillère au dossier de l'équité salariale aussi à la Centrale des syndicats du Québec. Et la présentation, on va la partager.

• (16 h 20) •

Donc, vous rappeler que la Centrale des syndicats du Québec, nous sommes 200 000 membres, dont 240 syndicats et, tout de même, 350 titres d'emplois, et la CSQ compte, dans ses rangs, 75 % de femmes.

Alors, dans un premier temps, il faut se rappeler que la discrimination systémique, c'est insidieux et ça se retrouve encore dans nos milieux de travail, et il faut se rappeler que c'est complexe. Et, à cette fin, un encadrement légal est vraiment nécessaire pour l'identifier, mais aussi la corriger. Et il faut se rappeler aussi qu'au Québec il y a eu, quand même, de nombreuses batailles, que ce soit devant les tribunaux, ou des manifestations dans les rues, et, après de nombreuses représentations des organisations syndicales, comme société, nous avons choisi de mettre en place une loi proactive qui impose l'équité salariale — et c'est un droit fondamental — non seulement pour l'atteinte, mais aussi pour le maintien.

Pourtant, malgré que la loi ait été adoptée il y a quand même 22 ans, il demeure encore des entreprises qui sont retardataires, pour différentes raisons, soit qu'elles n'ont pas fait l'opération de maintien ou encore qu'elles n'ont pas apporté les correctifs nécessaires. Alors, c'est vraiment problématique, et, aujourd'hui, 22 ans plus tard, suite à la décision de la Cour suprême, il y a des modifications qui sont proposées pour rétribuer les femmes de façon adéquate et corriger la discrimination salariale.

Donc, pour nous, le projet de loi qui est présenté... pour nous, il y a quand même certains reculs. Tout d'abord, le fait que ce soit versé sous forme forfaitaire, ces sommes qui sont dues à la suite de l'évaluation du maintien, pour nous, c'est très problématique.

Ensuite, que ces sommes-là puissent être réparties sur plusieurs versements, ça a pour effet d'accorder aux employeurs une période de grâce en niant le droit des femmes de recevoir les sommes.

Et, troisièmement, la reconnaissance d'une pleine rétroactivité pour les femmes qui ont été représentées par les organisations syndicales, qui ont mené cette lutte jusqu'à la Cour suprême et donc ne pourraient pas être visées rétroactivement, notamment pour l'opération de maintien 2010 et 2015... Donc, on a diverses modifications au projet de loi à apporter, trois grandes sections. Et Mme Harnois et Léger vont préciser.

Mme Harnois (Karen) : Alors, pour faire suite à Mme Éthier, dans le fond... juste pour vous préciser que les recommandations ont été rédigées de manière à ce qu'elles soient directement applicables dans la loi, donc, lorsque vous le lirez, vous serez en mesure de constater cela.

Premier élément, le processus de participation. Le processus de participation qui est proposé dans le projet de loi est, pour nous, problématique, en fait, il ne s'applique pas à toutes les entreprises assujetties, le processus cible seulement les entreprises où il y a eu un programme d'équité salariale, ou encore dans les cas où il y a une présence d'associations accréditées. Donc, pour nous, d'abord, ça, c'est un problème.

L'autre élément, en fait, il s'agit d'un processus de consultation et non de participation. Pour nous, un processus de participation, je dirais, se résume ou se réfère à un comité de maintien de l'équité salariale, et on souhaite que la loi soit modifiée ainsi en obligeant la mise en place d'un comité paritaire de maintien de l'équité salariale, peu importe le type d'entreprise assujettie à la loi. Dans le fond, le comité vise la participation réelle des personnes salariées pour comprendre l'équité salariale, pour identifier les éléments discriminatoires et, naturellement, pour prendre position. Également, un comité de maintien fait en sorte de diminuer considérablement le nombre de plaintes qui pourraient être déposées. Pour nous, ce sont des éléments positifs. Vous retrouverez cet élément à la recommandation n° 1.

Également, dans l'évaluation du maintien, le projet de loi, tout comme la loi actuelle, ne prévoit pas un encadrement pour réaliser le maintien, il n'y a pas d'étape spécifique. Nous, on souhaite que la loi soit modifiée afin de voir un processus ou des modalités particulières pour réaliser le maintien, tel qu'il a été le cas dans le cadre du programme d'équité salariale, où on voit quatre étapes bien définies. Cela nous permet justement d'assurer une continuité, d'assurer une compréhension de ce qu'il se passe comme évaluation du maintien dans l'entreprise, bref, d'assurer une compréhension de la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises. Vous retrouverez cet élément-là à la recommandation n° 3.

Concernant l'évaluation du maintien, on souhaite que la périodicité soit réduite de cinq à trois ans. En fait, cette réduction de périodicité permettrait aux employeurs d'alléger leur fardeau financier et aussi faciliter l'identification des événements qui peuvent survenir dans la période de référence. Vous retrouverez cet élément à la recommandation n° 8.

Concernant la section suivante, je vais me permettre de lire textuellement la recommandation n° 10, étant donné qu'elle est particulièrement technique. On est toujours dans le cadre de l'évaluation du maintien, et la CSQ souhaite vous proposer une méthodologie de calcul, une mécanique de calcul des ajustements à l'intérieur de cette périodicité justement pour répondre au jugement de la Cour suprême et respecter la Loi sur l'équité salariale. Dans le fond, la recommandation n° 10 se lit ainsi : «L'employeur doit, pour chacune des années comprises dans la période de maintien et à la date anniversaire de celui-ci, déterminer si des ajustements salariaux sont requis. Pour chacune de ces années, la somme due en ajustement salarial rétroactif sera calculée à partir du salaire déterminé pour l'année antérieure et à compter de la date de l'événement qui crée un écart salarial. L'employeur doit payer les ajustements salariaux à la date où l'exercice de maintien doit être complété. À défaut par l'employeur de verser les ajustements salariaux à cette date, ces ajustements portent intérêt au taux légal à compter du moment où ils auraient dû être versés.»

Vous comprendrez que, dans cette recommandation-là, on retrouve l'ajustement salarial, qui, pour nous, fait référence au projet de loi, où on parle d'indemnité forfaitaire. Pour nous, cet élément-là, indemnité forfaitaire, nous pose problème, puisqu'il ne s'agit pas de corriger le salaire des catégories d'emploi à prédominance féminine qui sont discriminées. De plus, ce qui nous cause problème, c'est également l'étalement, le nombre de versements. Donc, corriger l'équité salariale, on souhaite que ça soit fait au moment... à la date de l'événement et pas qu'il y ait d'étalement. Donc, on souhaite respecter l'esprit de la loi et, naturellement, le jugement de la Cour suprême. On ne veut pas compenser, mais on veut corriger les écarts.

La mécanique que je vous ai lue, notre proposition de nouvelle mécanique pour évaluer... ajuster... pour calculer les écarts salariaux, on souhaite qu'elle soit référée, que le comité consultatif soit mandaté, justement, pour, s'il y a lieu, retravailler cette mécanique-là, la bonifier s'il y a lieu. Et pourquoi on souhaite que le comité consultatif soit interpellé? En fait, on pense que c'est un lieu où on retrouve de l'expertise au niveau de l'application de la loi, on retrouve plusieurs partenaires, et on souhaite une collaboration avec les partenaires en place.

Mme Léger (Nathalie) : Ensuite, on aimerait attirer votre attention sur la mécanique de traitement des plaintes qui a été mise en place. On comprend qu'actuellement la commission effectue un travail colossal dans la gestion et le traitement des plaintes qui ont été déposées pour les exercices de maintien 2010 et 2015 et que ce traitement-là s'est

révélé être assez ardu. Ce que le projet de loi propose, en fait, c'est de regrouper les plaintes à la seule discrétion de la commission, ce qui, pour nous, est problématique, notamment au niveau du devoir de représentation des organisations syndicales, qui doivent pouvoir être en mesure de consulter adéquatement leurs membres et de prendre les décisions qui sont les plus appropriées pour elles. En plus, la mécanique qui est prévue dans le projet de loi, dans les différents articles qui ont été ajoutés, ressemble beaucoup plus, à notre avis, à une mécanique qui relève de la négociation collective et non à une mécanique qui s'applique en équité salariale, qui ne peut être négociée, étant un droit fondamental.

Je vais passer la parole pour la conclusion.

Mme Éthier (Sonia) : Bien, écoutez, en conclusion, je pense que le législateur a la possibilité d'agir maintenant pour mettre en place les mesures qui vont permettre de corriger réellement la discrimination salariale systémique. Et on se rappelle que la loi a quand même été adoptée — je pense que c'est important — il y a quand même 22 ans; en 2004, il y a eu le jugement Julien qui a invalidé le chapitre IX; 2009, le processus de maintien; 2018, le jugement de la Cour suprême. Donc, je pense qu'il est important de s'assurer que les femmes puissent bénéficier d'un salaire qui est équivalent à celui des hommes et que des correctifs soient apportés.

• (16 h 30) •

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Merci pour cet exposé. Nous commençons maintenant la période d'échange. M. le ministre, vous disposez de 16 min 30 s

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. D'abord, vous remercier. C'est un rapport qui est complet, qui est très bien présenté, fait en équipe, Sonia, comme vous me le mentionniez. On a apprécié beaucoup vos commentaires, puis on ne redira jamais assez souvent comment c'est important pour notre gouvernement de dire qu'on est totalement d'accord avec les principes qui sont à la base de cette loi, qui est de lutter contre la discrimination systémique envers les emplois à prépondérance féminine, et notre accord avec le dispositif du jugement de la Cour suprême du Canada.

D'ailleurs, ce projet de loi là, ce n'est pas une révision globale de la Loi sur l'équité salariale. Puis, ça aussi, je tiens à le rementionner : avant le 28 mai, cette année, on va devoir déposer un rapport sur l'opportunité de maintenir en vigueur cette loi-là, et quel est le bilan de son application au cours des 10 prochaines années. Et, le cas échéant, vos commentaires, on pourra les utiliser dans un contexte autre. Mais ce projet de loi, il vise essentiellement et principalement à donner suite aux conclusions de la décision de la Cour suprême du Canada, qui nous dit : Le maintien de l'équité salariale, il faut que ça soit fait en continu, il faut que ça rétroagisse à la date de l'événement qui crée l'iniquité, et non seulement à la date où l'exercice de maintien est fait.

Vous disiez — je pense que c'est vous, Mme Éthier — qu'il y avait beaucoup de retardataires. Puis j'ai l'impression qu'en 2009 on a modifié la façon de faire l'exercice de maintien de l'équité salariale en abolissant la rétroactivité puis en le faisant à une date fixe, parce que la loi n'était pas suffisamment respectée. Puis vous faisiez référence aux retardataires pour le maintien de l'équité salariale. Est-ce que vous avez les mêmes commentaires pour l'exercice initial d'équité salariale? Est-ce que ça veut dire que l'exercice initial a été plus respecté, mais qu'après ça, à tous les cinq ans, l'exercice de maintien n'est pas vraiment fait?

Mme Éthier (Sonia) : Bien, d'abord, il y a beaucoup de retardataires. Probablement un problème de compréhension, compréhension de la loi. Aussi, on comprend que le gouvernement fait partie des retardataires parce que, dans l'ensemble de la fonction publique, là, il y a eu beaucoup de plaintes de 2010-2015 qui ne sont pas encore réglées. Est-ce que l'exercice initial de l'équité salariale a été problématique? Je pense que ça a quand même été un exercice complexe, là, pour...

Puis je pense qu'il y a probablement, au niveau... quand on parle des entreprises, je le disais tantôt, une méconnaissance, mais aussi peut-être pas assez de coercition ou d'obligations pour faire en sorte de respecter la Loi sur l'équité salariale. Parce que, 22 ans plus tard, je crois que c'est anormal qu'on soit encore aux prises avec de la discrimination systémique, notamment dans une société où on en a tellement débattu, on en a parlé. Et, même, les gouvernements qui se sont succédé, quand même, ont reconnu cette question de l'équité salariale. Mais, au fond, je pense qu'on a encore beaucoup de travail à faire sur cette question.

M. Boulet : Je suis totalement d'accord avec vous. Est-ce que c'est juste une... J'ai lu, récemment, un article qui mentionnait qu'entre 1996 et 2016, pour 0,84 \$ gagnés par une femme pour chaque dollar gagné par un homme... on était passés de 0,84 \$ à 0,90 \$. Est-ce que vous avez les mêmes données statistiques que moi? Est-ce que la loi, selon vous, sur l'équité salariale a eu un effet pratique sur la discrimination systémique envers les femmes?

Mme Éthier (Sonia) : Bien, je répondrais que oui, là. Je pense qu'il y a eu... Ça a eu ses effets, mais pas totalement comme ça aurait dû l'être. Mais, oui, ça a eu ses effets, certainement.

M. Boulet : D'accord. Vous mentionniez... Est-ce qu'on fait bien la nuance entre l'indemnité forfaitaire puis les ajustements salariaux? Parce que le versement de l'indemnité forfaitaire ne soustrait pas l'employeur de son obligation de verser aussi les ajustements salariaux. Si on fait l'exercice de maintien à tous les cinq ans, on va voir la date de l'événement qui a créé l'iniquité puis on fait le calcul. Puis, des fois, l'iniquité a pu subsister pendant six mois, pendant un an, pendant la période de cinq ans, et là il n'y aurait qu'une indemnité forfaitaire à verser par l'employeur.

Mais, si l'iniquité persiste au moment où on fait le maintien, il y aurait à la fois une indemnité forfaitaire ainsi qu'un ajustement salarial sur le salaire versé au moment de l'exercice du maintien. Et donc, s'il y a des échelles de salaire, les échelles de salaire sont adaptées. Je pense, c'est Mme Harnois ou Mme Léger, là, une des deux, là, qui le mentionnait. Est-ce qu'on fait bien, tous ensemble, la même nuance?

Mme Léger (Nathalie) : En fait, on fait effectivement la même nuance selon la façon dont c'est écrit dans le projet de loi. Sauf que, nous, notre prétention, ce que la Cour suprême du Canada nous a enseigné, c'est que, pour qu'il y ait réellement une disparition de la discrimination systémique et donc une réelle égalité de traitement, il faut qu'il y ait un ajustement salarial à la date de l'événement, et non pas simplement une rétroactivité en compensations.

Il faut bien aussi faire attention à la terminologie qui est indiquée : clairement, lorsqu'on parle d'une indemnité, celle-ci n'est pas assimilée ou assimilable à du salaire pour les fins des différents régimes sociaux, ce qui pose d'énormes problèmes, à notre avis.

M. Boulet : D'accord. J'ai bien compris. Puis, dans votre expérience, là, sur le terrain, quand on dit : L'événement qui crée l'iniquité, comment vous définissez ça, vous?

Mme Léger (Nathalie) : En fait, il n'y a pas une seule définition, et c'est ça, la difficulté, mais c'est aussi pour ça que notre recommandation principale, qui est la recommandation n° 1, est de faire en sorte que toutes les entreprises doivent mettre en place un comité d'équité salariale de manière à ce que ça soit les parties prenantes de l'entreprise, celles qui sont les mieux placées pour évaluer les événements qui surviennent dans leur entreprise, d'un commun accord, qui puissent identifier ces événements-là. Parce que, nécessairement, ça va être impossible, compte tenu de la diversité des entreprises, de la diversité des milieux et des types d'emploi, de faire une liste des événements. Et, pour qu'on évite d'avoir un nombre record de litiges sur est-ce que c'est un événement ou pas, bien, aussi bien de donner aux parties le soin de s'entendre sur ces événements-là à travers un comité décisionnel.

M. Boulet : D'accord. Et ce comité décisionnel là, il serait applicable à tout le monde, indépendamment du nombre de salariés? Parce qu'actuellement le comité d'équité salariale est requis quand il y a 50 salariés et plus dans une entreprise. Est-ce que, quand vous dites : Un comité paritaire d'évaluation pour le maintien de l'équité salariale, ce comité paritaire là, vous le verriez dans toutes les entreprises, indépendamment du nombre de salariés?

Mme Léger (Nathalie) : En fait, oui, on le verrait dans toutes les entreprises. On se concerte pour être sûres d'être sur la même longueur d'onde. Puis que c'est moi qui réponds. Mais, oui, on le verrait dans toutes les entreprises.

