



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 mars 2019 — Vol. 45 N° 5

Étude détaillée du 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 mars 2019 — Vol. 45 N° 5

Table des matières

Mémoires déposés	1
Remarques préliminaires	1
M. Jean Boulet	1
M. Jean Rousselle	2
M. Alexandre Leduc	3
M. Martin Ouellet	4
Mme Chantale Jeannotte	5
Organisation des travaux	6
Étude détaillée	8

Autres intervenants

Mme Claire IsaBelle, présidente

Mme Monique Sauvé

Le mardi 26 mars 2019 — Vol. 45 N° 5

Étude détaillée du 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, je vous demande... À l'ordre, s'il vous plaît! Ayant constaté le quorum, je déclare la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte. Je demande à toutes les personnes dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs appareils électroniques, comme d'habitude.

Alors, la commission est réunie afin d'entreprendre l'étude détaillée du 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.

Mme la présidente, y a-t-il... Mme la secrétaire... j'ai dit : Woups! Je me parle à moi-même. En fait, c'est que je me disais que j'avais oublié de vous dire bonjour, et ça m'achalait depuis tantôt.

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

La Secrétaire : Oui, Mme la Présidente. M. Caron (Portneuf) remplace M. Allaire (Maskinongé); M. Girard (Lac-Saint-Jean) remplace M. Bélanger (Orford); Mme Lecours (Lotbinière-Frontenac) remplace Mme Foster (Charlevoix—Côte-de-Beaupré); Mme Tardif (Lavolette—Saint-Maurice) remplace M. Martel (Nicolet-Bécancour); M. Birnbaum (D'Arcy-McGee) remplace M. Derraji (Nelligan); et M. Ouellet (René-Lévesque) remplace Mme Richard (Duplessis).

Mémoires déposés

La Présidente (Mme IsaBelle) : Merci. Avant de débiter les remarques préliminaires, je dépose les mémoires reçus depuis la fin des auditions, et que vous avez reçus aussi par courriel, alors : le mémoire de M. Paul Tremblay, conseiller en ressources humaines agréé, ainsi que le mémoire du Conseil du statut de la femme.

Remarques préliminaires

Nous débutons avec les remarques préliminaires. M. le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, vous disposez de 20 minutes.

M. Jean Boulet

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. Ça me fait plaisir d'être de retour ce matin à notre commission parlementaire sur un projet de loi qui m'apparaît non seulement essentiel, mais fondamental. Je vais essayer d'être assez bref, là, de ne pas nécessairement utiliser le 20 minutes au complet, mais saluer d'abord mon équipe, de mon ministère, et saluer mes collègues du gouvernement ainsi que les partis d'opposition — et heureux de revoir Jean, qui a subi une intervention chirurgicale quand même assez délicate, qui a été un grand succès. On est contents de te voir de retour — Alexandre, Martin, et vos équipes respectives.

Donc, la Loi sur l'équité salariale, pourquoi on fait ce projet de loi là? Essentiellement, il faut redire que la loi, initialement, a été adoptée en 1996. Elle est entrée en vigueur en 1997. Et, en 2009, elle a été amendée. Dans sa démarche proactive, il y a d'abord un exercice initial d'équité salariale qui doit se faire, et par la suite il y a un exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale. Cette loi-là, son objectif fondamental, c'est d'éliminer toute discrimination systémique envers les emplois à prépondérance féminine. C'est pour ça qu'après l'exercice initial il faut faire un exercice pour évaluer le maintien de cette équité salariale là, parce qu'il peut y avoir des événements qui surviennent, dans la vie d'une entreprise, qui créent des écarts salariaux, entre les emplois féminins et les emplois masculins, qui doivent être corrigés.

Discrimination systémique, c'est quoi? Dit bien simplement, c'est : A travail équivalent, salaire égal. Et il y a une différence entre l'égalité de salaire et l'équité salariale. Nous, ce qui nous intéresse, c'est l'équité salariale.

En 2009, comme je le mentionnais, il y a eu des amendements, et on prévoyait que l'exercice d'évaluation du maintien devait se faire de manière quinquennale, c'est-à-dire à tous les cinq ans. Donc, à tous les cinq ans, on vérifie s'il y a eu des nouveaux événements créant des écarts dans les cinq années précédentes et, quand on fait notre exercice de maintien, là on corrige les écarts, mais seulement pour l'avenir, pas rétroactivement. C'est la raison pour laquelle les associations syndicales ont entamé des procédures judiciaires pour contester la constitutionnalité de certains articles qui ne permettaient pas la rétroactivité à la date des événements survenant dans la période de cinq ans précédant l'obligation pour l'entreprise de faire une évaluation du maintien de l'équité salariale.