Je vous ferai remarquer, M. le ministre, que votre projet de loi ne prévoit pas que le mécanisme de participation soit modelé selon le nombre de personnes dans l'entreprise, hein? Et nous, on est tout à fait d'accord avec l'idée ou le principe que ça prend une participation, peu importe la taille de l'entreprise, parce que, je vous dirais, encore plus, dans les plus petites entreprises, lorsqu'il n'y a pas d'expertise particulière au niveau des ressources humaines là-dessus, ça prend la parole des femmes, ça prend cette parole-là pour être en mesure d'assurer à l'employeur une réelle compréhension de ce qu'il se fait dans le milieu de travail.

M. Boulet : D'accord. En même temps, il y a une nuance à apporter : le processus de participation, c'est vrai, c'est quand on est en présence d'un comité d'équité salariale, donc d'une entreprise qui a 100 salariés et plus, où il y a une association accréditée. Mais il y a quand même, pour tout le monde, c'est-à-dire 10 employés et plus, la possibilité de... Il y a un processus de consultation, mais vous faisiez la nuance entre la consultation et la participation, mais ça, ça s'applique à tout le monde, poser des questions, faire des observations, et que l'employeur soit contraint de donner des réponses. Sur la distinction aux consultations et participations, qu'est-ce que vous auriez à me mentionner?

Mme Léger (Nathalie) : Bien, en fait, la consultation, c'est la capacité, comme vous venez de le dire, de poser des questions puis qu'on réponde à nos questions, sauf que ce n'est pas décisionnel, ça ne permet pas aux femmes de prendre réellement leur place dans le milieu de travail et d'être en mesure d'avoir une influence réelle sur les décisions qui sont prises à leur égard.

Il faut bien comprendre que, dans le milieu de travail, les femmes, pour qu'on puisse réellement assurer une égalité de traitement, bien, il faut qu'elles puissent être partie prenante aux décisions, pas seulement au partage de l'information, sur ce qu'elles vivent, elles, dans le milieu de travail.

• (16 h 40) •

M. Boulet : Et, quand vous réferez à la pleine rétroactivité... La lecture qu'il faut faire de la décision de la cour... en fait, la Cour supérieure, la Cour d'appel et, par la suite, la Cour suprême du Canada, c'est qu'on invalide trois dispositions spécifiques de la Loi sur l'équité salariale et on dit : Ces trois articles-là sont invalides à l'expiration d'une période d'une année suivant la reddition du jugement. Donc, on suspend l'invalidité. C'est la raison pour laquelle on dit : Si la loi remédiate qui doit entrer en vigueur avant le 10 mai 2019 s'applique conformément à la décision de la Cour suprême Canada, ça va viser tous les exercices de maintien qui sont postérieurs à l'entrée en vigueur de la loi. Ça fait qu'il faut cependant mentionner que, si un exercice de maintien est fait en 2020, il va falloir que l'employeur identifie, dans son affichage, la date des événements qui ont créé des iniquités dans la période de cinq ans, donc il va falloir qu'il retourne en 2015 et faire exactement ce que prescrit la Cour suprême du Canada. Et donc la Cour suprême n'a pas mentionné qu'on devait rétroagir, qu'on devait comme annuler les dispositions en 2009, à la date de leur entrée en vigueur, en 2009. Est-ce qu'on se comprend bien?

Mme Léger (Nathalie) : En fait, oui, je comprends votre point de vue à ce sujet-là, sauf que moi, je vous dirais qu'il faut aller au-delà du seul libellé des conclusions de la décision de la Cour suprême du Canada. La cour est venue nous dire spécifiquement que, premièrement, qu'elle était d'accord avec les décisions des deux autres juges ou des

deux autres niveaux de cour qui ont rendu cette décision-là et donc que, clairement, ces dispositions-là sont déclarées invalides par un tribunal depuis 2014. Donc, on sait depuis au moins ce moment-là que c'est invalide, et, en plus, la Cour suprême nous a rappelé que ces dispositions-là créaient une discrimination systémique pour les femmes. Ne pas permettre l'application de l'essence, de l'esprit de la décision en reconnaissant pleinement le droit à la rétroactivité pour les plaintes qui sont encore pendantes, pour nous, perpétue cette discrimination-là. Oui, la cour a donné un sursis d'un an au législateur pour réécrire sa loi. Ça ne veut pas dire que le législateur ne devrait pas prendre la décision de faire en sorte que cette décision-là soit applicable à l'ensemble des travailleuses et des personnes salariées du Québec.

M. Boulet : On se comprend bien. Ce n'est pas ce que le jugement de la Cour suprême du Canada nous impose de faire, mais, si on voulait respecter les objectifs fondamentaux, il faudrait aller couvrir les exercices de maintien qui auraient dû être faits en 2010 et en 2015, conformément à ce principe-là. Ce n'est cependant pas ce que la Cour suprême nous demande de faire.

Quand vous parlez du regroupement des plaintes, vous mentionniez, il n'y a aucun critère, mais on précise bien que c'est par catégorie d'emploi puis c'est... tu sais, c'est pour favoriser le règlement des plaintes, qu'on puisse... puis ça, c'est possible suivant le Code de procédure civile du Québec puis suivant plusieurs lois statutaires, de regrouper des plaintes qui ont le même objet. Ici, on réfère à la même catégorie d'emploi. Je pense que c'est sain, bénéfique, et on vise quand même l'efficacité administrative dans la gestion des plaintes. Parce qu'il y a 14 000 plaintes pendantes, actuellement, ça fait que c'est quand même assez imposant. Si on veut se donner un processus qui est efficace, il faut aller vers un regroupement des plaintes, c'est notre compréhension à nous.

Mme Harnois (Karen) : Ce n'est pas tant sur le regroupement des plaintes... qui est problématique, c'est le fait que chaque association accréditée qui est mandatée par les personnes plaignantes ne puisse pas être en mesure de se situer par rapport à une éventuelle entente ou règlement, ne soit pas en mesure de dire : O.K., cette conciliation-là amène un résultat qui répond au mandat qu'elle a ou qui ne répond pas. C'est cet enjeu-là qui est problématique pour nous. Parce que vous dites dans votre projet de loi que vous désirez, oui, regrouper certaines plaintes par catégorie, mais qu'il est possible de s'entendre si advenant qu'il y ait une organisation majoritaire qui s'entend avec l'employeur. Donc, ça exclut certaines associations accréditées.

Une voix : ...

M. Boulet : Oui. Merci. Est-ce que vous avez aussi, j'imagine, pris connaissance de la possibilité, pour un salarié pris individuellement ou une salariée prise individuellement, de se retirer d'une entente? Si, par exemple, il y a une ou plusieurs associations accréditées qui conviennent de régler d'une certaine façon, il y a quand même la possibilité, pour une personne... Parce qu'une plainte en matière d'équité salariale, elle est fondamentalement de nature individuelle et non collective. Et donc on permet quand même à la personne de, ce qu'on appelait, nous, d'opter out, de se sortir de cette entente-là et de poursuivre sa plainte.

Mme Léger (Nathalie) : En fait, pour vous dire, là-dessus, ça, c'est un... On vous réfère à notre recommandation n° 13, qui est tout simplement d'ajouter à l'article 103.0.2 qui est ajouté au projet de loi, là, les mots «ou une association accréditée». Parce que, même si on reconnaît qu'effectivement ce sont des plaintes individuelles, il faut bien comprendre que, surtout pour les grandes, très grandes entreprises ou pour le secteur parapublic, l'entreprise parapublique, les plaintes sont nécessairement regroupées et gérées par l'organisation syndicale qui les représente. Ce n'est pas chacune des personnes, et on ne vous le souhaite pas, bien honnêtement, qui va négocier sa plainte individuellement.

La Présidente (Mme Isabelle) : Pardon.

Mme Léger (Nathalie) : Donc, d'avoir un retrait...

La Présidente (Mme Isabelle) : Pardon. Alors, le temps est écoulé. Merci pour cet échange. Je cède maintenant la parole au député de l'opposition officielle. Vous disposez de 11 minutes.

M. Rousselle : Merci, Mme la Présidente. Merci à vous trois d'être ici aujourd'hui. Merci. On feuille, depuis tout à l'heure, votre mémoire puis, écoutez, on le regarde avec intérêt. Je remarque justement que, comme vous l'avez dit tantôt, vous représentez 75 % des femmes et puis, j'ai remarqué aussi, 30 % de jeunes âgés de moins de 35 ans. Donc, c'est pas mal. Puis là vous avez, je regardais, 350 types d'emplois différents. Ce n'est pas rien ça, là, là. C'est comme... Pour une équité salariale, ça ne doit être pas nécessairement évident, j'imagine, parce qu'il doit avoir des emplois qui se recourent ou... On met à barre où à ce moment-là?

Moi, j'en viens avec le processus de participation. Donc, je m'en viens, dans le fond, avec votre recommandation n° 1, la participation des personnes salariées et des associations accréditées. J'ai bien entendu avec la question du ministre là-dessus, mais j'aimerais ça vous entendre encore plus loin, dans le sens que... Puis dites-moi si je suis dans le champ, mais un comité... Un comité qui serait d'une base permanente, qui serait pour essayer vraiment d'enrayer... Puisque, vous l'avez dit tantôt, là, la bataille que les femmes ont faite dans ce domaine-là, c'est comme... à un moment donné, c'est assez, là, tu sais, à un moment donné, là, ça fait 22 ans, vous l'avez dit. Mais ça fait plus longtemps que 22 ans, mais ça, tu sais, ça fait longtemps. Mais, à un moment donné, pour en arriver à une facilité pour trouver le juste milieu là-dedans,

vous en pensez quoi, vous, d'un comité permanent? Et... Ah! je vais vous laisser répondre là-dessus, puis j'en ai une autre après, là-dessus.

Mme Léger (Nathalie) : C'est bon. Alors, bien sûr, on ne serait pas contre un comité permanent, là. C'est quelque chose qui peut être envisagé au même titre que... Et j'entendais des commentaires tantôt qui étaient faits sur le coût d'une rétroactivité au même titre que les ajustements salariaux peuvent toujours être faits en cours de maintien, hein? Ça, c'est une réalité aussi. Bien entendu, si on avait un comité permanent qui serait chargé de ça, ça permettrait d'en arriver à un consensus plus rapidement, probablement.

M. Rousselle : Est-ce qu'on peut le faire, ce comité-là, partout? Parce que ça doit être plus difficile des fois. Un exemple, là, je regarde une petite municipalité que tu as le directeur général. Vous savez, ils ne sont pas nombreux, donc, peu de ressources pour faire ce dossier-là. Vous, vous le voyez comment, cette approche-là?

Mme Léger (Nathalie) : Bien, en fait, dans la pratique, ces éléments-là vont devoir souvent être négociés ou adaptés. Tu sais, les comités d'équité salariale, ils vont fonctionner avec les gens qu'on a en place puis avec la façon dont ils peuvent fonctionner. À l'heure actuelle, on n'a pas de modèle sur les comités de maintien. Donc, c'est un petit peu difficile de vous répondre. Les comités d'équité salariale sont obligatoires seulement à l'heure actuelle malheureusement pour les entreprises de plus de 100 salariés. Ils peuvent être mis en place pour les entreprises de 50 à 100. Moi, je ne suis pas sur le terrain. En matière d'équité salariale, là, je m'occupe du côté juridique. Donc, malheureusement, je ne suis pas capable de répondre à votre question.

• (16 h 50) •

M. Rousselle : L'évaluation — tantôt, j'ai écouté d'autres groupes qui ont passé avant vous — l'évaluation du maintien, il y en a qui... même, j'ai entendu parler que plus que cinq ans, ce serait comme correct. Vous, vous le voyez comment? Parce qu'actuellement on parle de cinq ans, mais il y a un, autre groupe, aussi, qui nous parlait de trois ans. Donc, j'aimerais que vous élaboriez un petit peu là-dessus.

Mme Harnois (Karen) : En fait, on l'a dit tout à l'heure, dans le fond, nous, on souhaite voir cette périodicité diminuée à trois ans, pour justement faciliter l'identification des événements qui surviennent durant cette périodicité-là et aussi diminuer le fardeau financier des employeurs, justement, pour prévoir le correctif, payer l'ajustement salarial... dû aux événements discriminatoires.

M. Rousselle : On parlait de forfaitaire, de plusieurs versements. Vous, on voit une iniquité, à un moment donné, qui... on va prendre cinq ans, que ça a perduré. Vous, vous le voyez comment, ce remboursement-là, ce règlement d'iniquité, là? Je sais que la loi dit : Dès le moment qu'on s'aperçoit de l'iniquité, mais, à un moment donné, il faut y aller sur le côté salarial. Puis je vous entendais tantôt aussi que ça va toucher aussi les... tout qu'est-ce qui est fonds de pension, et tout ça, c'est affecté aussi. Voulez-vous encore revenir là-dessus?

Mme Éthier (Sonia) : Moi, je peux peut-être répondre sur la question de la notion du forfaitaire. Quand on parle de forfaitaire, c'est un montant qui n'est pas assujéti au régime de retraite, par exemple. Et, tout à l'heure, Nathalie parlait aussi de toute la question des lois sociales, là. Donc, ça pose problème quand on utilise le forfaitaire, parce que c'est un droit que les femmes ont d'avoir ce montant rétroactif, et il faut absolument que ça soit versé sous forme salariale, parce que, pour ramener vraiment, là, le montant auquel les femmes auront droit ou avaient droit, il ne faut pas que ce soit sous forme forfaitaire. Parce que c'est inéquitable, là. On ne répond pas, à ce moment-là, aux objectifs de la loi.

Pour le fait de la périodicité de rembourser, pour nous, ce ne serait pas le forfaitaire, mais vraiment sous forme salariale. Bien, je pense qu'à quelque part il ne faut pas que ça soit laissé à la bonne volonté de l'entreprise ou des entreprises, parce qu'à un moment donné c'est un droit, là. C'est un droit que les travailleuses ont, et perpétuer ça dans le temps, là, ça serait inéquitable.

M. Rousselle : Dans votre mémoire, vous parlez méthode d'évaluation du maintien de l'équité salariale, à la page 5 de votre mémoire. Vous mentionnez justement, «actuellement, la loi n'impose aucune modalité particulière pour procéder à la réalisation de l'évaluation du maintien de l'équité salariale». Vous proposez quoi? Tu sais, est-ce que vous avez pensé à quelque chose? Est-ce que vous avez... sûrement réfléchi à quelque chose, là, je suis pas mal sûr.

Mme Harnois (Karen) : Bien, en fait, on s'inspire, ici, de la méthode qui est... du processus qui est prévu à la base même de l'exercice d'équité salariale, c'est-à-dire les quatre étapes : identifier les catégories; leur prédominance; évaluer les événements discriminatoires ou autres événements qui surviennent durant cette périodicité-là; et estimer les écarts salariaux. Donc, prévoir vraiment les quatre étapes qui sont prévues à la base même d'un exercice d'équité salariale.

M. Rousselle : J'en viens à la page 11 maintenant, la mécanique de traitement des plaintes, la conciliation. Vous amenez l'article 14, l'article 15, en tout cas, plusieurs articles que vous amenez là-dedans. Je voudrais vous entendre, parce que là, ça... que vous dites «finalement, il semble primordial de souligner qu'une personne salariée plaignante peut être en mesure de faire un choix éclairé» quant à la possibilité de prévue à l'article 103.0.2.

Mme Harnois (Karen) : En fait, la personne salariée qui a une plainte, oui, le projet de loi prévoit qu'elle peut adhérer ou non. Maintenant, ce qu'on dit dans notre mémoire, c'est que cette personne salariée doit être bien

informée du règlement, que ce soit en conciliation ou autre, et on souhaite justement apporter des précisions dans notre mémoire, qui est — là, je cherche notre recommandation — 12, si je ne me trompe pas.

Une voix : ...

Mme Harnois (Karen) : On n'a pas de recommandation spécifique, mais, dans le fond, dans notre mémoire, on spécifie, pardon, qu'une personne salariée doit être bien informée de la part de la commission pour vraiment bien comprendre l'enjeu et le résultat de cette entente-là, et que cette personne-là peut, dans un formulaire, identifier qu'elle est d'accord ou qu'elle n'est pas d'accord avec le règlement, et, si elle n'est pas d'accord, dans le fond, un processus d'enquête a lieu par la commission.

M. Rousselle : Et il y a un autre groupe qui est venu voir, là, tantôt, qui parlait de garder les informations pour six ans parce qu'à un moment donné il faut se référer, il faut... Vous, six ans, est-ce que vous trouvez ça correct? Est-ce que vous pensez qu'on devrait ça plus longtemps? Parce qu'à un moment donné on peut garder, dans l'avenir, pour le futur, je veux dire, une référence quelconque, là.

Mme Léger (Nathalie) : Oui, on est tout à fait d'accord à ce que ça soit prolongé à six ans. Je pense qu'on l'a mentionné dans notre mémoire, mais, comme on n'en a pas fait une recommandation formelle, vous serez d'accord avec nous que tout ça a été assez rapide, et donc nous avons pondu notre mémoire rapidement. Mais, effectivement, c'est sûr que le plus longtemps on est en mesure de conserver les informations qui sont pertinentes à l'évaluation de la qualité des travaux qui ont été faits, le mieux c'est pour l'ensemble des gens.

M. Rousselle : Vous avez raison. C'est qu'en peu de temps vous avez fait un travail incroyable, puis on vous en remercie parce que, justement, on ne vous a pas laissé vraiment le... peut-être tout le temps nécessaire que ça vous aurait pris.

Mais je reviens toujours aux six ans, vous dites que, six ans, ça serait acceptable. Mais, quelque part, dans ma tête, c'est que pourquoi ne pas garder ça plus longtemps? Je veux dire, il y a quoi de problématique là-dedans? Est-ce qu'il y a un problème? A un moment donné, de l'information personnelle peut sortir ou voyez-vous quelque chose là-dessus?

Mme Léger (Nathalie) : Non. En fait, il y a deux éléments. C'est sûr qu'il faut garder l'information au moins quand il y a une plainte, là, qui touche à cette information-là. Donc, ça, ça n'a pas nécessairement... on n'est pas capable de vous mettre une date là-dessus parce que ça va dépendre du délai de traitement des plaintes.

Ensuite, le six ans, bien, c'est que ça nous permet d'avoir nécessairement un prochain événement... un prochain exercice de maintien. Habituellement, ce n'est pas un problème, là, l'accès à l'information, vous le savez comme moi, qu'il y a des lois qui régissent ça, et, si jamais il y a des brèches de confidentialité, on va les traiter par ce moyen-là.

M. Rousselle : Merci beaucoup. Merci.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Merci pour cet échange. Je cède maintenant la parole au député de René-Lévesque. Je souligne que 2 min 45 s est vite passé.

M. Ouellet : Merci beaucoup. Donc, tout comme les gens de l'alliance, personnel professionnel et technique, donc l'APTS, et le Conseil d'intervention pour l'accès aux femmes au travail, vous vous inscrivez aussi dans la même lignée, à savoir que les indemnités, pour vous, ne sont pas des ajustements salariaux et qui, malheureusement, si on les applique tel que prévu dans le projet de loi en question, les gens, les femmes, en bonne partie, seraient victimes, encore une fois, d'iniquité salariale. Donc, ça, on est d'accord avec vous et on va le faire dire par plusieurs autres groupes tout à l'heure. J'ai essayé de le faire dire par la fédération d'entreprise indépendante, mais ils ne l'avaient pas vu. Donc, on va essayer de le faire dire par la Fédération des chambres de commerce tout à l'heure, si on a même la même interprétation de ce côté-là.

Cela étant dit, on a parlé de beaucoup choses aujourd'hui, mais j'aimerais vous entendre sur votre recommandation 19. Vous nous demandez de biffer les articles 24 et 27 du projet de loi. Expliquez-moi pourquoi vous voyez que ces nouvelles dispositions là ne sont pas adéquates dans le projet de loi en question et expliquez-nous plutôt la contrepartie que vous voudriez voir apparaître dans ce cas-là.

Mme Léger (Nathalie) : En fait, ces articles-là donnent un délai supplémentaire de conformité à la loi ou aux entreprises qui ont à réaliser des exercices de maintien dans un délai relativement rapproché, là, de l'entrée en vigueur prochaine de ce projet de loi là. Nous, on prend pour acquis que les entreprises ont eu bien assez de temps pour savoir que ces dispositions-là étaient incompatibles avec la charte, donc inconstitutionnelles, et qu'ils n'ont pas besoin d'un 12 mois supplémentaires à l'article 24. Et je ne me rappelle pas du délai exact, là, bon. À l'article 27, c'est le même effet, là, mais je ne retrouve pas le délai exact de l'article 27. Mais l'objectif, en arrière de cette recommandation-là, est tout simplement de faire en sorte qu'on cesse de donner des délais supplémentaires aux employeurs et qu'on leur envoie le message clairement que c'est le temps maintenant de respecter l'équité salariale puis de prendre les mesures qui sont nécessaires pour ce faire.

• (17 heures) •

M. Ouellet : Donc, selon vous, pas de délai supplémentaire, on applique tel qu'il est prévu.

Mme Léger (Nathalie) : Exact.

M. Ouellet : Et vous avez entendu le ministre tout à l'heure, on a un projet de loi qui vient colliger ce que la cour nous a dit qui n'était pas correct, mais qu'il y aurait peut-être d'autres choses à faire à l'intérieur de l'équité salariale. Je ne veux pas reprendre les paroles du ministre, mais je ne pense pas que ça va être dans projet de loi là qu'on va l'adresser. Est-ce que c'est ce que vous avez compris?

Mme Léger (Nathalie) : C'est ce qu'on a compris.

M. Ouellet : Je présume que vous êtes insatisfaites.

Mme Léger (Nathalie) : On va voir ce qui va être proposé.

M. Ouellet : D'accord.

Une voix : Bonne réponse.

M. Ouellet : On va y travailler.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Merci pour cet échange avec le temps respecté. Je cède maintenant la parole au député d'Hochelaga-Maisonneuve, 2 min 45 s.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Merci d'être ici. Désolé d'avoir bougé, je devais aller faire des présentations sur le projet de loi n° 1, c'est fait.

Félicitations pour le mémoire, écrit dans des circonstances pas idéales, mais très dense, très fouillé! Et je suis certain qu'il va nourrir nos discussions dans l'adoption d'article par article qui suivra les audiences.

Vous étiez présentes, je pense, tantôt, quand on a abordé, avec Mme Hébert de la FCEI, la question des plaintes frivoles. J'étais curieux de savoir si, dans votre expérience, vous en avez entendu parler, est-ce qu'il y en a beaucoup. Est-ce que vous pensez que c'est un problème qui mériterait une intervention législative ou est-ce qu'on chasse des chimères un peu, là?

Mme Harnois (Karen) : Bien, en fait, on pense qu'il n'y en a pas nécessairement, de plainte frivole. Dans le projet de loi, on souhaite justement que la commission soit en appui pour la rédaction des plaintes et prévoir un sommaire de l'enjeu de la plainte. Pour les femmes qui prennent connaissance des affichages, oui, le projet de loi soumet des ajouts d'information, mais, quand même, les femmes peuvent ne pas tout à fait comprendre c'est quoi, la démarche qui a été réalisée par l'employeur, ça reste des sommaires, ça reste des résumés comme information, et les plaintes qu'elles peuvent déposer peuvent ne pas être complètes, mais elles ne sont pas frivoles.

Dans des cas où les plaintes sont incomplètes, oui, la commission, elle a un souci de soutien et d'information, mais, dans le fond, elles sont... mais les plaintes frivoles, il y a une base, il y a une base de questionnement, il y a une base de : Est-ce que je suis en mesure de me positionner sur : Est-ce qu'il y a une discrimination salariale dans mon emploi et est-ce qu'elle est réellement corrigée? Pour les statistiques, la commission serait bien placée pour vous dire quelles sont les plaintes non fondées.

Mme Éthier (Sonia) : Et non fondées ne veut pas dire frivoles.

M. Leduc : Tout à fait, on s'entend là-dessus. À la page 8 de votre mémoire au deuxième paragraphe, je vais citer rapidement, vous dites : «Selon nous, cette disposition va à l'encontre de la décision de la Cour suprême puisque le fait de ne pas rectifier le salaire par le biais d'un ajustement salarial, mais de procéder plutôt en donnant une somme forfaitaire, perpétue la discrimination salariale systémique, ce qui va à l'encontre de l'objet de la loi.»

Est-ce que je vais trop loin en présupposant qu'advenant que l'adoption du projet de loi soit telle quelle, donc contienne cette disposition-là, une ou des organisations pourraient initier de nouveau un processus de contestation judiciaire qui pourrait nous ramener, dans 10 ans, à une nouvelle obligation de réviser la loi, comme on est en train de le faire en ce moment?

Mme Éthier (Sonia) : C'est possible.

M. Leduc : Ce n'est peut-être pas souhaitable, mais c'est possible.

Mme Éthier (Sonia) : Exactement. On pense que le ministre nous aura entendues. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : C'est beau. C'est beau. Le temps est déjà écoulé. Écoutez, je vous remercie toutes et tous. Je remercie particulièrement mesdames de la Centrale des syndicats du Québec.

Nous suspendons quelques instants, le temps de donner au prochain groupe le temps de s'installer. Merci.

(Suspension de la séance à 17 h 4)

(Reprise à 17 h 8)

La Présidente (Mme Isabelle) : Nous reprenons les travaux. Je souhaite la bienvenue à la Fédération des chambres de commerce du Québec. Je vous rappelle que vous disposez de 10 minutes pour faire votre exposé et ensuite suivra une période d'échange avec les membres de la commission. Je vous invite également à vous présenter avant de commencer votre exposé.

Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)

M. Forget (Stéphane) : Merci, Mme la Présidente. Stéphane Forget, P.D.G. de la Fédération des chambres de commerce du Québec. Je suis accompagné de deux, je dirais, spécialistes de la question. Tout d'abord, mon collègue Alexandre Gagnon, directeur, Main-d'oeuvre et Santé et sécurité au travail à la fédération, et de Michel Turner qui est représentant, Main-d'oeuvre au C.A. de la fédération et qui, dans son quotidien, est directeur principal, Développement organisationnel et Gestion de talents chez Metro. Alors donc, deux personnes qui sont habituées de travailler dans les dossiers qui touchent l'équité salariale.

Alors, peut-être, brièvement, tout d'abord, vous saluer, pour un certain nombre d'entre vous qui sont arrivés à l'automne dernier à l'Assemblée nationale, alors ça nous fait plaisir de vous retrouver, et vous dire brièvement que la fédération, c'est à la fois, donc, une fédération qui fédère et réunit l'ensemble des chambres de commerce au Québec, et nous sommes aussi la chambre provinciale, donc plus de 1 100 entreprises directement membres de la fédération, ce qui fait que, globalement, on représente tout près de 50 000 entreprises au Québec.

Aussi, dans mes responsabilités de P.D.G. de la fédération comme une organisation qui représente les employeurs, je siège au conseil d'administration de la CNESST, de la Commission des partenaires du marché du travail et du Comité consultatif travail et main-d'oeuvre. Voilà.

Donc, la fédération est un partenaire de la première heure quant à l'équité salariale, ayant notamment fait la promotion de cette loi auprès des membres de son réseau, en ayant participé très activement aux travaux ayant mené aux ajustements à cette dernière en 2009 et en ayant deux représentantes siégeant au comité consultatif des partenaires. La FCCQ croit fermement au principe de la Loi sur l'équité salariale et considère encore aujourd'hui qu'elle est essentielle à une plus grande reconnaissance de l'apport important des femmes au marché du travail québécois.

• (17 h 10) •

Les entreprises membres de la fédération et du réseau des chambres locales recrutent de nombreux employés à travers le Québec. En tant qu'employeurs, ces entreprises nous expriment cependant régulièrement leurs préoccupations quant à la lourdeur et la difficulté d'effectuer des travaux entourant l'équité salariale.

Il est utile, dans un premier temps, de rappeler le contexte dans lequel ce projet est présenté. En effet, la Cour suprême a rendu un jugement le 10 mai 2018 dans lequel elle maintenait un jugement rendu précédemment par la Cour d'appel du Québec à l'effet d'invalider trois des articles faisant partie du chapitre de la Loi sur l'équité salariale traitant de l'obligation de maintien de l'équité salariale, ce chapitre ayant été introduit lors de l'adoption, par l'Assemblée nationale en 2009, de la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale.

Je vous dis ça parce qu'il importe de se rappeler que ce jugement de la Cour suprême du Canada, à l'instar de celui précédemment rendu par la Cour d'appel du Québec, rejetait les demandes en justice soumises par différentes organisations syndicales, qui cherchaient en réalité à ce que l'ensemble des dispositions contenues dans le chapitre traitant du maintien de l'équité salariale soient invalidées. C'est donc dire que les tribunaux ont reconnu la validité des dispositions, prévoyant le caractère périodique du processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale, soit à tous les cinq ans, ainsi que plusieurs modalités faisant partie de ce processus.

Aux yeux des organisations syndicales impliquées, ces dispositions ne permettaient pas une participation suffisante des salariés au processus relatif au maintien de l'équité salariale. La Cour suprême a rejeté cette prétention et a refusé, en conséquence, d'invalider les autres dispositions du chapitre traitant de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, en concluant qu'elles n'avaient aucun effet discriminatoire.

Lors des récentes consultations menées par le ministère du Travail, la fédération a fait plusieurs recommandations afin de simplifier l'application de la loi sans pour autant — et c'est important de le rappeler — porter atteinte à l'atteinte des résultats. Et ça, c'est important de le souligner. Nous avons notamment proposé de préciser qu'un exercice de maintien devait être fait au maximum aux cinq ans, permettant ainsi de décaler les périodes où les employeurs doivent effectuer l'évaluation de l'équité salariale au sein de leur entreprise. Ce petit ajustement permettrait d'améliorer le processus, qui exige actuellement que tout soit fait en même temps, pour tous et dans un court délai.

Nous reconnaissons l'importance d'avoir davantage, aussi, de transparence dans les affichages. Nous sommes d'ailleurs favorables à l'obligation de joindre à l'affichage l'ensemble des événements ayant pu causer des écarts salariaux depuis le dernier exercice de maintien. Cette nouvelle obligation aura pour effet de mieux informer les travailleurs et leurs représentants, même si elle soulève certaines préoccupations quant à certaines informations confidentielles, notamment le salaire personnel de nouveaux employés. Et il faudra être vigilant à cet égard-là.

Nous croyons que ces nouvelles obligations de tenue de registres et d'affichage sont suffisantes pour assurer aux travailleurs une participation adéquate sans obliger un mécanisme de participation des travailleurs qui serait plus exigeant.

Nous reconnaissons la volonté exprimée par le ministre de faciliter le règlement de litiges, le cas échéant. Pour les travailleurs, cela se révèle par davantage d'informations sur les droits de contestation et un support de la CNESST lors du dépôt d'une plainte. Pour l'employeur, il s'agit de balises quant au pouvoir d'inspection de la commission, l'utilisation d'un formulaire réglementaire et la possibilité de regrouper certaines plaintes similaires. Il s'agit de

changements désirés, mais certains ajustements devraient être amenés, notamment au droit de retrait d'une entente par un travailleur suite à un regroupement de plaintes et la création d'un processus d'évaluation préliminaire des plaintes par la CNESST.

Nous désirons rappeler pour le bénéfice de tous que la Loi sur l'équité salariale, adoptée à l'origine en 1996, est le résultat d'un consensus social et d'un équilibre qui ont pu se réaliser grâce à d'importants exercices de discussion et de consultation auprès des organisations syndicales, des organisations de défense des droits des femmes, des associations d'entreprises et de différents organismes à caractère institutionnel.

Le projet de loi n° 10 va, bien sûr, dans le sens des correctifs exigés par la Cour suprême à propos de la nécessité que les écarts salariaux fassent l'objet d'ajustements qui s'appliquent de manière rétroactive, soit à la date d'un événement les ayant occasionnés.

Les remarques que nous avons présentées visent toutefois à rappeler que certaines modifications ne nous apparaissent pas appropriées compte tenu du récent jugement, certaines d'entre elles étant même de nature, possiblement, à nuire à l'idéal que toutes les parties prenantes doivent rechercher, soit évidemment le maintien de l'équité salariale de manière ordonnée et rigoureuse, en reconnaissant des droits de recours tout en évitant, par ailleurs, une judiciarisation excessive du processus de maintien de l'équité salariale.

Les changements effectués à la loi en 2009 étaient nécessaires, considérant, de notre point de vue, la lourdeur de l'exercice de l'équité salariale pour les employeurs. Certains de ces changements ont été invalidés par la Cour suprême. Il n'en demeure pas moins qu'il faut éviter de rendre à nouveau excessivement difficile l'application de la loi pour les PME québécoises. Et je suis certain que vous avez tous à l'esprit cette problématique lorsque vous discutez d'équité salariale et lorsque vous aurez vos délibérations éventuelles. Parce qu'on le sent, il ne faut jamais l'oublier, il y a, au Québec, de grandes entreprises qui ont des ressources, des moyens, il y a de très nombreuses petites et très petites entreprises qu'il faut considérer lorsque nous appliquons des règles plus strictes, que ce soit en équité salariale ou autre. Je vous remercie, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Je vous remercie pour votre exposé. Nous allons maintenant débiter la période d'échange. M. le ministre, la parole est à vous.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. Merci à la Fédération des chambres de commerce pour vos propos, le temps que vous avez consacré à la préparation de votre rapport et de vos recommandations.