À la Cour supérieure, les syndicats ont eu gain de cause. Le tribunal a déclaré deux articles contraires à la Charte canadienne des droits et libertés de la personne, qui stipule que les hommes et les femmes doivent être égaux. La Cour d'appel a maintenu cette décision-là. Il y a eu un appel à la Cour suprême du Canada par le Procureur général du Québec, et, le 10 mai 2018, la Cour suprême a rajouté un article, a dit : Ces articles-là sont inconstitutionnels. Ils perpétuent la discrimination systémique envers les emplois à prépondérance féminine. Et la cour a dit : Je suspends ma déclaration

d'invalidité à une année suivant la date de reddition de mon jugement. 10 mai 2018, ça nous donne donc jusqu'au 10 mai 2019 pour adopter une loi remédiatrice, à défaut de quoi les dispositions deviennent nulles. Et la Cour suprême dit bien : On ne peut pas refaire le passé. La Cour suprême, dans des conditions comme celle-ci, donne comme réparation aux associations syndicales cette invalidité-là, qu'elle suspend. Donc, elle donne une année au législateur pour modifier sa loi, et, jusqu'au 10 mai 2019, les dispositions de la loi actuelle sont toujours effectives et opérantes.

• (10 h 10) •

Donc, on a un impératif d'adopter cette loi-là avant le 10 mai 2019. Je remercie les partis d'opposition parce que cette loi-là a été... a fait l'objet d'une adoption de principe la semaine passée au salon bleu. On est, je pense, tous dans un esprit de collaboration. Je voudrais qu'on poursuive dans cet esprit de collaboration là, et vous rappeler que la Loi sur l'équité salariale m'impose, avant le 29 mai 2019, de faire un rapport sur les 10 années d'application de la loi, sur l'opportunité de la maintenir et faire son bilan. Par la suite, on aura l'opportunité, certes, de continuer à travailler avec cet esprit de collaboration là et de penser à une réforme un peu plus substantielle de la Loi sur l'équité salariale. Mais là il fallait vraiment aller à ce qui était le plus important, et c'est la raison pour laquelle, dans le projet de loi, il y a des amendements qui s'articulent autour de quatre thèmes.

Le premier, c'est rendre le processus d'évaluation de l'équité salariale conforme à la décision de la Cour suprême du Canada, donc de permettre encore que l'évaluation du maintien se fasse à tous les cinq ans mais que les écarts soient corrigés à partir de ce moment-là et qu'il y ait un calcul qui soit fait rétroactivement à la date de l'événement qui a généré une discrimination ou un écart, et s'assurer que, par une indemnité forfaitaire, les salariés puissent être compensés.

Deuxièmement, deuxième thème, favoriser la participation des personnes salariées lors d'une évaluation du maintien. Il n'y avait rien avant. Dans l'affichage, il n'y avait même pas de définition de l'évaluation, on ne donnait pas la date des événements, il n'y avait absolument rien. On faisait l'évaluation du maintien et on corrigeait simplement pour l'avenir. Donc, s'il y avait eu, quatre ans et demi avant, un événement qui générerait un écart, il n'y avait aucune compensation pour la période de quatre ans et demi qui précède l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Donc, notre projet de loi prévoit des dispositions pour permettre aux salariés, lors du processus d'évaluation du maintien, de demander des renseignements, de faire des observations et de poser des questions, et, à l'entreprise, de faire suite aux demandes, de donner des réponses et de s'assurer que le processus soit fait de la façon la plus transparente possible.

Troisième thème, encadrer le traitement d'une plainte. Il y a un nombre effarant de plaintes en suspens, au-delà de 14 000, des plaintes souvent plus ou moins fondées, mais à tout le moins non motivées. Dorénavant, avec notre projet de loi, quand une personne va faire une plainte, elle devra le faire sur un formulaire de la Commission des normes, équité, santé, sécurité du travail pour s'assurer non seulement d'une cohésion, mais s'assurer d'un traitement et d'un suivi adéquat à la plainte, en tenant compte des motivations qui y sont inscrites.

Le quatrième thème, c'est : améliorer des éléments de mise en oeuvre de la loi. Il faut dire que les plaintes... On va pouvoir aussi, et ça, ça va simplifier le processus beaucoup, regrouper des plaintes, pas les traiter toutes isolément, mais les regrouper quand elles concernent une même catégorie d'emploi au sein d'une entreprise et qu'elles font partie d'un même programme d'équité salariale. Et il y aura aussi une conciliation qui sera obligatoire et disponible, dans certains cas, pour permettre d'accélérer aussi le traitement des plaintes. Les éléments de mise en oeuvre, c'est essentiellement certaines dispositions transitoires pour assurer l'harmonie et la concordance avec d'autres dispositions de la loi.

Donc, il y a des impacts majeurs à ce projet de loi là, il y a des avantages pour les employeurs, il y a des avantages pour les salariés. Je nous souhaite tous une bonne étude détaillée, article par article. Je veux déjà vous dire qu'on est ouverts, on veut le faire dans un contexte de transparence et on n'est pas fermés à des amendements dans la mesure où on en conviendra tous et chacun autour de la table. Mais un projet de loi peut toujours être bonifié, peut toujours être modifié de façon à répondre aux objectifs qui y sont sous-jacents. Moi, ça compléterait mes remarques préliminaires, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le ministre. J'invite maintenant le porte-parole de l'opposition officielle en matière de travail et député de Vimont à faire ses remarques préliminaires pour une durée maximale de 20 minutes.

M. Jean Rousselle

M. Rousselle : Merci, Mme la Présidente. Premièrement, je voudrais vous saluer, Mme la Présidente, effectivement vous m'avez manqué. Donc, je suis content d'être ici. M. le ministre, merci, d'ailleurs, d'avoir eu une pensée pour moi, donc de m'avoir communiqué pendant cette période qui n'était pas nécessairement facile pour moi. Donc, j'apprécie, merci beaucoup. Et je veux saluer tous les collègues du gouvernement, mes collègues, côté de l'opposition, donc je suis bien content aussi de vous revoir tous.

Écoutez, premièrement, je voudrais remercier les groupes qui ont venu, tous les groupes, que ce soit patronal, syndical, qui ont déposé... qui ont pris le temps de venir ici, de nous parler vraiment des problèmes qu'ils vivent à chaque jour concernant l'équité salariale. Comme vous l'avez dit... puis je ne recommencerais pas tout qu'est-ce que vous avez mentionné, l'historique, justement, de la loi, et tout, parce que vous avez bien résumé le tout, mais, effectivement, on voit qu'il y a des lacunes à corriger, et d'ailleurs, comme législateurs, c'est notre responsabilité justement de corriger le plus possible ces lacunes-là qui s'y retrouvent.

Évidemment, vous savez, ces consultations-là, c'est sensible, il y a des oppositions à l'intérieur de ça. Vous savez que le patronal demande certaines choses, c'est sûr que le syndical demande autre chose. Mais je pense que l'objectif, c'est d'essayer d'avoir un juste milieu quelque part pour satisfaire... bien, premièrement, aller selon la loi. Puis vous l'avez dit justement, on a jusqu'au 10 mai pour avoir une loi. Et, je pense, c'est ça qui est vraiment important, important pour, justement, toute la population qui subit cette inéquité-là. Donc, je pense, il faut travailler dans ce sens-là.

Vous savez, on a rencontré, justement, comme je vous disais, patronal-syndical, ça nous donne deux lectures différentes, mais, bien souvent, tous ces gens-là veulent avoir le mieux pour les gens qui vivent cette iniquité-là. Des fois, on ne prend pas le même chemin, mais l'objectif, c'est d'en arriver au même chemin tous ensemble.

Mme la Présidente, vous savez comme moi, on arrive dans une étape très importante, qui est l'étude détaillée, donc, article par article. Et, dans cette étude-là, il ne faut pas en créer d'autres, problèmes, il faut justement régler des problèmes. Donc, il ne faut pas créer des impacts négatifs, il faut justement essayer de les enrayer le plus possible. Donc, l'objectif commun, on est ici, c'est pour ça.

Sans surprise, comme opposition officielle, vous allez bien savoir qu'on va amener des amendements, ça, c'est certain. Mais, encore là, c'est des amendements qui vont être correctifs, mais aussi constructifs, faites-vous-en pas, on est vraiment dans ce sens-là. Et c'est sûr que... Puis rassurez-vous, M. le ministre, ça va être vraiment en collaboration avec le gouvernement, on veut vraiment... on a tout à gagner ici à travailler ensemble pour arriver à l'objectif de régler ce problème-là.

J'aimerais aussi, si vous avez... Je sais que vous allez avoir sûrement des modifications, des amendements à apporter, ce serait intéressant, si vous êtes capable, de nous les donner d'avance, qu'on puisse vraiment pouvoir avancer le plus rapidement possible, parce que, si on les a d'avance, on va pouvoir déjà travailler dans ce sens-là. Et faites-vous-en pas, déjà je vous informe que, dans le premier bloc, nous, on va avoir un amendement à apporter. Donc, on vous informe, puis, nous autres aussi, ça va être vraiment transparent, parce que, si on veut arriver à un règlement le plus vite possible, bien, je pense, il va falloir travailler dans ce sens-là. Mais, quand je vous dis «le plus vite possible», faites-vous-en pas, on ne fera pas ça à la sauvette pareil, comprenez-vous? On va regarder article par article et on va s'assurer justement que c'est le mieux pour les gens, pour la population. Comme je vous disais tantôt, on veut corriger, on ne veut pas ramener un autre impact négatif.

Ce matin, bien, je réitère qu'on va travailler avec le gouvernement, et on va le faire d'une manière vraiment... on est les législateurs, on est ici pour le faire. Je voudrais remercier ma collègue qui a pris parole, justement, à la période d'adoption, merci. Mme la députée de Fabre, je vous ai écoutée attentivement, faites-vous-en pas, même si j'étais ailleurs. Donc, regardez, comme vous l'avez dit, c'est une loi remédiate qu'on fait puis je pense... Je vais arrêter là, je ne veux pas prendre mon 20 minutes, parce que je pense que l'important, c'est de travailler article par article, puis on va aller dans ce sens-là. Merci, Mme la Présidente.