Je vais commencer par une question peut-être un peu plus dure. M. Forget, vous dites, vous étiez d'accord avec les amendements qui ont été faits en 2009. Est-ce qu'on pourrait conclure que vous êtes plus ou moins confortable avec les décisions de la Cour supérieure, Cour d'appel et Cour suprême, dans la mesure où ça alourdit le processus de maintien d'équité salariale dans les PME?

M. Forget (Stéphane) : Non, ce n'est pas ce que nous disons, ce que nous disons, c'est : Compte tenu de la décision de la Cour suprême, assurons-nous que les modifications que vous apportez au projet de loi n° 10 ne viennent justement pas alourdir le processus à venir. C'est là qu'est notre préoccupation, ce n'est pas de contester. Au contraire, même que, comme je le mentionnais, la Cour suprême est venue invalider un certain nombre d'articles, mais a aussi, par la même occasion, confirmé un certain nombre d'éléments de la révision, de la réforme de 2009. Donc, ce n'est pas ça, l'objet, c'est plutôt de se préoccuper d'un alourdissement potentiel avec certains ajouts qui sont dans le présent projet de loi.

M. Boulet : Et j'aimerais ça que vous nous donniez des précisions sur... bon, vous dites : Il me semble que le registre et la date de l'événement seraient suffisants. Le processus de participation, notamment, qui s'applique, ne vous apparaît pas nécessairement pertinent, dans la mesure où c'est une exigence qui est peut-être un peu trop imposante pour les PME. Est-ce que vous pouvez nous donner un peu plus de détails là-dessus?

M. Forget (Stéphane) : Oui, écoutez... M. Turner, si vous le permettez, M. le ministre.

M. Boulet : Ça fait plaisir.

M. Turner (Michel) : Je suis plus un praticien qu'un avocat, donc pardonnez-moi si je ne cite pas les numéros d'articles. J'ai eu à assister, dans le cadre de mon travail, plusieurs moyennes entreprises, petites entreprises, dans ça. Le simple fait d'afficher les résultats, d'afficher les processus — c'est très technique, hein? — a suscité des questions, des interrogations et, dans certains cas, des contestations qui ont été, par la suite, non fondées. Si on fait le même exercice avant de débiter le processus d'équité salariale, on a plus l'impression qu'on va multiplier par deux toutes ces interventions-là. C'est-à-dire qu'avant même que l'employeur se soit commis, avant même que l'employeur ait travaillé, que ce soit en comité, que ce soit de manière conjointe, il va ouvrir un débat. Il va ensuite faire l'exercice; après l'exercice, il va y avoir un autre débat. Vous avez vu notre position : dans la mesure où on n'a pas d'argument pour s'opposer à quelque chose puis qu'on dit : C'est une contrainte logique qui poursuit le but de la loi, on l'a accepté sans même poser de question.

• (17 h 20) •

Par contre, quand certaines nous apparaissent à être énormément lourdes en termes administratifs et ne pas avoir beaucoup de valeur ajoutée sur l'atteinte de l'objectif de la loi, c'est là où on a concentré nos efforts, et ça, c'en est une, parce qu'on a l'impression que l'effort additionnel demandé aux employeurs ne permettra pas d'atteindre mieux ou plus les objectifs de la Loi sur l'équité salariale.

M. Boulet : D'accord. Qu'est-ce que vous pensez du seuil d'assujettissement à la loi, quand on dit... Évidemment, ça ne vise pas les entreprises de juridiction fédérale, les travailleurs autonomes, et ça vise simplement les entreprises où il y a 10 salariés et plus. Est-ce que vous êtes confortables avec ce seuil-là de 10 salariés?

M. Turner (Michel) : Je vous dirais, pour l'avoir vécu dans des entreprises de cette taille : Plus l'entreprise est petite, plus les résultats sont aléatoires. Vous savez, quand on compare des emplois, trouver des emplois équivalents dans une petite entreprise, c'est très difficile. Plus l'entreprise est grosse, plus il est facile de trouver des emplois équivalents. Quand on parle de 10 employés, là, dans cinq emplois différents, il va être assez difficile de comparer. Je vous dirais : Au moins doubler ce seuil-là, même si on n'en fait pas... on n'en a pas fait un cheval de bataille, rendrait ça beaucoup plus acceptable pour beaucoup de petites entreprises. Mais là je sors du mémoire qui vous a été déposé.

M. Boulet : Et vous êtes conscients que, dans notre projet de loi, on... Parce que, pour l'exercice initial d'équité salariale, dans l'entreprise où il n'y avait pas de comparateur masculin, on référerait à un règlement qui a été adopté en vertu de la Loi sur l'équité salariale qui réfère à des comparateurs masculins par ailleurs sur le marché du travail. Mais ça ne s'appliquait pas pour les exercices de maintien d'équité salariale, et on a corrigé cette lacune-là en disant que ce règlement-là, il s'applique aussi dans les entreprises où il n'y a pas de comparateur masculin autant lors de l'exercice initial que lors de l'exercice visant à maintenir l'équité salariale.

M. Turner (Michel) : Si j'ai à me prononcer à froid, O.K. — je n'ai pas analysé cette disposition-là — ça ne m'apparaît pas une barrière majeure, ou un obstacle majeur, ou une entrave administrative majeure. Et donc je vais revenir à notre raisonnement : dans ce sens-là, si ça contribue à l'atteinte des objectifs, on va souscrire.

M. Boulet : D'accord. Et vous disiez, M. Forget, bon : La commission pourrait regrouper des plaintes, par exemple, si les plaintes concernent une même catégorie d'emplois, même s'il y a plusieurs associations accréditées, et ce serait pertinent particulièrement dans le domaine de la santé, services sociaux et éducation, où la plupart des plaintes pendantes sont. Vous avez fait référence au droit de retrait, et je n'ai pas compris bien le commentaire que vous faisiez eu égard au droit de retrait, qui s'applique à un salarié ou une salariée prise individuellement. M. Gagnon.

M. Gagnon (Alexandre) : Oui. Il y a un processus, puis vous êtes à même de le savoir avec votre passé, qui ressemble beaucoup à ce que vous proposez, qui est notamment au niveau de la gestion des griefs en milieu de travail. Donc, on gère les litiges et on les regroupe ensemble pour les traiter du même coup. Actuellement, dans le projet de loi, ce qui est proposé, c'est de dire : Oui, on va mettre ça en place, on va regrouper ça, on va permettre à l'employeur et les associations accréditées, les syndicats, de... pas de négocier, mais de faire de la conciliation ensemble pour voir un terrain d'entente, et ça, c'est une bonne avenue, on vous encourage à aller dans cette direction-là. Le droit de retrait, cependant, ce que ça vient faire, c'est de dire : Si jamais il y a une personne, une travailleuse, un travailleur dans l'entreprise qui décide poursuivre sa plainte, à toutes fins pratiques, il faut recommencer le processus, parce que l'accord qui est intervenu ne tiendra pas. Ce qu'on vous dit... utiliser un processus similaire à ce qu'il y a dans les processus de grief et que, si jamais quelqu'un n'est pas nécessairement satisfait d'une entente intervenue entre le syndicat et l'employeur, qu'il puisse avoir recours à l'article 47.2 du Code du travail et donc de... le devoir de juste représentation, là, de l'association syndicale.

M. Boulet : Donc, il peut faire une plainte, par exemple. C'est intéressant, le parallèle que vous faites avec... Mais là on est dans un domaine de rapports collectifs où il y a un syndicat, puis, dans un contexte de renvoi, si le syndicat fait preuve de mauvaise foi, le salarié pourrait faire une plainte en vertu de 47.2 pour contester la manière dont ça s'est fait et éventuellement pouvoir bénéficier de la procédure d'arbitrage.

Là, ce qu'on prévoit, c'est qu'il pourrait y avoir une entente entre un employeur et une ou plusieurs associations accréditées concernant une même catégorie d'emploi, et il y a une procédure d'entérinement de cet accord-là. Jusque-là, ça vous va. Mais, ce que vous dites, le salarié ou la salariée ne devrait pas normalement... Parce que ça alourdit, ça créerait un nouveau contentieux de permettre à un ou une salariée de dire : Moi, je ne suis pas d'accord, puis je continue ma plainte. C'est bien ça?

M. Gagnon (Alexandre) : C'est exactement ça.

M. Boulet : O.K. Est-ce que, dans votre esprit, une association accréditée qui fait partie du regroupement pourrait, elle, décider de se retirer de la procédure d'entérinement en disant : Je ne suis pas d'accord?

M. Turner (Michel) : C'est là où il y a deux cas d'espèce, qui m'apparaissent difficiles à gérer, si on commence, là. Un, il est prévu que quelqu'un peut se retirer dans le cadre d'un désaccord avec son association accréditée. Et maintenant, s'il y a plusieurs associations accréditées, une association accréditée ou plusieurs peuvent se retirer. Je me place dans la peau de l'employeur qui négocie avec la première association accréditée, qui essaie de s'entendre. Est-ce qu'il a vraiment intérêt à s'entendre ou il est en train de mettre un doigt dans l'engrenage? Ça fait que le premier cas d'espèce, c'est : beaucoup d'employeurs vont décider de ne pas essayer de régler, vont préférer attendre que la commission intervienne pour le faire, ce qui risque d'engorger le système.

Le deuxième cas d'espèce. Et là une loi, c'est pour réglementer des comportements qui sont à l'encontre de certaines règles ou de certains objectifs de la société. Donc, il y a des cas où il pourrait arriver qu'une association accréditée décide

de faire une entente, de s'entendre, et qui, après coup, réalise que ah! oui, je pourrais peut-être obtenir plus encore, et là pourrait téléguidé une intervention où un salarié, une salariée, pas contente de l'intervention de son syndicat, revient. Et là l'employeur, qui a déjà fait ses compromis, est obligé de recommencer.

Donc, il y a un risque. Vous l'avez bien dit, c'est généralement un droit individuel. Le législateur a choisi de prendre ce droit individuel là et de le rendre collectif. Il faudrait faire un choix. Les deux m'apparaissent dangereux en termes d'administration et d'efficacité.

M. Boulet : Donc, si une ou plusieurs associations accréditées, regroupant la majorité des salariés d'une même catégorie d'emploi, est d'accord, on y va avec la procédure d'entérinement, et on règle le dossier, puis ça finit là.

M. Turner (Michel) : Et on le règle.

M. Boulet : Parfait.

M. Turner (Michel) : Et je crois que, pour le bien du système puis de la loi, c'est souhaitable.

M. Boulet : Je comprends. J'aimerais ça demander à mon adjoint parlementaire, Sylvain Lévesque, qui est à ma droite, de poursuivre et de vous poser des questions ou faire des commentaires. Sylvain?

M. Lévesque (Chauveau) : Avec plaisir. Merci beaucoup, M. le ministre. M. Forget, messieurs de la fédération, très heureux d'être vous.

Je voudrais peut-être revenir sur une de vos recommandations. C'est la recommandation d'obliger la CNESST à mettre en place un processus d'évaluation préliminaire des plaintes avant d'écarter toute plainte frivole, futile, qui cherche à réaliser des objectifs autres que ceux inhérents à un processus d'évaluation. Tout à l'heure, on a débattu... Mon collègue d'Hochelega-Maisonnette a posé des questions, justement, sur le dossier des plaintes frivoles.

J'aimerais un peu comprendre, là. Votre lecture que vous avez de vos membres, là... Je n'ai pas les statistiques, la façon que ça se fait, les cas de figure qui pourraient apparaître, là. Si vous faites cette recommandation-là, est-ce que vous avez évalué... Ou est-ce que vous avez des commentaires qui ont été faits sur des plaintes frivoles qui sont déposées en lien avec l'équité salariale?

M. Forget (Stéphane) : Juste avant de permettre à mon collègue... Juste vous dire que c'est le mot d'usage, mais on n'est pas très chauds avec le... on ne croit pas qu'il y a de la frivolité, au sens large du terme. Donc, c'est le mot utilisé, mais disons que ce n'est pas la prétention que nous avons. Alors, Alexandre, je vous laisse aller.

M. Gagnon (Alexandre) : Oui. Donc, dans nos consultations, ce qu'on nous a dit, c'est que, souvent, une grande quantité de plaintes qui se révèlent non fondées, là, ce qui arrive plus tard, c'est que c'est un manque d'informations, c'est un manque de connaissances. Donc, dans le projet de loi, on prévoit que la commission puisse épauler les travailleurs, les travailleuses, lorsqu'ils déposent une plainte, à bien rédiger, à bien avoir connaissance de leurs droits et de leurs obligations. Nous, ce qu'on dit, c'est que, pour les employeurs, de recevoir une plainte comme ça, un, ce n'est pas évident. Souvent, les employeurs font affaire avec des consultants, systématiquement, lorsqu'on parle d'équité salariale. Si on veut simplifier le tout, assurons-nous que, lorsqu'il y a une plainte qui se rend à eux, il y ait au moins des éléments de droit, là, factuels, qu'à la face même cette plainte-là ne devrait pas être retirée, ou simplement d'informer la travailleuse de ses droits, officiellement, que l'employeur a été de bonne foi dans son exercice, et qu'il n'y a pas de recours à des plaintes.

Donc, on dit : La commission, lorsqu'elle reçoit une plainte, non seulement épauler la travailleuse ou le travailleur qui dépose la plainte, mais également de pouvoir dire : Non, nous ne regarderons pas davantage la plainte, il n'y a pas d'assise légale à cette plainte-là.

• (17 h 30) •

M. Lévesque (Chauveau) : Vous avez l'impression actuellement que le mécanisme d'évaluation des plaintes... parce que vous proposez quand même de mettre en place un processus supplémentaire. Vous avez l'impression que le processus de plainte ne répond pas aux attentes, aux demandes, aux exigences pour arriver à une pleine satisfaction des gens au Québec.

M. Forget (Stéphane) : Bien, ce n'est pas un processus supplémentaire qu'on demande de mettre en place, là. Peut-être, Michel, expliquer plus simplement.

M. Turner (Michel) : Oui, actuellement, une plainte va se rendre jusqu'à la conciliation pour être réglée, alors que, dans certains cas — et je trouvais, tout à l'heure, les débats très sains, je les ai entendus, je vais y faire référence — si la commission avait les outils pour bien informer, dans certains cas, les travailleurs, travailleuses plaignantes, je suis convaincu que la majorité de ces plaintes-là serait évitée. Et ces plaintes-là, une fois qu'ils ont été levés, qu'ils se rendent en conciliation, il y a énormément de ressources qui sont investies. Il n'y a pas un employeur qui va se présenter devant un conciliateur de la commission sans être assisté d'experts. Dans certains cas, ils amènent des avocats. Donc, pour quelque chose qui aurait pu être filtré par une bonne information de la commission, qui aurait aidé à remplir la plainte, je crois qu'on pourrait éviter beaucoup de cas. Et, oui, il y en a beaucoup. Vous pourrez référer à la commission, les cas où, à la face même, les conciliateurs regardent ça et font ouf! Il y en a.

M. Forget (Stéphane) : On crée des attentes d'un côté, beaucoup d'inquiétude de l'autre aussi, alors qu'on pourrait éviter cela à bien des égards.

M. Lévesque (Chauveau) : ...beaucoup de la réponse. Peut-être une autre question que j'aurais, c'est : Quelle est votre lecture sur le mode de versement des indemnités forfaitaires? Comment vous voyez ça? Parce qu'on a eu des bons débats autour de la table. On a discuté. Il y a plusieurs personnes qui ont des craintes sur la rémunération globale, notamment, là, le salaire, les autres avantages. Quelle est votre recommandation aux membres de la commission en lien avec les indemnités forfaitaires?

M. Turner (Michel) : Nous, on a compris du législateur que l'objectif, ce n'était pas de faire — et là excusez — des règlements cheap : l'objectif, c'était d'éviter de corriger de manière permanente des événements qui avaient une durée limitée dans le temps. Supposons qu'il arrive un incident à la deuxième année du cinq ans, qui se termine à la quatrième année du cinq ans. Dans le fond, ce qu'on dit, à la place de faire une correction qui va durer... qui va devenir permanente, parce que l'ancienne loi pouvait être interprétée comme ça, on va faire une correction limitée dans le temps. Et les personnes vont être pleinement compensées pour la période où le préjudice a duré. C'est ça qu'on a compris. Donc, je pense que le législateur pourrait facilement reproduire ce que je viens de dire dans le texte.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Merci pour l'échange. Je cède maintenant la parole au député de l'opposition officielle.

M. Rousselle : Merci, Mme la Présidente. Bienvenue. Je pense que vous êtes des habitués, d'ailleurs, du Parlement. Donc, vous connaissez les aires de ce Parlement-là. Donc, bienvenue ici.

Écoutez, je regardais, Fédération des chambres de commerce du Québec, je regardais votre réseau, là : 132 chambres de commerce, 1 100 membres corporatifs, 50 000 entreprises dont les activités... secteur économique... puis, je pense, dans le secteur québécois, mais, je pense, c'est varié. Parce que, là, je regarde toutes les chambres de commerce que vous avez, donc, dans le Québec. Dites-moi, là, à ce moment-là, vous regroupez, vous, des entreprises de plus de 100 employés, de moins 50, de 10, de deux... Variées.

M. Forget (Stéphane) : De toutes les tailles, et à peu près dans tous les secteurs de l'économie, et essentiellement dans toutes les régions du Québec aussi.

M. Rousselle : Bon. Ce projet de loi là, sûrement, vous avez sûrement analysé, vous avez des gens avec vous puis à l'extérieur sûrement qui vous ont sûrement aidé. Vous connaissant, c'est sûr, vous avez regardé cet aspect-là. Les entreprises ont-elles regardé le coût que ça pouvait leur apporter, une modification de même? Est-ce que vous avez ces chiffres-là, là, que telle modification, ça va m'amener, moi, à ma compagnie ou à mon entreprise, telle dépense? Puis, pour continuer, est-ce que cette dépense-là peut m'amener en péril? Est-ce que vous savez, vous, dans votre expertise vous avez, est-ce qu'il va y avoir des entreprises qui vont être en péril en mettant en place ce règlement-là, cette loi-là?

M. Forget (Stéphane) : Bien, première partie de la réponse, tout d'abord, et je le répète souvent, c'est ce que j'appelle le phénomène de sédimentation. Et, comme législateurs ou comme ministres, on voit évidemment souvent le portefeuille qui nous concerne, puis nous, on doit accumuler les décisions qui se prennent les unes par-dessus les autres.

Et je dis toujours que chaque décision prise individuellement a souvent plein de sens. C'est lorsqu'on se met à les accumuler que ça devient très lourd pour les employeurs. Et là je peux faire référence à une série de lois qui ont été adoptées dans les dernières années — je pense à la hausse de régime de rentes du Québec, je pense à la révision de la Loi sur les normes du travail l'an dernier, je pense à ce qu'on est en train d'appliquer — donc, évidemment, comme je vous dis, individuellement, ça fait plein de sens, mais, collectivement, ça devient extrêmement lourd. Ça, c'est la première préoccupation que je veux soulever.

La deuxième, vous avez vu l'étude d'impact économique du projet de loi qui est devant nous... Et là je suis toujours prudent avec ça pour une raison : un, il faut... Deux raisons. La première, il faut voir, et là il faut l'analyser comme il faut, l'étude d'impact, je vous avouerai qu'on a encore un peu de travail à faire à cet égard-là. La deuxième chose, c'est qu'il y a souvent un écart entre le moment où on dépose l'étude d'impact qui est en lien avec le projet de loi, mais, à la fin, le projet de loi, dans bien des cas, il ne ressemble pas tout à fait à celui qu'on a déposé au début. Alors là, il y a souvent un écart. J'ai l'exemple en tête de la Loi sur les normes du travail, l'an passé, où l'étude d'impact initiale et l'étude d'impact à la fin, si on l'avait fait, la deuxième étude d'impact... nous, on l'a fait et là on chiffrait ça en milliards de dollars. Alors, ça, je vous invite à la prudence à cet égard-là parce que les études d'impact, souvent, sont un peu aléatoires parce qu'à la fin on n'est plus au même endroit.

Troisième chose qui est très importante, au-delà du coût pour les employeurs directs, c'est les coûts indirects, et là je fais référence à la CNESSST. Vous savez, la CNESSST est payée à 100 % par les cotisations des employeurs, et lorsqu'on ajoute des responsabilités à CNESSST comme c'est le cas présent, inévitablement, soit on va trouver des moyens à la CNESSST d'être plus efficace ou on va ajouter, et on va ajouter du personnel, on va ajouter des coûts, on va ajouter toutes sortes de mesures qui finissent, à terme, par être payées 100 % par l'employeur.

Donc, je vous dirais, ça, c'est une première réponse plus globale. Je ne sais pas si, de façon plus spécifique, on a une réponse à donner. Il y a peut-être Alexandre... pourrait ajouter quelque chose à cet égard-là.

M. Gagnon (Alexandre) : En fait, tu sais, on reprend l'analyse d'impact réglementaire. Souvent, ce qu'on va regarder à l'intérieur de ces outils-là, c'est les coûts au niveau des indemnités que ça pourrait occasionner. Je pense que c'était autour de 590 millions, quelque chose comme ça, qui étaient dans l'étude d'analyse d'impact. Mais ce qui est pesant pour les employeurs, c'est beaucoup... c'est les obligations, c'est l'opérationnalisation de ces nouvelles obligations là. Pour un employeur, de passer une heure, deux heures par semaine pour parler de réfléchir sur l'équité salariale, par exemple, entre vous et moi, ça, également, ça a un coût important, ça a un coût opérationnel de consulter, et ça, c'est difficilement quantifiable. Et, à ce niveau-là, on vous demande... d'autant plus lorsqu'on parle de sédimentation, c'est d'autant plus dans ces obligations-là opérationnelles, là, d'un projet de loi.

M. Rousselle : Je comprends que ça amène des coûts, ça, on en convient, mais il ne faut pas oublier non plus que l'objectif, c'est d'avoir une parité, hein?

Une voix : Absolument.

M. Rousselle : Donc, il ne faut pas, je pense, perdre de vue l'objectif parce que...

Et, dans votre analyse, à un moment donné, j'ai regardé, dans votre recommandation 3, vous parlez, justement, de préciser que l'exercice de maintien doit être effectué au maximum aux cinq ans. Vous pensez quoi si je vous dirais trois ans? C'est-u plus facile pour vous? Parce que, là, dans le temps, on vient de geler à trois ans, donc c'est moins difficile d'aller chercher en arrière, donc, vous savez, on y va plus serré, ou... J'aimerais ça, vous entendre là-dessus, là. Tu sais, vous avez marqué maximum cinq ans, là.

M. Turner (Michel) : Oui. Maximum cinq ans veut dire que là où on a un problème, c'est la périodicité à date fixe, donc 2010, 2015, 2020. Ce qu'on dit, c'est : On devrait dire aux employeurs : Vous devez le faire aux cinq ans. Si un employeur, pour une raison ou pour une autre, à la troisième année du maintien, fait une grosse restructuration, il dit : Ah! — ou à la quatrième année — ce serait le temps de le faire, il pourrait décider de faire un maintien. Et là ce qu'il va faire, il va se poser la question suivante : Si je fais un maintien, ça me donne quoi? Ah! bien, en faisant un maintien, je suis correct pour cinq ans après parce que j'en ai fait un correctement. Mais, s'il dit : Ah! je fais un maintien, mais, l'année prochaine, j'en refais un autre, bon, je vais attendre un an, les impacts sur le milieu de travail sont très grands, donc pour ça qu'on proposait ça. Et certains employeurs qui ont beaucoup... dans certaines organisations, il y a beaucoup de programmes, ils pourraient dire : Ah! bien, je vais en faire un après trois, un après quatre, un après cinq pour répartir l'effort dans le temps, ce qui servirait aussi bien les partenaires syndicaux que les partenaires patronaux et la commission, qui pourrait répartir ses efforts.

L'autre chose que ça ferait en supplément, c'est qu'au lieu de discuter intensivement, à tous les cinq ans, d'équité salariale, bien, on en discuterait sur une base plus régulière, et il y aurait seulement des experts qui agiraient comme consultants. Aux cinq ans, comme on le fait là, là, je peux vous dire qu'il y a des firmes de consultation qui décollent à tous les cinq ans pour faire de l'équité salariale. Ce n'est pas tous des professionnels du domaine.

• (17 h 40) •

M. Rousselle : Vous parlez aussi... qui prévoient l'obligation d'un employeur de réaliser le processus de participation, vous avez de l'air... bien, je vous entendais tantôt aussi, là, je l'ai lu puis je vous ai entendu, vous avez de l'air à avoir vraiment un problème au niveau de la participation. Si on parle des regroupements de 100 employés et plus, on s'entend, là, des comités paritaires, vous, sur une base régulière, qui, justement, peuvent s'entendre, vous voyez ça frivole ou...

M. Forget (Stéphane) : Vous l'avez bien tantôt, je vais laisser Michel répondre. Comme on représente toutes tailles d'entreprise, la préoccupation n'est pas la même pour toutes et la capacité de respecter certaines confidentialités ne l'est pas aussi pour toutes les tailles. Alors, peut-être que Michel peut ajouter à cet égard-là.

M. Turner (Michel) : Oui. Comme on le disait tout à l'heure, il y a un danger à faire perdurer ces discussions-là dans le temps. Plus ça dure longtemps, plus les risques qu'il s'échappe des renseignements confidentiels sont grands.

Deuxièmement, on demande aux gens de discuter d'un sujet qu'ils ne connaissent pas avant même que l'événement se produise : Avez-vous des préoccupations face à l'équité salariale? Peut-être une discussion un peu théorique, un peu longue, mais on est prêts à se soumettre aux exigences de l'affichage beaucoup plus détaillé pour que les gens puissent lire l'exercice qui a été fait et aient des éléments pour dire : Non, on n'est pas confortables avec ça, ça, ça. Ça, on n'a pas de problème. Mais, en discuter avant même que ce soit fait, on pense que c'est une perte d'énergie, ça ne contribue pas à l'équité.

M. Forget (Stéphane) : Pour votre considération, dans la suite de vos travaux, quand on dit : Faisant notamment état de leurs préoccupations, de leurs attentes, de leurs opinions et de leurs suggestions, c'est très large, c'est très, très large, et c'est là qu'on peut, plutôt que d'améliorer la situation, se retrouver dans une position totalement inverse.

M. Rousselle : Merci. Je vais laisser la place à ma collègue.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Alors, la parole est à vous, députée de Fabre.

Mme Sauvé : Merci, Mme la Présidente. Alors, M. Forget, M. Turner, M. Gagnon, un plaisir de vous revoir. Moi, je voudrais vous parler des recommandations 3, 5 et 7 rapidement. Combien de temps me reste-t-il?

La Présidente (Mme IsaBelle) : 1 min 32 s.

Mme Sauvé : O.K. Alors, on va en choisir une des trois, mais je veux d'abord vous dire à quel point... d'abord, j'apprécie la qualité de votre mémoire, mais j'apprécie beaucoup que vous mettiez, au centre de la discussion, la réalité de la très petite entreprise, qui fait partie, bien sûr, il y a plusieurs de vos membres... très petite entreprise, sans département de ressources humaines, et tout ça, et de nommer le mot «*durdeur*» et de nous rappeler qu'il faudra y avoir vigilance, il faudra y avoir vigilance dans l'application de la loi. J'ai été un employeur avec 25 employés, majoritairement féminins, et c'est un exercice, même s'il prend tout son sens, qui demande beaucoup, beaucoup de travail. Alors, ce n'est pas simple, et, voilà, je voulais vous remercier pour ça.

Je vais y aller directement avec la 7, la CNESST, ma question est la suivante : Alors que vous dites qu'il pourrait y avoir effectivement une gestion des plaintes frivoles, vous avez bien nommé qu'il y avait un grand nombre qui était non fondé, ce serait un premier filtre, bien qu'on comprend que l'impact qui aurait l'ajout de ressources, il y a un coût lié à  a, moi, je voulais vous demander, quand vous me dites qu'il y a beaucoup de ces plaintes non fondées là qui sont liées à un manque d'information, est-ce que, bien que la recommandation est intéressante, est-ce qu'il n'y aurait pas lieu de faire plus que le simple affichage dans la très petite entreprise et petite entreprise? Est-ce qu'il n'y a pas lieu, sans rendre  a plus lourd, de faire plus qu'un simple affichage du plan d'action lié à l'équité salariale pour mieux informer les gens avant de se rendre à la plainte?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Je dois vous dire que vous avez une bonne question, mais malheureusement nous n'aurons pas la réponse.

Mme Sauvé : C'est bon. On s'en parlera.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Le temps est écoulé. Alors, merci pour cet échange. Je cède maintenant la parole au député de René-Lévesque.

M. Ouellet : Oui, merci beaucoup. Bonjour, messieurs. J'aimerais avoir votre interprétation de l'article... dans le projet de loi n  9, de l'article 76.5, à savoir que, sous réserve de l'article 76, toutes sommes dues pour la période précédant la date de l'affichage, on parlerait que ce soit versé sous forme d'indemniti  forfaitaire. Quelle est votre interprétation de cette indemniti  forfaitaire?

M. Forget (Stéphane) : Alors, on avait vu cette chose-là, donc on a une réponse à vous donner. Alors, Michel, s'il vous plaît.

Une voix : ...

M. Turner (Michel) : Oui. Une pleine compensation pour le préjudice qui a été subi. C'est à-dire, si le préjudice a duré deux ans, on compense deux ans le préjudice qui a été subi. On ne veut pas éliminer les coûts liés aux avantages sociaux, on ne veut... Le préjudice. Mais on ne veut pas prendre une situation temporaire qui a duré deux ans et la corriger de manière permanente, ce qui va induire d'autres problèmes d'iniquiti  dans l'entreprise.

M. Ouellet : O.K. Donc, vous ne faites pas de distinction à savoir la différence entre une indemniti  forfaitaire et un ajustement salarial.

M. Turner (Michel) : Une indemniti  forfaitaire en rémunération, c'est une compensation qui est le total de tout ce qui a été perdu. On prend chaque semaine... De toute façon, on ne peut pas verser de salaire perdu, c'est déjà passé.  a fait qu'on additionne chacune des semaines, qu'est-ce qui a été perdu, et on le verse en un montant.

M. Ouellet : J'aimerais comprendre, à la page 8 de votre mémoire, lorsque vous faites référence à l'article 76.2.1, qu'il ne faut pas encourager de telles attitudes qui ont pour effet de dénaturer les objectifs pouvant être poursuivis en matière d'équité salariale et de multiplier les sources de plaintes et de recours. Donc, selon vous, ce que membres vous ont dit, lorsqu'il y a des comités, on discute d'équité salariale, mais ça devient aussi un comité de relations de travail. C'est ce que je comprends. Donc, on a dénaturé un peu ce que  a devait être. Mais est-ce que vos membres trouvent  a pertinent quand même que ces discussions se tiennent ou si vous dites : On voudrait en discuter, mais ce n'est pas la bonne place. Donc, on prend le temps de discuter d'équité salariale alors qu'on devrait plutôt parler de relations de travail et vice et versa?

M. Turner (Michel) : Ce qu'on veut dire, c'est : quand on fait des discussions à ce sujet-là avec le syndicat et qu'on s'entend avec le syndicat, le syndicat représente ses membres, dans ce cas-là, il devrait être évité que les membres puissent refaire un recours après qu'il y ait eu une entente ou qu'une plainte ait même été décidée à la commission.

M. Ouellet : Merci.

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

M. Leduc : On s'autodiscipline. C'est bien, hein?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Oui, vous êtes bon.

M. Leduc : On a appris la leçon. Merci d'être là aujourd'hui. Merci pour votre mémoire superintéressant.

Première question. Il y a des gens qui sont passés avant vous aujourd'hui, qui réclamaient que l'étalement du paiement soit vraiment limité à quatre ans, et non avec la possibilité de l'extension jusqu'à sept. Qu'est-ce que vous pensez de ça? Parce que quatre ans, c'est quand même déjà un bon segment d'années.