• (10 h 20) •

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, merci, M. le député. J'invite maintenant le porte-parole du deuxième groupe d'opposition en matière de travail et député d'Hochelaga-Maisonneuve à faire ses remarques préliminaires pour une durée maximale de 20 minutes.

M. Alexandre Leduc

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Donc, à mon tour également de saluer tous les collègues présents aujourd'hui, saluer les groupes qui sont venus, de tous les côtés de la table, si je peux m'exprimer ainsi. Également, une salutation particulière au collègue de Vimont. On pensait tous à vous récemment, et content de vous voir en santé aujourd'hui parmi nous, c'est bien apprécié.

Mon groupe parlementaire a voté en faveur du principe du projet de loi, donc, il y a quelques jours à peine, mais, dans mon allocution, j'ai clairement précisé que l'adoption de principe ne prévoyait pas qu'on allait nécessairement voter pour l'adoption finale de la loi. Parce que, telle qu'elle nous l'est présentée, à notre avis, elle comporte des lacunes importantes, des lacunes, j'oserais quasiment dire, inacceptables. C'est donc dans une volonté de venir discuter, de poser des amendements, d'ouvrir le champ des possibles qu'on se présente aujourd'hui. On a travaillé très fort pour préparer nos différents amendements, on espère pouvoir en débattre, en fait on est confiants de pouvoir en débattre avec vous dans les prochaines heures, les prochaines journées.

Ce n'est pas tous les jours qu'on a à répondre à un jugement de la Cour suprême, comme gouvernement, comme Assemblée législative, comme Assemblée nationale. Celui-là est rendu depuis bientôt un an, donc on comprend que le délai est serré. Cela étant dit, il faut prendre le temps de bien faire les choses, ce n'est pas tous les jours qu'on ouvre la Loi de l'équité salariale, qu'on ouvre une loi en matière de droit du travail, donc on va prendre le temps de bien faire les choses. On espère pouvoir travailler de manière coopérative, en tout cas c'est l'esprit qui nous anime en arrivant ici ce matin.

Une des choses, donc, à ne... Je ne veux pas m'étendre non plus trop en détail, mais je vais quand même aller sur quelques enjeux, peut-être, pour annoncer nos couleurs, faire en sorte... Il y a peut-être des amendements que vous avez déjà préparés, au gouvernement, qui pourraient... En tout cas, on pourra communiquer, voir si on s'entend déjà sur des choses. Comme ça, ça pourra accélérer le travail et arriver... en tout cas, c'est mon ambition, qu'on arrive à la date butoir de mai avec un projet de loi qui soit intéressant, qui soit bien... qui soit bonifié le plus possible.

Donc, une des choses, vous l'avez compris pendant mes interventions avec les différents groupes puis vous l'avez peut-être compris pendant mon intervention en adoption de principe, c'est la question des clauses, des plaintes qui ne seront pas traitées avec la nouvelle loi. Donc, vous savez que la Cour suprême a déclaré invalides les dispositions législatives qui instituaient le mécanisme discriminatoire, elle a donné un an pour le corriger. Mais, lorsqu'une disposition législative est déclarée invalide comme ça, à notre sens et au sens de plusieurs personnes qui sont venues ici nous parler, bien, ça a un effet dès le départ, un effet ab initio, qu'on dit dans le domaine du droit, et puis, nous, c'est quelque chose qu'on va vouloir corriger, c'est un irritant majeur, on l'a entendu avec les groupes qui sont venus nous parler, c'est quelque chose qu'on va vouloir corriger parce que, sinon, bien, ce que ça risque de faire, c'est une nouvelle ronde de contestations judiciaires, et ça, je pense que ça ne serait pas productif.

Parce qu'on s'imagine bien que les personnes qui ont réussi à gagner une cause jusqu'en Cour suprême, là, sur quasiment 10 ans de contestations, qui finissent par se faire dire que tout ce qu'ils avaient fait pendant ce temps-là finalement

n'est pas corrigé, donc on fait juste corriger l'avenir mais pas ce pour quoi on a gagné en cour, bien c'est très frustrant. Ils l'ont même d'ailleurs annoncé qu'il allait probablement y avoir une nouvelle ronde de contestations judiciaires si la loi n'était pas modifiée en ce sens. Donc, en quelque part, je ne sais pas si je serai encore un membre de cette Assemblée dans 10 ans, mais je trouverais ça assez particulier de me rasseoir et de devoir recorriger la loi que je suis en train de travailler aujourd'hui. Alors, j'invite vraiment... en tout cas, c'est un point essentiel qu'il va falloir corriger dans le travail qui nous attend dans les prochaines heures, dans les prochains jours, parce que, sinon, on ne pourra pas être en faveur de l'adoption finale de ce projet de loi là, et ce sera bien dommage.