M. Gagnon (Alexandre) : Bien, ça peut avoir l'air d'être un gros délai effectivement, mais n'empêche que toute situation... Par ailleurs, parfois, ça peut être des montants extrêmement importants. Lorsqu'on parle... Lorsqu'il y a une fusion-acquisition, ce n'est pas nécessairement au niveau d'une entreprise de 10, 15 employés. Ça peut être une entreprise de plusieurs centaines d'employés. Donc, ça peut être des montants qui pourraient avoir des impacts significatifs sur une entreprise. Et c'est là que ça... Et on a besoin d'avoir la plus grande flexibilité possible afin de corriger ces indemnités-là.

M. Leduc : Il y a des gens qui proposaient que ça soit, cette pratique-là, autorisé à chaque fois par la CNESST pour éviter des abus. Est-ce que c'est quelque chose qui vous semblerait un peu trop exagéré? Est-ce que c'est quelque chose avec laquelle vous pourriez vivre?

M. Forget (Stéphane) : Je vous dirais que, tout d'abord, des situations de grandes entreprises qui exigeraient autant d'années, je ne crois pas qu'il y en aurait tant que ça. Ma crainte avec cette proposition-là, c'est qu'on se retrouve avec, encore une fois, une demande additionnelle d'autorisation, de paperasserie, etc. Je pense qu'essentiellement une entreprise a tout intérêt à ce que des situations de ce type-là, une fois conclues, se règlent de façon le plus juste possible et pour éviter tout climat de tension additionnel dans l'organisation. Donc, je ne pense pas que les entreprises ont de l'intérêt à faire perdurer une chose, à moins que, sur le plan financier, c'est des obligations très importantes à mettre en oeuvre. Je vous dirais que c'est comme ça que les entreprises, de façon générale, pensent.

M. Leduc : Parfait. Une dernière question très rapide. Vous avez sûrement vu les mémoires des organisations syndicales qui sont passées ou qui vont passer.

M. Forget (Stéphane) : Pas encore.

M. Leduc : Pas encore?

M. Forget (Stéphane) : Non.

M. Leduc : En tout cas, vous allez trouver qu'ils n'ont pas une lecture très enthousiaste notamment de la question du montant forfaitaire et du traitement des plaintes déposées entre 2010 et 2015. Ils considèrent que ça ne respecte pas notamment le jugement de la Cour suprême. Est-ce qu'il n'y a pas un danger qu'on se retrouve à réinitialiser un segment de contestation judiciaire et qu'on se revoie dans 10 ans pour être obligé d'écrire une nouvelle loi parce que celle-ci n'aura pas été à la hauteur de la situation?

M. Turner (Michel) : Je vais répéter pour le forfaitaire. Dans la mesure où le forfaitaire inclut les bénéficiaires, puis c'est... il suffit de changer le terme. Et je crois que les associations syndicales auraient de la difficulté à aller à l'encontre du principe.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Nous...

Une voix : ...

La Présidente (Mme IsaBelle) : Pardon. Alors, écoutez, je vous remercie toutes et tous, particulièrement MM. Gagnon, Forget, M. Turner, de la Fédération des chambres de commerce du Québec. Merci pour votre contribution. Nous suspendons les travaux jusqu'à 19 h 30. On se retrouve à 19 h 30. Merci.

(Suspension de la séance à 17 h 50)

(Reprise à 19 h 34)

La Présidente (Mme IsaBelle) : Bonsoir, tout le monde. Bonsoir, tout le monde. Alors, on va reprendre. La Commission de l'économie et du travail reprend ses travaux. Je demande encore une fois, au cas où vous l'auriez oublié, de bien éteindre vos téléphones cellulaires.

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.

Nous entendrons, ce soir, la Confédération des syndicats nationaux.

Avant, toutefois, de commencer votre exposé, je voudrais savoir s'il y a consentement afin que le député de Maskinongé puisse reprendre sa place puisqu'il a été remplacé, ce matin, par un autre député, puisse reprendre sa place à la commission, car il avait été remplacé effectivement ce matin? Est-ce qu'on a le consentement?

Des voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : C'est parfait. C'est beau. Alors, je souhaite la bienvenue à la...

Des voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : Par contre, je vous invite... Attention! C'est commencé. Le député de Maskinongé, soyez, oui, à l'ordre.

Alors, je souhaite la bienvenue à la Confédération des syndicats nationaux. Je vous rappelle, mesdames, que vous avez 10 minutes pour présenter votre exposé, ensuite va suivre une période d'échange avec les députés, et je vous invite aussi à vous présenter. Alors, c'est parti, vous avez 10 minutes.

Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Mme Senneville (Caroline) : Bien, merci. Alors, je suis Caroline Senneville, je suis première vice-présidente de la CSN. Je suis accompagnée de Me Marilyn Duquette qui est avocate au Service juridique de la CSN, et Marie-Ève Pinard, conseillère syndicale, en charge du merveilleux dossier de l'équité salariale.

Alors, merci de nous recevoir, même si je dois vous dire que, pour nous, bien, on a eu droit à tout un marathon pour pouvoir vous présenter notre mémoire. Parce qu'évidemment la Loi sur l'équité salariale, le projet de loi est assez dense, et complexe et, dans le temps imparti, on vous le dit, et comme on est une organisation syndicale qui aimons quand même consulter nos membres... je tenais à vous dire que ça a été assez difficile, l'exercice d'arriver dans les temps impartis.

Alors, nos membres, justement, parlons-en. La CSN, elle est riche de 300 000 membres, dont à peu près la moitié dans le public et l'autre moitié dans le privé. Je vous dis cela pas pour faire une publicité, mais bien pour vous renseigner sur le fait qu'à la CSN on connaît et on pratique, depuis ses tout débuts, l'application de la Loi sur l'équité salariale autant dans le privé que dans le public. Alors, on a une expertise à ce niveau.

Je l'ai dit, la Loi sur l'équité salariale, c'est quelque chose qui peut être complexe, alors je pense que ça vaut la peine de se rappeler les trois éléments importants qui sont sortis du jugement de la Cour suprême en mai dernier. Pour nous, essentiellement, il est sorti trois choses de ce jugement. C'est que, moi, comme personne, si je veux faire valoir mon droit à un salaire non discriminatoire, donc, bien sûr, à l'équité salariale, je dois avoir accès à toute l'information nécessaire pour ce faire. La Cour suprême dit aussi que l'exercice du maintien de l'équité salariale est tout aussi important que l'exercice initial pour faire valoir mes droits en ce sens, un salaire non discriminatoire, et qu'on doit agir rétroactivement à l'événement qui a créé un nouvel écart salarial, même si l'exercice de maintien n'est pas fait en continu mais de façon périodique. Et, le mot le dit, il s'agit d'équité salariale et il faut donc agir sur le salaire pour mettre fin à la discrimination.

À notre avis, cependant, le projet de loi qui est présentement à l'étude ne répond pas de façon totale et entière à ces éléments essentiels. Ainsi, le processus de participation qui est proposé à la loi est bien un pas dans la bonne direction, mais il ne fait pas en sorte que tous les salariés possèdent tous les renseignements nécessaires à un respect de leur droit à un salaire équitable. À la CSN, ce qu'on propose, c'est ce qu'il y a dans la loi fédérale, c'est-à-dire que, dès qu'il y a une association accréditée, c'est-à-dire un syndicat, qu'il puisse y avoir un comité, peu importe la taille de l'entreprise.

Vous savez, quand il y a une présence syndicale, il y a un mode de fonctionnement paritaire qui est habituel, on se voit en comité de relations de travail, on se voit parler de santé, sécurité au travail, pourquoi ne pas se voir pour se parler d'équité salariale? À notre avis, ça simplifie les choses, ça fait en sorte aussi que l'expertise, elle est partagée. Quand il y a des nouvelles personnes aux ressources humaines, il peut y avoir de l'expertise du côté syndical et vice versa, parce que c'est un dossier qui demande beaucoup de connaissances, et ça, à notre avis, réduit les problèmes à la source. Parce que, quand le syndicat n'est pas impliqué, bien, c'est là qu'il... que, quand on n'est pas satisfaits, on a plein de questions par rapport à l'exercice dans lequel on n'a pas été impliqué ou on a été exclu, bien, notre seul recours, c'est la plainte, et les plaintes, ce n'est vraiment pas l'idéal. Alors, si on veut les réduire, ces plaintes, le préférable, c'est qu'on puisse faire partie des travaux dès leur début.

On pense aussi que le projet de loi... Bien, en fait, le projet de loi nous laisse un peu sur notre faim en ce qui a trait à l'affichage, parce que, par exemple, l'affichage, qui doit maintenant être fait en cas d'exercice de maintien, inclut les événements qui, selon l'employeur, ont donné lieu à des ajustements salariaux. Bien, déjà, ça pose problème, parce que l'employeur, il n'est pas neutre dans ça, il est juge et partie. Alors, il faut que les salariés aient accès à la liste de tous les événements qui ont pu arriver en termes de nouvelles échelles salariales, conventions collectives, modifications aux régimes de retraite, etc., pour pouvoir déterminer si, oui ou non, il y a eu des changements qui pourraient donner lieu à des ajustements salariaux. Il faut avoir cette liste complète là pour pouvoir le faire.

Le projet de loi aussi retire l'obligation qui est faite à l'employeur d'indiquer au salarié un préavis d'affichage de l'équité salariale qui dit : Attention! Attention! Je vais afficher l'avis à tel endroit, vous pourrez en prendre connaissance, de mon exercice d'équité salariale.

• (19 h 40) •

Alors, vous savez, l'employeur, là, un employeur, quand il veut communiquer avec ses salariés, normalement, il le fait, pour toutes sortes de sujets. Ce n'est pas, à notre avis, un fardeau intense de lui dire : Bien, mets donc un petit mot dans le «slip» de paie ou envoie un courriel, si c'est ton mode de communication habituel, pour dire : Écoutez, il y aura avis, il sera affiché à tel endroit à telle heure. Parce que, bon, envoyer l'avis à tout le monde, ça, par ailleurs, ça peut être lourd, ce n'est pas tout le monde qui s'intéresse à ça, mais un petit préavis qui dit : Écoutez, notre affichage sera fait, on pense que c'est nécessaire de le garder. Donc, ça, c'est en ce qui a trait à tout l'affichage et faire valoir nos droits.

Qu'en est-il maintenant de la rétroactivité lors de l'exercice du maintien salarial? Là aussi, on trouve que la solution proposée, malheureusement, va laisser perdurer les iniquités et la discrimination salariale. La solution qui est mise de l'avant dans le projet de loi pour les exercices futurs de maintien — sous réserve du forfaitaire, qui sera mon troisième sujet — fait la job.

Par ailleurs, le problème qu'on a, c'est que toutes les personnes qui ont déposé des plaintes et qui ont fait des recours, qui ont initié les recours, qui sont allées jusqu'à la Cour suprême, toutes ces mêmes personnes là qui se trouvaient injustement traitées, bien, vont passer en dessous de la table, parce que le projet de loi ne fait rien pour les modifications entre 2009 et 2019, tout ce bout-là. Et là, pour nous, c'est vraiment un non-sens que de dire : Bien, ces personnes-là se jugeaient injustement traitées, elles ont porté leur dossier jusqu'au plus haut tribunal du pays, le plus haut tribunal du pays leur dit : Non, vous avez raison, il faut vraiment rétroagir à la date où a lieu l'événement. Et le projet de loi dit : O.K., c'est vrai, on va le faire pour l'avenir, mais là il y a comme un hiatus de 10 ans qui va rester comme une zone de non-droit, et ces gens-là ne verront pas leurs salaires ajustés.

Évidemment, le projet de loi prévoit de plus que les versements de... les ajustements salariaux seront, selon notre compréhension, faits sous forme de forfaitaire. Dans notre compréhension à nous, toujours, un forfaitaire, ce n'est pas du salaire, c'est plutôt assimilable à une sorte de bonus. Pour nous, il faut vraiment agir sur le salaire, parce que seul le salaire couvre tout ce qui nous arrive dans notre vie de salarié quand on est en congé de maladie, en assurance invalidité, quand on est en congé parental, quand on prend notre retraite. Imaginez, si on n'agit pas sur notre salaire, bien, c'est éventuellement toute notre prestation de retraite qui va être en jeu, et encore plus, je vous dirais, si ce n'est pas fait... si on part à la retraite avant que le versement soit fait, bien, là aussi — je reprends mon expression — on va passer en dessous de la table.

De plus, la loi prévoit que ce versement forfaitaire là peut être étalé sur quatre ans. Alors, si on garde des exercices de maintien d'équité salariale sur cinq ans, puis qu'on va vérifier des événements qui pourront s'être passés jusqu'à il y a cinq ans, il pourra se passer un événement qui fait en sorte que je n'ai pas le bon salaire, on s'en rend compte cinq ans plus tard, et, en plus, l'employeur, sans aucune condition, peut étaler quatre ans plus tard, alors là je suis neuf ans, là, à avoir été payée pas pour le bon salaire pour la prestation que je livre à mon employeur. La Loi de l'équité salariale prévoit, à son article 72, que, lors de l'exercice initial de l'équité salariale, si un employeur a des difficultés financières, et ça, on le conçoit, ce sont des choses qui peuvent arriver, bien, à ce moment-là, c'est la commission, il doit faire appel à la commission, et c'est la commission qui autorise à étaler. On pense que ça devrait le cas aussi pour le maintien, je vous dirais, d'autant plus que, si l'exercice initial a bien été fait, normalement, les sommes en jeu sont moins importantes lors d'un exercice de maintien que lors d'un exercice initial, et donc l'idée, le besoin d'étaler devrait être moindre aussi, de par les sommes qui sont engagées.

Alors, qu'est-ce que nous, on propose, à la CSN? Bien, on propose qu'il y ait un exercice de façon continue... excusez-moi, un exercice périodique et où on informe tous les salariés des événements qui sont susceptibles de créer des écarts salariaux et de rétroagir sur le salaire de ce premier événement là.

Enfin, le projet de loi prévoit de nouvelles dispositions quant au regroupement des plaintes. Nous croyons que ce processus doit demeurer volontaire, au sens où une partie doit pouvoir y exclure sa ou ses plaintes, tel que c'est prévu pour les individus. Un syndicat, même s'il n'est pas majoritaire, doit pouvoir bénéficier d'un même droit que les individus.

Enfin, je terminerais en vous disant que, donc, à notre avis, le projet de loi ne répond pas à tous les éléments que la Cour suprême a soulignés comme étant des manquements. On sait aussi que, dans la mouture actuelle de la Loi sur l'équité salariale, la loi est révisible aux 10 ans et le ministre doit faire un rapport de sa mise en oeuvre. Nous n'avons pas ce rapport. À notre connaissance, il n'existe pas. Alors, à la lecture du projet de loi, je vous le dis bien candidement, nous n'étions pas sûrs si ça couvrirait aussi cet examen périodique de la loi là, dans sa mouture actuelle, ou si couvrirait juste le bout de l'équité salariale. Et je termine en disant que c'est une bonne idée d'avoir une révision périodique de la loi.

La Présidente (Mme Isabelle) : C'est parfait. Je vous remercie, mesdames, pour votre exposé. Nous allons maintenant débiter la période d'échange. M. le ministre, je vous laisse la parole.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. D'abord, souligner la qualité de votre présentation et le temps et l'énergie que vous avez consacrés à la préparation de votre rapport. On apprécie beaucoup.

Sachez d'emblée, je veux le mentionner, que l'article 130 de la loi nous demande de faire un rapport à tous les 10 ans, et vous le précisez bien à la fin, et donc on va, d'ici le 28 mai 2019, faire un rapport qui fait état du bilan de la mise en oeuvre de la loi et de l'opportunité de la maintenir. Donc, ce sera fait d'ici le 28 mai 2019. Mais les échos que j'ai à ce jour de la part des personnes qui préparent le rapport m'apparaissent quand même assez prometteurs. Mais sachez-le.

Et ce projet de loi n° 10 là, il vise essentiellement et principalement à faire suite à la décision de la Cour suprême du Canada, vous l'avez bien compris. On n'était pas dans un espace de temps suffisant nous permettant de revoir plusieurs aspects de la Loi sur l'équité salariale ou faire une révision qui est plus globale. Mais ça viendra, puis je pense qu'on pourra s'inspirer des commentaires que vous avez dans votre rapport, et c'est pour ça que je vous en sais gré.

J'aime aussi que vous précisiez que l'exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale est aussi important que l'exercice initial. Ça m'apparaît fondamental, parce que la loi prévoit une démarche de l'employeur qui

est proactive, qui débute par un exercice initial d'équité salariale, et là on corrige les écarts. Parce que le but de la loi, c'est essentiellement de lutter contre la discrimination systémique envers les emplois à prépondérance féminine. Et ça, on y souscrit totalement, à cet objectif-là, et on souscrit d'ailleurs à la décision de la Cour suprême du Canada. On est d'accord avec tant la motivation que le dispositif de ce jugement-là, donc on y va d'emblée.

Et, en même temps, ce que la Cour suprême dit, et j'aimerais vous entendre là-dessus... dit que les trois dispositions dont on parle sont invalides, mais invalides seulement après une période d'une année suivant le jugement de la Cour suprême, qui était rendu l'année passée, le 10 mai. Donc, la loi remédiate, ou la loi que nous vous proposons, doit être adoptée avant le 10 mai 2019, sinon, les trois dispositions deviendraient invalides à cette date-là, c'est-à-dire le 10 mars 2019. C'est bien la lecture que je fais. Qu'est-ce que vous en pensez?

Mme Senneville (Caroline) : Je vais laisser Me Duquette vous faire une lecture juridique, là. Mais moi, je vais, d'emblée, vous faire une petite introduction politique, là.

Ce n'est pas, à notre avis, le sens du jugement de la Cour suprême parce que ça aurait un effet de dire à des personnes que, pendant 10 ans, votre salaire n'était pas exempt de discrimination. Ça aurait ça, comme effet, puis, pour nous, c'est discriminatoire en soi, je vous dirai, là. La loi doit mettre fin à une discrimination, elle ne peut pas... Le jugement de la Cour suprême dit : C'est très, très important. Elle ne peut pas dire, du même souffle : Mais ça n'a pas été fait pendant 10 ans puis ce n'est pas grave.

• (19 h 50) •

Mme Duquette (Marilyne) : Mais, au surplus, les dispositions qui ont été invalidées, ils ont été invalidés tout d'abord par la Cour supérieure, hein? Et, lorsqu'elles ont été invalidées, c'est une invalidation qui a été faite en vertu de l'article 15 et l'article 52 de la charte. Et, lorsqu'on invalide une disposition d'une loi comme ça, son invalidation, c'est à partir de son adoption, O.K., donc, l'adoption, c'est le 28 mai 2009, et non pas une invalidation à partir du jugement qui va le déclarer invalide. O.K.? C'est ça. Et ça, c'est d'autres décisions de la Cour suprême, je vous en mentionne quelques-uns : Hislop, qui parle de l'effet rétroactif d'une invalidation d'une disposition de la loi. Donc, je pense qu'effectivement lorsque vous dites que ce n'est qu'à compter du jugement, c'est erroné dans la mesure où l'invalidation de la loi, elle se fait à partir du 28 mai 2009. O.K.? Parce qu'on dit : Cette disposition-là, elle est inconstitutionnellement tenable. Et donc, à ce moment-là, elle doit être réécrite. Elle doit être réécrite dans sa mouture de 2009 avec les éléments mentionnés dans le jugement autant de la Cour supérieure, validés par la Cour d'appel, mais également de la Cour suprême.

Et, si vous voulez limiter cette portée rétroactive là à une loi, alors, il faut le demander. Il faut le demander à la cour parce que le principe général, c'est invalidation égale rétroactivité à sa date de son adoption de la disposition de la loi, et, pour le limiter, c'est une exception. Donc, lorsque la cour, elle ne vous dit pas, dans les jugements : Je vais limiter la portée rétroactive, c'est qu'elle applique le principe général, ce qui veut dire portée rétroactive au 28 mai 2009. Tellement que je vais vous inviter à aller relire également le mémoire qui a été déposé par le Procureur général dans le cadre du dossier de la Cour suprême, qui dit justement que la Cour d'appel n'a pas limité cette portée rétroactive là et elle va également dire à la cour : Ce serait souhaitable que vous la limitez parce que nous en avons besoin.

Au surplus, je vais également vous inviter à vous rappeler le jugement du SFCP contre le Procureur général qui est tombé en 2004, hein? C'est un jugement qui invalidait complètement le chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale. Que s'est-il passé à ce moment-là? Invalidation d'un chapitre à compter de 2001. Alors, le jugement de la Cour supérieure est tombé en 2004. Les affichages ont été repris de l'exercice d'équité en 2006, et il y a eu une portée rétroactive à 2001 de tous les correctifs d'équité salariale. Et le gouvernement, à ce moment-là, quand il a réécrit le jugement, quand il a réécrit tout le chapitre IX, il n'a pas limité la portée rétroactive des ajustements de l'exercice d'équité salariale, hein? Et là je vous le rappelle, 2001 à 2006, ici, on est présentement aussi dans à peu près les mêmes délais.

Donc, à ce moment-là, dans la mesure où aucun jugement n'est venu limiter la portée rétroactive, il n'y a aucune raison, pour le gouvernement, de venir aujourd'hui limiter cette portée rétroactive là avec la disposition de l'article 23 à votre projet de loi, qui, quant à nous, ne répond réellement pas aux jugements, autant de la Cour suprême, mais réellement de la Cour supérieure. Je vais tous vous inviter à aller lire ces jugements-là, notamment celui de la Cour supérieure, plus précisément à son paragraphe 50, qui drôlement invalidait justement la disposition 23 de l'ancienne mouture. Alors, il n'y a aucune limitation à y avoir ici.

M. Boulet : Ceci dit, avec respect, oui, on lira tous ensemble le dispositif du jugement de la Cour suprême du Canada et, oui, la cour a le pouvoir et l'autorité. Par exemple, ici, on dit : «C'est effectivement contraire à l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés de la personne, qui stipule l'égalité entre les hommes et les femmes, et donc ça perpétue une certaine discrimination systémique.» Mais la cour est très claire : les trois articles sont invalides, et elle suspend sa déclaration d'invalidité à l'année suivant la reddition de son jugement qui a été rendu le 10 mai 2018 et donc clairement elle dit : Les articles sont invalides à compter du 10 mai 2019. Et elle donne donc l'opportunité au législateur d'adopter une loi remédiate avant cette date-là. On pourrait en débattre, mais la lecture du jugement est très claire.

Puis la Cour supérieure, sachez, et vous savez, ce jugement-là a été porté en appel. La Cour d'appel a rejeté l'appel. Et ensuite il y a eu un appel du Procureur général du Québec, et cet appel-là a été rejeté. Et donc la Cour suprême aurait pu dire, par exemple : C'est invalide ab initio, c'est invalide depuis la date des amendements. Jamais il n'a été question de 2009. Toujours il a été question de la date de la reddition de la décision de la Cour suprême du Canada, et on suspend l'invalidité. Souvent, les tribunaux, et de plus en plus, donnent cette opportunité-là au législateur d'adapter son corpus de lois de façon à respecter les chartes, dans le cas présent, la Charte canadienne des droits et libertés de la personne.

Mais, bon, c'est là...

Une voix : ...

M. Boulet : Oui, oui, allez-y.

Mme Senneville (Caroline) : S'il y a désaccord là-dessus, moi, je vais vous dire, nos membres, ce qu'ils vont vouloir, c'est qu'on fasse clarifier la chose probablement par d'autres recours juridiques, et la colère, dans nos rangs, serait assez grande, je tiens à vous le dire, parce que, je vous le dis, là, c'est les personnes qui ont porté ça, puis qu'il dirait : Vous, là, vous avez mis le doigt sur un bobo, mais il n'y aura pas de réparation pour vous, ça ne sera pas une réponse satisfaisante.

M. Boulet : Mais sachez que j'ai beaucoup d'empathie et de respect pour ce raisonnement-là, et, moi, le message que je transmettrais à vos salariés syndiqués en est un de compréhension. Moi, je n'étais pas là en 2009, puis je sais qu'entre 1996 et 2009, au-delà de l'exercice initial, il y avait toujours un exercice de maintien de façon périodique à tous les cinq ans et il y avait une rétroactivité. On reculait à la date de l'événement qui créait l'iniquité et on compensait, on corrigeait les écarts salariaux. Et, en 2009, vraisemblablement parce que la loi n'était pas suffisamment respectée ou bien appliquée, le législateur a décidé de considérer que, dorénavant, les exercices de maintien devaient se faire toujours aux cinq ans, mais les écarts salariaux devaient être payés uniquement à la date où on faisait l'exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Mais, ceci dit, je ne veux pas revenir là-dessus. Je comprends, je suis un de ceux qui confirment qu'il y a encore de la discrimination systémique. Je suis totalement en accord avec le contenu pas seulement de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés de la personne, mais avec l'égalité sous toutes ses formes, et particulièrement envers les emplois à prépondérance féminine, et, simplement exprimé, c'est de dire : Un travail de valeur équivalente doit mériter un salaire égal, et indépendamment de la couleur, ou des sexes, ou peu importe, mais il n'y a aucun motif qui justifie qu'un travail de valeur équivalente ne soit pas compensé de la même manière.

J'aimerais ça, vous entendre un peu quand vous dites : L'employeur n'est pas neutre, bon, et il devrait permettre à tous les salariés d'avoir accès à la liste des événements. Ma question, plus précisément : Comment vous protégez la confidentialité de certaines informations? Parce qu'il y a des salariés syndiqués qui me disent des fois : Est-ce que, si on publie ça, tout le monde va savoir mon salaire, à partir de quand il y a eu création d'une iniquité? La confidentialité, pour beaucoup de vos membres, c'est précieux. Qu'est-ce que vous avez à me répondre sur ce sujet?

Mme Pinard (Marie-Ève) : Bien, deux éléments. Premièrement, la question de l'affichage de la liste des événements, pour nous, est intimement liée à la présence ou non d'un comité. Donc, à partir du moment où il y a un comité dûment constitué, là, dans l'entreprise, bien, à ce moment-là, les représentants des salariés sont également gardiens du processus, donc l'affichage n'a pas nécessairement besoin d'être aussi complet. Disons, c'est la remarque préliminaire que je voudrais faire. Donc, au niveau de la confidentialité, ça peut être une des façons d'adresser cette problématique-là.

Concernant la liste des événements, c'est essentiel que l'ensemble de la liste des événements figure à l'affichage, puisque, comme le disait d'entrée de jeu Mme Senneville, pour que les gens soient en mesure de faire valoir leurs droits, ils doivent connaître les événements qui ont mené au fait de savoir s'il y avait des correctifs salariaux ou pas. Dans la réalité, là, ce qu'on a comme dossiers, là, quand on a des affichages, c'est des affichages qui tiennent sur une page 8 1/2 X 11, il y a à peu près la moitié de la page qui est du texte. Sur ça, c'est : Nous avons identifié que... Il n'y a aucun élément... aucun événement qui génère des correctifs salariaux, et avec les recours. C'est ça, les affichages.

Donc, les gens déposent des plaintes parce qu'ils disent : Oui, mais moi, dans mon entreprise, les cadres ont eu un changement dans leur régime de retraite, puis ça n'apparaît pas à l'affichage. Qu'est-ce qu'il en est? Est-ce que ça a été pris en compte? Donc, on a besoin de l'ensemble de la liste des événements pour être capable de s'assurer qu'ils ont effectivement été pris en compte pour ensuite savoir s'ils ont généré. Ça, c'est sur le processus... sur notre compréhension de l'exercice même.

Sur le volet confidentialité, comme je vous disais, à partir du moment où il y a un comité, bien, les informations plus sensibles sont traitées en comité, avec les obligations de confidentialité qui figurent déjà à la loi, et on n'a pas besoin d'avoir un affichage, à ce moment-là, aussi complet, là.

• (20 heures) •

M. Boulet : D'accord. Dans notre projet de loi, d'ailleurs, on réfère, parce que c'était manquant depuis 2009, que l'affichage va devoir donner les dates des événements. Est-ce qu'il y a d'autres informations que vous proposeriez que l'affichage comprenne pour répondre à ce que vous exprimez? Parce qu'avec les dates, ça nous permet quand même de reculer et de payer la pleine rétroactivité.

Mme Pinard (Marie-Ève) : Bien, dans le fond, il faut voir, là, encore une fois, comme je vous dis, ça dépend si on est en comité ou pas. Pour nous, dans tous les cas, pour que... Si on veut que les salariés, là, tu sais, la loi se veut une loi proactive, on veut que les gens s'approprient la compréhension de la loi puis que les salariés, dans l'entreprise, soient en mesure de comprendre ce qu'il se passe. On ne veut pas que ce soit un exercice opaque, la vérification de la discrimination, puis tout ça. Donc, minimalement, la liste, comme on disait, complète, là, tous les événements qui ont été pris en compte pour être capable d'évaluer, dans un deuxième temps, s'il y a des écarts salariaux qui ont été recréés. Ça, c'est le minimum. Par la suite, la liste complète, elle figure, là, dans le mémoire, là, de ce qu'on souhaite, mais, s'il n'y a pas de comité, mais c'est évident qu'on va devoir avoir besoin de l'ensemble du processus. Donc, c'est quoi, le questionnaire qui a été utilisé, c'est quoi, la méthode de calcul, c'est quoi... Il faut avoir les détails, il faut comprendre de quelle façon ça s'est fait s'il n'y a pas de comité. Ou, sinon, on n'est pas en mesure de s'approprier les travaux qui ont été faits et de porter un regard compréhensif sur la question.

M. Boulet : D'accord. Je veux noter, parce qu'il y a un sujet que je veux traiter avant de terminer, mais un, moi, je vous remercie encore une fois, puis, pour le processus de participation, j'apprécie votre mention à l'effet qu'on fait un pas dans la bonne direction. Et, sur l'affichage, on vous laisse encore un peu sur votre faim, mais je pense que ça indique implicitement qu'on fait un pas dans la bonne direction.

Je veux juste revenir sur l'indemnité forfaitaire. L'indemnité forfaitaire, c'est pour assumer la pleine rétroactivité. Ça, ça peut être étalé en cinq versements sur une période de quatre ans, mais ça n'exclut pas la correction des écarts salariaux. Et, à partir de l'exercice du maintien d'équité salariale, s'il y a eu des écarts qui ont été créés dans le temps découlant d'événements qui ont engendré des iniquités, il va falloir que les salaires soient adaptés, puis il va falloir que l'indemnité forfaitaire fasse comme...

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

M. Boulet : ...comme si le travailleur avait été à son emploi aussi pendant cette période-là.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le ministre.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. Désolé.

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, merci pour cet échange. Je cède maintenant la parole au député de l'opposition officielle.

M. Rousselle : Merci, Mme la Présidente. Merci d'être ici ce soir, puis oui, j'ai compris votre message effectivement que... et je comprends, parce que, quand je vois la CSN, ils sont plus de 300 000 travailleurs, travailleuses, répartis près de 2 000 syndicats. Donc, si on veut vraiment avoir un son de cloche de nos instances, ça prend du temps. Donc, je peux comprendre qu'on vous a comme rétréci ça, mais merci vraiment du travail que vous avez fait, parce que ça va nous aider vraiment dans nos échanges pour article par article après.

Vous avez mentionné, j'ai lu que vous avez mentionné qu'il aurait été préférable que les salariés puissent participer pleinement à tout le processus de maintien. Je voudrais vous entendre là-dessus, parce que, là, actuellement, il y a des comités qui ont 100 employés et plus en permanence, d'autres pas. Je voudrais vous entendre là-dessus.

Mme Senneville (Caroline) : Bien, c'est un peu comme je le disais. Dès qu'il y a un syndicat, le mode de fonctionnement, dans une entreprise où il y a un syndicat, c'est de mettre le syndicat au jeu sur tout ce qui touche les relations de travail, hein? C'est comme ça qu'on fonctionne. L'équité salariale en fait partie. Probablement, là, tu sais, les gens doivent se dire mon Dieu! on ne mettra pas le syndicat là-dedans, ça va être bien trop compliqué. En fait, c'est totalement l'inverse, parce que... Tout à l'heure, on parlait de confidentialité. Des fois, la confidentialité, ça tombe dans l'opacité, dans le manque de transparence. Et, face à cette opacité-là, à ce manque de transparence là, à quelque chose qui se passe derrière des portes closes, mon seul recours, que je sois un syndicat ou je sois un individu, puis, des fois, les syndicats sont constitués de beaucoup d'individus, c'est de porter des plaintes. Puis des plaintes, ça embourbe le système, ça retarde le fait que nos salaires soient réajustés. C'est un plan B, déposer la plainte. Le plan A, c'est que ça fonctionne bien. Alors, nous, on est d'avis que, quand le syndicat y est, bien, on est partie prenante, on est capable de dire à nos membres oui, on l'a fait, oui, ça a été fait de façon correcte, oui, le régime de retraite des cadres a changé, on le sait, on a été tenus au courant, vous n'êtes pas obligés de connaître tous les détails, mais on a vu l'effet, par exemple, sur la courbe ou pas l'effet sur la courbe. Donc, c'est ça qu'on veut mettre au jeu, et ça, c'est possible, peu importe la grosseur de l'entreprise, dès qu'il y a un syndicat qui existe.