Plusieurs autres choses qui ont été soulevées dans les consultations, il y a la notion de la périodicité des exercices. Il y a un consensus qui se dégageait à l'idée qu'il serait préférable de le réduire. En ce moment, c'est sur une période de cinq ans. Plusieurs personnes ont proposé de le mettre sur une période de trois ans. C'est quelque chose qu'on va étudier, on va probablement faire un amendement en ce sens-là. Il y avait même des gens qui proposaient de le faire à chaque année, hein, parce que plus on attend... plus, ce travail-là, on attend à la fin du cinq ans, plus il va être lourd à faire, tandis que, si on le faisait au fur et à mesure des années qui passent, c'est quelque chose d'un peu plus... en tout cas, d'un peu plus léger, ou de moins lourd, dépendamment de qui s'en occupe. Mais, bref, on vise un trois ans plutôt qu'un cinq.

Évidemment, la question de l'indemnité forfaitaire a été également très critiquée. C'est quelque chose sur lequel on va travailler.

L'idée de faire l'exercice du maintien seul... Plusieurs considèrent que le processus de participation qui a été proposé est insuffisant, qu'il faudrait vraiment créer des réels comités de maintien impliquant les travailleurs, travailleuses. C'est quelque chose sur lequel on va travailler également.

On a mentionné qu'il serait intéressant d'offrir des formations aux travailleurs impliqués dans les comités, particulièrement dans les milieux non syndiqués. Évidemment que c'est un sujet qui touche particulièrement les syndicats, hein, qui ont un appareil, une structure qui est plus en mesure, donc, d'offrir ce service-là, mais la loi s'adresse quand même aux non-syndiqués, et souvent ils n'ont pas toute la formation ou la préparation nécessaire pour pouvoir faire ce genre d'exercice là. C'est quelque chose qu'on va vouloir mettre de l'avant.

Il y a aussi un consensus qui se dégage quant à la nécessité de mieux définir la notion d'événement. On verra si on est capables de peaufiner cette chose-là.

On a également traité de la question des écarts ayant existé mais ayant été résorbés à l'intérieur de l'exercice, comment on traite ça. Il y a aussi l'enjeu de l'étalement des versements rétroactifs, on aura des propositions en ce sens-là.

La question de la conciliation, doit-elle nécessairement être obligatoire? On aura une réflexion.

La question de la conservation des délais... pardon, le délai de conservation des données, donc, on passerait, dans le projet de loi, à six ans plutôt qu'à cinq, mais il y a des gens qui ont proposé que ça soit une conservation pour toute la durée de l'entreprise, en fait. Avec les moyens technologiques qui existent aujourd'hui, pourquoi se priver de ces données-là, qui peuvent être utiles à un moment ou à un autre dans la vie de l'équité salariale d'une entreprise? Alors, on ne voit pas pourquoi on devrait donner la permission aux entreprises de s'en débarrasser après un nombre d'années, ne serait-ce six ans plutôt que cinq. C'est déjà mieux, mais on pourrait aller encore plus loin.

Il y a des critiques qui ont été faites sur la méthodologie, qui n'est pas nécessairement la même quand on fait un exercice de maintien que quand on fait l'exercice initial, et il y a des demandes qui ont été exprimées quant à standardiser la méthodologie pour que ça soit plus simple. Alors, c'est des demandes auxquelles on souscrit, et on fera des amendements en ce sens.

Et, bien, donc, pour terminer, je répète un peu ce que je disais tantôt, il y a plusieurs objectifs. Donc, on a un jugement de la Cour suprême, il faut y répondre, avec une date. Nous, on pense qu'il faut répondre sur le fond et sur la forme, donc, oui, avec la date butoir, mais sur le fond aussi. La question, donc, de traiter les plaintes avec l'ancien système, ça, à notre avis, ça ne répond pas, sur le fond, à la demande de la Cour suprême, mais ça ne répond certainement pas, au regard de ce qu'on a entendu ici, aux demandes de la société civile et des femmes travailleuses du Québec.

Encore une fois, on est conscients du délai. Mais il faut faire notre travail de législateurs, il faut le faire comme il faut. On a beaucoup d'amendements, on considère que peut-être que la loi a été écrite rapidement. On comprend que c'est un nouveau gouvernement qui est arrivé. Il y avait ce délai-là qui coulait pendant que vous étiez en train de vous installer au ministère, etc., donc il y a peut-être eu de l'empressement à la rédiger, c'est correct. Donc, c'est pour ça qu'on est là aujourd'hui, pour déposer des amendements, de manière constructive.

Encore une fois, peut-être qu'il y aura lieu de communiquer avec le ministère pour voir si on peut se parler des amendements qui sont préparés de part et d'autre, afin d'accélérer, donc, le travail et de rencontrer l'objectif de forme, donc d'arriver à la date butoir de mai avec une loi adoptée, mais l'objectif de fond aussi, de bien répondre aux demandes de la Cour suprême et de la société civile et de s'assurer qu'on ait une bonne loi, bien adoptée à la date butoir. Merci, Mme la Présidente.