M. Rousselle : Justement, je revenais, justement, avec la grosseur de l'entreprise, parce que vous avez mentionné tout à l'heure et là vous venez de le rementionner. C'est que, tantôt, on a écouté d'autres groupes qui disent : Écoutez, c'est laborieux pour une petite organisation. Parce que, là, vous dites : Tous les groupes. Donc là, à ce moment-là, vous dites : Peu importe la compagnie, qu'il y ait 20 employés ou... Et, tout à l'heure, j'écoutais, il me dit : Écoute, l'employeur qui a 10 ou 15 employés, déjà, c'est laborieux pour lui, bien souvent, il n'y a pas de système de RH chez eux, il n'y a pas... comprenez-vous, c'est comme... c'est un ajout pour lui. Et là eux, ils disent : Bien, écoutez, si vous nous rajoutez ça par de suite, bien, ça être encore difficile pour nous autres de gérer ça. Vous, vous dites quoi là-dessus?

Mme Senneville (Caroline) : Bien, moi, je dis : C'est tout à fait le contraire, je veux dire, d'abord... en plus, il peut y avoir un partage d'expertise, si la personne a fait l'exercice avant, puis c'est plus simple de mettre cartes sur table, puis de regarder ça ensemble, puis de voir ce qui fonctionne, que de gérer des plaintes qui vont venir par après, que de gérer de l'insatisfaction de la part des salariés.

Puis, vous savez, dans un régime où il y a un syndicat, même s'il y a 15 personnes, on s'assoit puis on la négocie, la convention collective, on s'assoit puis on en parle, de santé et sécurité. Pourquoi on ne parlerait pas d'équité salariale?

M. Rousselle : Au niveau de l'évaluation du maintien, il y a un autre groupe qui a passé avant vous, il parle, lui, d'un maximum de cinq ans, donc il va sur le maximum de cinq ans en disant : Bien, ça se peut qu'avant cinq ans... qu'il se passe des choses, puis, à ce moment-là, bien, on le fera à trois ans. Vous, est-ce que vous êtes d'accord avec cette demande-là, ou vous, vous voyez ça différemment?

Mme Senneville (Caroline) : Plus les exercices sont faits de façon rapprochée, plus, je pense, c'est facile de maintenir ses droits, de faire valoir ses droits, plus ça fait aussi, pour l'employeur, que les montants rétroactifs à verser sont moins importants. Alors, oui, un exercice de trois ans, c'est possible, on peut vivre avec un exercice de cinq ans. Plus long que ça, ça serait difficile.

Mme Pinard (Marie-Ève) : Peut-être juste...

M. Rousselle : Allez-y.

Mme Pinard (Marie-Ève) : Je rajouterai juste la question de l'importance de la date fixe, par contre, là, et non d'avoir des dates qui sont variables, parce qu'une des... C'est important de savoir quand est-ce qu'est dû l'exercice, là, ne serait-ce que pour être alerte de voir passer l'avis d'affichage — en souhaitant qu'il demeure — mais donc il y a une facilité de gestion en ayant une périodicité qui soit connue, là.

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

Mme Sauvé : Merci, Mme la Présidente. Je vais être disciplinée, je vous le promets. Combien de temps me reste-t-il?

La Présidente (Mme Isabelle) : Il vous reste six minutes.

Mme Sauvé : Ouf! Merveilleux. Alors, bienvenue. Bonjour. Merci beaucoup pour la qualité de votre mémoire, de votre réflexion en un court laps de temps. Alors, je vais essayer de parcourir quelques commentaires et questions que j'ai face aux recommandations qu'on y retrouve.

Dans un premier temps, je voulais souligner, effectivement, vous êtes les premiers qui portez attention à la recommandation 9, votre préoccupation lorsqu'il y a une seule et même décision pour des plaintes. Alors, c'est un élément de nuance qui n'a pas été mentionné par les groupes, précédemment, puis je trouvais effectivement qu'il y avait des impacts et que c'était un bon aspect à ajouter.

On a parlé largement tantôt... le ministre a posé des questions, mon collègue aussi, sur la notion de l'affichage. Et là je me ramène un peu à la liste très exhaustive des éléments qu'on devrait y retrouver. On vous a entendues, avec vos arguments par rapport à la liste la plus complète possible sur les événements qui ont généré des écarts salariaux, mais je retrouve une grande liste d'éléments qu'on devrait y retrouver et j'ai des grandes préoccupations, évidemment, avec... bien sûr, comme le mentionnait, encore une fois, mon collègue, concernant particulièrement des entreprises de plus petite taille et le grand travail qui est lié à ça... Je n'enlève pas la vertu de la liste, mais c'est le travail qui est derrière, donc je me préoccupe. Je vous donne un exemple : dans la liste, on retrouve la pondération des facteurs, des sous-facteurs en lien avec l'outil d'évaluation, donc je trouve ça très laborieux. J'aimerais avoir un petit peu d'explications sur cet élément-là particulièrement.

• (20 h 10) •

Mme Pinard (Marie-Ève) : Peut-être juste... au niveau des entreprises de petite taille, il faudrait juste... Oui, ils ont moins de ressources, là, qu'une entreprise de grande taille. Bon, en milieu syndiqué, là, dans lesquels nous oeuvrons, le service dans lequel je travaille, moi, on accompagne, justement, les syndicats, donc on fait bénéficier également l'employeur de notre expertise, là, sur la question. Mais l'exercice que l'employeur doit réaliser, en soi, il est le même, peu important ses obligations d'affichage, donc, si... tout dépendant, là, de la grosseur, là, les modalités d'application sont différentes, là, mais, je veux dire, il va devoir évaluer les emplois, ce n'est pas parce qu'il est dans une entreprise de petite taille qu'il n'aura pas à évaluer les emplois. Donc, ce qui figure à la liste, dans le mémoire, la liste qu'on souhaite voir apparaître à l'affichage, c'est des éléments qu'il va devoir produire de toute façon, il ne doit pas les produire en sus, là. Donc, c'est vraiment... si le processus est fait correctement, il va devoir passer au travers de ça. Donc, pour nous, ce n'est pas nécessairement une contrainte additionnelle, c'est juste plus de transparence pour nous aider à mieux comprendre le processus.

Mme Sauvé : Et toujours... merci pour votre réponse. En même temps, j'ajoute un peu à la complexité, mais j'entends ce que vous dites, la complexité d'avoir une liste aussi importante, parce que je regarde les éléments qui risquent d'évoluer dans le temps, et il y a des éléments qui vont rester fixes, mais je prends, par exemple, bon, si l'outil d'évaluation utilisé change, est modifié, est bonifié, bien, c'est un élément qu'il faut changer plus fréquemment. Et donc il y a des éléments qui vont rester fixes.

Je suis juste préoccupée par une certaine complexité de tenir ça à jour. Vous avez le souci de la transparence, alors comment l'employeur réussit à tenir ça à jour, alors qu'il y a des éléments qui évoluent de façon plus fréquente et d'autres qui restent fixes? C'est un peu...

Mme Senneville (Caroline) : Mais, en même temps, c'est toujours la même réponse : S'il a changé d'outil, bien, il existe, l'outil nouveau qu'il a utilisé, qu'il nous le dise.

Mme Sauvé : Je vais à d'autres recommandations, je vais à la recommandation 16, je trouve que c'est un élément excessivement intéressant de dire que, vraiment, il y a une obligation pour l'employeur de répondre... on a parlé

beaucoup, on a entendu les autres groupes aussi en parler, de l'importance de l'information. Alors donc, d'avoir cette possibilité-là de recours-là, d'avoir accès à une information additionnelle pour tout salarié qui demande, je trouve que c'est un ajout qui est fort pertinent et fort intéressant, je voulais le souligner.

Dans la recommandation 20... Combien de temps me reste-t-il?

La Présidente (Mme IsaBelle) : 1 min 49 s.

Mme Sauvé : O.K. Rapidement, rapidement, la recommandation 20. Quand vous balisez l'objectif de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, n'y aurait-il pas lieu d'ajouter à ce que vous avez déjà nommé l'évaluation aussi d'activité d'information, justement?

Mme Pinard (Marie-Ève) : Mais, en réalité, si on souhaitait bonifier le 20, là, ce serait de reprendre les quatre étapes du programme d'équité initial. Dans le fond, là, c'est vraiment ce que je vous ai expliqué tout à l'heure, c'est : l'identification des événements doit être distincte du fait de savoir quels événements génèrent des correctifs. Parce que c'est ça qui permet aux salariés de comprendre si, effectivement, les événements qu'eux ont identifiés ont été pris en compte. Donc, il y a énormément de plaintes qui sont dues juste au fait de cette non-information-là ou de cette mauvaise compréhension là de ce qui a été fait par l'employeur seul, là.

Mme Sauvé : Merci beaucoup. Merci.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Merci pour cet échange. Je cède maintenant la parole au député de René-Lévesque.

M. Ouellet : Oui, merci. On va aller au fond du sujet. Vous avez fait un plaidoyer sur, justement, l'article 23 sur les mesures transitoires. Selon vous, pourquoi, dans le projet de loi en question, ces dispositions-là sont incluses? Est-ce que c'est exclusivement pour que  a coûte moins cher ou il y a un fondement juridique qui fait que c'est la chose à faire?   vous entendre, ce n'était pas la bonne chose à faire, et,   vous entendre, ce serait encore contestable. Donc, j'aimerais que vous m'expliquiez quel est le leitmotiv derrière cette disposition-là. Première question. Et rapidement aussi...

Mme Pinard (Marie-Ève) : Peut-être juste rapidement, là, nous, la seule raison qu'on y voit, puis là c'est une déduction, là, c'est que, dans le projet de loi, on souhaite indiquer la date de début et de fin des événements, puis la seule raison pourquoi on voit ça, c'est pour pouvoir jouer la hauteur du correctif, mais la loi prévoit qu'on ne peut pas baisser le salaire équité, dans le fond, donc en l'appelant forfaitaire, on ne parle pas de salaire, et donc, à ce moment-là, on pourrait jouer à la baisse, c'est notre déduction.

Mme Duquette (Marilyne) : Assurément, l'absence de rétroactivité vise simplement à ne pas débourser des sommes additionnelles.

M. Ouellet : De le garder juste un an dans ce cas-là, c'est ce que je comprends. J'aimerais avoir votre interprétation, maître, sur, justement, les indemnités forfaitaires. La plupart des mouvements syndicaux nous ont dit que ça devrait être des ajustements, les gens de la Fédération des chambres de commerce ont dit : Non, non, une indemnité forfaitaire inclut aussi... peut inclure, dans le fond, les cotisations pour ce qui est du régime de retraite, entre autres, et autres sommes qui auraient pu être versées aux salariés. Quelle est votre interprétation de  a?

Mme Duquette (Marilyne) : Mais, en fait, dans la loi, il n'y a pas d'interprétation, comme au niveau fédéral, où la rémunération comprend le forfaitaire. Donc, c'est la raison pour laquelle on entend ce que le ministre dit, mais, en fait, ce qu'il dit n'est pas le reflet de ce qui est rédigé. Alors, s'il veut être conséquent, il n'a qu'à changer les dispositions ou la formulation du terme «forfaitaire» pour indiquer ajustement salarial, auquel cas ça va davantage refléter... Parce qu'un forfaitaire, on le dit, c'est comme un bonus, hein, donc ce n'est pas inclus dans votre échelle salariale, ça ne vient pas modifier votre salaire en conséquence, c'est comme : on vous le donne par la suite. Donc, ça ne sera pas non plus tenu en compte dans les autres lois sociales, là. Comme on disait, une personne en congé de maternité actuellement ne se verrait pas, malgré un bonus octroyé, ne verrait pas son échelle salariale augmenter. Donc, on n'en tiendrait pas compte, de ce nouveau salaire augmenté, dans le cadre de nouvelles prestations. Donc, ça a un impact encore plus large ici.

M. Ouellet : Et donc elle ne se verrait pas verser non plus les prestations de retraite reliées à ce montant-là, selon votre interprétation.

Mme Duquette (Marilyne) : Assurément, non, puis il n'y a aucune raison non plus de croire que, si la personne prendrait sa retraite aujourd'hui, qu'il y aurait de l'étalement du forfaitaire que cette personne-là va recevoir aussi. Ce forfaitaire-là, parce qu'elle a quitté, elle a eu un départ ou qu'elle est à la retraite, c'est possible qu'elle ne l'ait pas parce que c'est du forfaitaire, ce n'est pas des ajustements salariaux.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Votre temps est écoulé. Merci pour l'échange. Maintenant, je cède la parole au député d'Hochelega-Maisonneuve.

M. Leduc : Merci. Merci de votre présence ce soir. Passer après le souper, ce n'est jamais facile. Il y a des gens qui sont passés avant vous aujourd'hui qui ont fait référence au fait qu'il existerait des plaintes qu'on a qualifiées de frivoles à la CNESST, qui réclamaient qu'il y ait le pouvoir de pouvoir, justement, s'en débarrasser. Est-ce que, selon vous, ça existe? Si oui, dans quelle proportion? Est-ce que vous êtes au courant de ça? Est-ce que ça vous inquiète?

Mme Senneville (Caroline) : Non, pas du tout. Ce qui nous inquiète, c'est qu'il y ait des écarts salariaux qui ne soient pas réglés parce que... Ce qui nous inquiète, c'est que des personnes, des salariés, majoritairement des femmes, continuent des fois de travailler, de livrer une prestation de travail qui n'est pas pleinement reconnue par le salaire. Puis la proposition notamment du forfaitaire, en tout cas, dans le langage courant, là, une rétro puis un forfaitaire, ce n'est pas la même chose. Tout le monde a signé des conventions collectives qui avaient un effet rétroactif, notre salaire était réajusté. Un forfaitaire, ce n'est pas... comme Me Duquette le disait, si on dit que ça peut être autre chose que ce que c'est normalement entendu, un forfaitaire, ce n'est pas notre lecture de la loi.

M. Leduc : Un autre aspect qui a été abordé par des groupes avant vous aujourd'hui, c'est l'étalement du forfaitaire sur la période qui peut être jusqu'à sept ans, là, c'est quatre ans permis puis jusqu'à sept ans. Je ne me rappelle pas si vous aviez une recommandation précise là-dessus. Mais est-ce que vous ne pensez pas qu'il y a un danger, en permettant l'ouverture jusqu'à sept ans, que ça devienne un peu systématique, finalement, par les employeurs et qu'ils en profitent abondamment, d'où l'intérêt peut-être de mettre que la CNESST...

Mme Senneville (Caroline) : Oui, on a une recommandation, je ne suis pas bonne dans les numéros, mais ce qu'on dit, c'est que, lors de l'exercice initial, ça passe par la commission, c'est la commission qui permet un étalement. Ça doit être plutôt comme ça plutôt que sans condition. Puis, pour le numéro, c'est...

Une voix : 9.

Mme Senneville (Caroline) : 9.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Une minute.

M. Leduc : Ah! il me reste du temps, je vais en profiter pour aborder quelque chose qui a attiré mon attention, la recommandation 22, sur le fait de ne plus exclure nommément les étudiants, étudiantes. Pouvez-vous nous en parler un peu plus pendant la minute qu'il nous reste?

Mme Senneville (Caroline) : Oui, c'est parce que la Loi des normes a été modifiée, la Loi des normes du travail, pour éliminer les disparités de traitement, notamment par rapport aux étudiants. Puis on pense qu'il y a un travail de concordance à faire, là. Dans la mouture actuelle de la Loi sur l'équité salariale, il pourrait y avoir dissonance, disons, là, par rapport au droit des étudiantes en termes d'équité salariale, étant donné la nouvelle... la loi qui a été promulguée le 12 juin dernier.

M. Leduc : Merci beaucoup.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Bien, c'est bon. Alors, je vous remercie toutes et tous d'avoir contribué aux travaux de la commission. Je remercie particulièrement Mmes Senneville, Duquette et Mme Pinard de la Confédération des syndicats nationaux.

Alors, écoutez, la commission ajourne ses travaux. On se retrouve, pour nous, demain, le 27 février, à 15 h 45. C'est bien cela? Alors, bonne soirée, tout le monde.

(Fin de la séance à 20 h 19)