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 de René-Lévesque à faire ses remarques préliminaires pour une durée maximale de 20 minutes.

M. Martin Ouellet

M. Ouellet : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Donc, je suis très heureux d'être ici aujourd'hui pour qu'on puisse commencer l'étude détaillée du projet de loi n° 10. Je suis heureux, Mme la Présidente, puisque j'ai du temps de parole. J'ai plus de 4 min 55 s et des poussières pour pouvoir, je vous dirais, discuter des avantages que nous avons à modifier la loi et des opportunités que nous avons aussi pour la suite du projet de loi en question.

Vous savez, Mme la Présidente, en droit du travail, et M. le ministre en est assurément conscient, pour avoir oeuvré dans le passé dans ce domaine, tout est question d'équilibre : question d'équilibre entre les demandes patronales, question d'équilibre entre les demandes syndicales pour qu'on trouve, autour de la table, un consensus. Mais, lorsqu'il vient le temps de parler d'équité salariale, l'histoire passée nous l'a démontré, la démarche entamée par les travailleurs et travailleuses, qui nous a amenés jusqu'à la Cour suprême, nous a démontré qu'effectivement nous étions en situation de déséquilibre. Et donc ce déséquilibre-là, il s'opère malheureusement encore ici, dans la société québécoise, et ce sont des femmes du Québec, et des femmes qui occupent des emplois à prédominance féminine, qui en sont malheureusement victimes.

Donc, M. le ministre en a parlé tout à l'heure, nous avons un jugement de la Cour suprême qui nous demande d'agir promptement pour corriger la loi de 2009 quant à l'exercice du calcul du maintien d'équité salariale. J'ai entendu le ministre aussi nous souligner l'obligation qu'il a, à titre de titulaire de la charge du ministère du Travail, de déposer un rapport pour le 29 mai 2019, qui va nous amener à porter un certain regard sur l'exercice des 10 dernières années et qui devrait aussi nous porter vers l'avenir, sur de quelle façon nous devrions adresser la... je ne veux pas dire la problématique, mais la situation de l'équité salariale dans toutes les entreprises du Québec.

• (10 h 30) •

Vous savez, Mme la Présidente, notre travail sera important puisqu'avec ce que nous avons entendu, selon les différents groupes, il y a un point d'équilibre aussi à trouver à l'intérieur de ce projet de loi là. Nous avons des représentants des entreprises qui nous ont parlé aussi de bureaucratie ou de quelle façon on pourrait alléger la procédure, tout en la maintenant crédible et efficace, et, d'un autre côté, nous avons des représentants des travailleuses qui sont venus nous dire que, dans certains articles de la loi, malheureusement, certains articles, tels que présentés, causaient encore préjudice ou du moins semblaient poser des interrogations quant à leur validité dans le temps.

Donc, Mme la Présidente, on va faire notre travail de façon diligente, nous aurons, nous aussi, à la lueur des discussions que nous aurons et à la lueur aussi des différentes propositions faites par les différents groupes d'opposition, des amendements à déposer ou à discuter pour... je ne veux pas dire corriger la loi, mais s'assurer que nous adoptons la meilleure loi possible pour nous rendre éligibles au mandat de la Cour suprême qui nous a été octroyé pendant un an pour se rendre à la date butoir du 10 mai 2019. Évidemment, le ministre ne sera pas surpris qu'on aura des questionnements et probablement des amendements à déposer concernant les indemnités salariales versus les ajustements. À la lueur des discussions que nous avons eues, il nous est apparu qu'il y avait effectivement des zones grises qu'il faudra peut-être préciser. On verra de quelle façon on pourra colliger nos travaux en ce sens, mais assurément, Mme la Présidente, ça nous fait extrêmement plaisir de pouvoir contribuer de façon très prompte à l'adoption rapide de ce projet de loi là qui va nous catapulte au 29 mai 2019 pour le rapport et qui pourrait, Mme la Présidente, nous ramener ici, en commission parlementaire, pour adopter des modifications pour, j'espère, Mme la Présidente, au Québec, pour toutes les travailleuses, que l'équité salariale soit quelque chose qui soit, je veux dire, derrière nous et qu'on n'ait plus besoin de loi pour s'assurer que toutes femmes qui font un travail dans une entreprise méritent d'être traitées dignement et méritent d'être traitées équitablement. Donc, merci, Mme la Présidente, donc nous serons maintenant prêts à débiter l'étude article par article.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le député. Y a-t-il d'autres membres qui souhaitent faire des remarques préliminaires? Non? Oui? Alors, oui, est-ce qu'on... Donc, la parole est à vous, députée de Labelle.

Mme Chantale Jeannotte

Mme Jeannotte : M. le ministre, chers collègues, j'ai été vraiment heureuse de voir à quel point l'équité salariale tenait à tous. C'est enrichissant de participer à des consultations où il n'y a pas deux visions qui s'affrontent, où personne n'est campé dans ses positions. Évidemment, tous les groupes que l'on a rencontrés et tous les parlementaires qui ont participé à ces consultations n'étaient pas toujours d'accord sur tout, mais, du début à la fin, j'ai véritablement senti un profond engagement de tout et chacun envers le principe de l'équité salariale. Tous celles et ceux qui ont pris part à ces consultations l'ont fait de bonne foi et avec la sincère intention d'améliorer le projet de loi.

Je me permets simplement, parce que c'est une valeur qui m'est chère, de rappeler la différence entre l'égalité salariale et l'équité salariale. Le principe d'équité salariale est souvent confondu avec celui de l'égalité salariale. Le principe d'égalité salariale exige un salaire égal pour un travail égal, par exemple la comparaison du salaire d'un informaticien avec celui d'une informaticienne. L'équité salariale souscrit à un principe distinct, soit un salaire égal pour un travail qui est différent mais équivalent. La Loi sur l'équité salariale exige ainsi, au sein d'une même entreprise, que les personnes qui occupent un emploi féminin reçoivent le même salaire que les personnes occupant un emploi masculin équivalent.

Pourquoi a-t-on eu besoin de faire une loi sur l'équité salariale? Tout d'abord, à cause des stéréotypes et des préjugés sociaux. Les rôles sociaux des hommes et des femmes se reflètent dans les salaires qui leur sont attribués. Comme les hommes ont longtemps été considérés comme les pourvoyeurs de la famille, ils recevaient un salaire plus élevé que celui des femmes, considéré comme un revenu d'appoint. Deuxièmement, à cause de la ségrégation professionnelle sur le marché du travail. Dès leur arrivée sur le marché du travail, les femmes ont été confinées à des métiers et des professions dans le prolongement de leur rôle traditionnel de mère : soigner, par exemple, éduquer, servir, etc. Et, finalement, à cause de la sous-évaluation des caractéristiques du travail des femmes. Certaines caractéristiques des emplois majoritairement occupés par des femmes sont ignorées ou sous-estimées. Ceci a donc pour effet d'attribuer un salaire moindre à ces emplois.

En conclusion, l'équité salariale et son maintien, tels qu'encadrés dans ce projet de loi, permettront de lutter contre la discrimination systémique envers certains emplois qui ont été principalement exercés par des femmes. Nous avons ici la chance de faire la différence dans la vie de plusieurs personnes et de corriger des injustices. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Merci, Mme la députée. Y a-t-il d'autres membres qui souhaitent faire des remarques préliminaires? Non? Parfait.

Organisation des travaux

Alors, s'il n'y a pas de motion préliminaire, nous allons immédiatement débiter l'étude article par article. Je prends en considération l'article 1 du projet de loi. M. le ministre, la parole est à vous.

M. Boulet : Est-ce que je peux me permettre, Mme la Présidente, de proposer que, pour faire l'étude article par article, on procède par blocs? Il y a quatre blocs. Le premier, c'est la participation des personnes salariées. Le deuxième, c'est rendre le processus conforme à la décision de la Cour suprême. Le troisième, c'est l'encadrement d'une plainte. Et enfin, le quatrième, c'est les éléments de mise en oeuvre. Ça favoriserait les discussions, ça augmenterait la cohésion de nos échanges et ça nous permettrait d'aller un peu plus au fond. Parce que, si on y va article par article, on va se ramasser à l'article... au troisième article, puis on va revenir à 1, puis on va se ramasser à 12. Alors, je vous le soumettrais, si vous êtes d'accord, bien sûr, que nous procédions par thèmes ou par blocs.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Oui. Il y a deux mains... Je vais y aller avec le député de Vimont.

M. Rousselle : Oui, merci. Écoutez, moi, je n'ai aucun problème qu'il soit par blocs parce qu'effectivement c'est par... on y va vraiment... à la place de revenir 1, puis le 6, un exemple, l'article 6 ou 8, tous la même chose, je pense que c'est plus logique. Moi, je suis d'accord avec ça.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Moi, j'ai besoin d'éclaircissement. Qu'est-ce que ça change concrètement, par rapport à l'article par article, le bloc? Est-ce qu'on peut déposer autant d'articles qu'on veut, quand même, à l'intérieur du bloc?

M. Boulet : Je dis à mon collègue : On va travailler sur tous les articles, mais on va y aller par blocs. Donc, on va avoir un échange qui est plus structuré. Mais on va tous les faire, les articles. Comme, pour la participation des salariés, on va traiter, dans un premier temps, tous les articles qui concernent la participation des salariés à l'exercice de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Mais on va tous les traiter.

Et moi, j'ai l'intention... Là, je vais déposer le premier amendement qu'on va vous proposer, c'est dans le premier bloc, et après ça je vais les déposer en liasse. Il y en a une couple, d'amendements, qu'on doit réviser, mais probablement que, cet après-midi, on serait en mesure de déposer tous les amendements. Ça va accélérer nos échanges puis ça va nous permettre d'utiliser le temps de façon beaucoup plus efficace.

M. Leduc : Et, le dépôt de ces amendements-là, on ne les traiterait pas tous d'un bloc, là? Vous annonceriez vos couleurs, en quelque sorte.

M. Boulet : Comme, pour le premier bloc, il y a un amendement, sur le deuxième bloc, il peut y avoir deux amendements qu'on vous propose. Bien sûr, à chaque fois, vous pourrez proposer des amendements, que nous discuterons aussi en même temps.

M. Leduc : Mais la liasse d'amendements que vous voulez déposer, ce serait sur un seul bloc d'abord?

M. Boulet : On peut le faire par blocs ou la totalité. Pour le premier bloc, on a seulement un projet d'amendement. C'est parce que j'ai entendu ce matin : Est-ce que vous ne pourriez pas... Je pense que c'est vous qui mentionnez : Est-ce que vous ne pourriez pas nous les donner pour l'ensemble du projet de loi?, puis je serais disposé à le faire.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Et, si j'ai bien compris aussi, M. le ministre, vous avez préparé un document que, par blocs, ça touche aussi les amendements. C'est ce qu'on est... on fait une photocopie de ce document.

M. Boulet : Tout à fait.

La Présidente (Mme IsaBelle) : C'est ça qu'on fait? O.K.

M. Boulet : Oui.

La Présidente (Mme IsaBelle) : L'avez-vous déjà reçu, ce bloc-là? Ah! vous l'aviez déjà reçu. Parfait. Est-ce que monsieur...

M. Boulet : Le plan de travail, il est là.

La Présidente (Mme IsaBelle) : L'aviez-vous?

M. Boulet : On vous en avait remis une copie, puis c'est... les quatre blocs sont là, puis tous les articles du projet de loi sont au sein de chaque... d'un des blocs.

M. Leduc : J'ai encore des questions. Advenant qu'on termine un bloc mais que, plus tard, au fil d'une discussion, on se dit : Ah! bien, on aurait peut-être oublié de rouvrir quelque chose dans le bloc précédent, on pourra y revenir?

M. Boulet : Ah! à la toute fin, là, quand on aura fini les quatre blocs, je vous assure, si vous voulez revenir sur le bloc 2, à un article spécifique, moi, je n'ai aucun problème, on est ouverts à ça.

La Présidente (Mme Isabelle) : ...la parole au député de Vimont.
• (10 h 40) •

M. Rousselle : Merci, Mme la Présidente. Bien, je suis content d'entendre, M. le ministre, que vous allez nous donner ça en liasse. Donc, merci de nous avoir écoutés, parce qu'effectivement ça va aider à accélérer vraiment le processus parce que nous autres, on va pouvoir, sur notre côté, travailler dans ce sens-là. Et, comme je vous dis, nous autres aussi, dans le premier thème... Parce qu'effectivement vous fonctionnez par thèmes, nous, ça nous convient parce que ça revient la même chose, là. À la place d'y aller article par article, tu y vas par thèmes. Et des fois, par expérience... Je suis d'accord avec vous parce que, des fois, par thèmes, bien, on règle vraiment un thème comme tel. Puis vous êtes ouvert, en plus, qu'on puisse revenir, sauf que, là, c'est sûr que, là, il faut être d'accord aussi à réouvrir... Il y a une manière de procéder, mais, regardez, on verra ça à ce moment-là. Mais je suis content que vous êtes ouvert à...

Une voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : Le député de René-Lévesque, oui, puis après je reviendrai à vous.

M. Ouellet : Bien, je crois comprendre que les documents circulent. Donc, peut-être juste suspendre un petit deux minutes, le temps qu'on ait les documents puis...

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui. Voilà, c'est ce que j'allais... Parce que le député, aussi, d'Hochelaga-Maisonneuve l'a demandé.

M. Ouellet : Oui, je pense qu'il a des questions aussi. Oui.

La Présidente (Mme Isabelle) : Écoutez, on va suspendre quelques minutes, le temps de bien expliquer les choses. Ça vous va? O.K.

(Suspension de la séance à 10 h 41)

(Reprise à 10 h 56)

La Présidente (Mme Isabelle) : Nous reprenons les travaux. Est-ce qu'il y a consensus pour qu'on puisse faire l'étude du projet de loi par sujets?

M. Leduc : Il va y avoir consentement, mais avec une explication et une demande, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui.

M. Leduc : On n'a pas travaillé comme ça pour préparer nos amendements, on avait travaillé les premiers amendements, les cinq premiers qui s'en venaient. On n'a pas été informés d'avance que c'était la volonté du gouvernement d'y aller par blocs. Alors, l'avoir su d'avance, on se serait préparés. On est bons joueurs, on va accepter. On a donc une demande, c'est pour qu'on puisse travailler, donc, ce midi, pour être prêts pour le reste de la journée : si le gouvernement a d'autres amendements dans les articles du premier bloc, s'il pourrait nous les acheminer dès maintenant pour que, ce midi, on se mette au travail puis qu'on soit sûrs de préparer nos amendements en conséquence.

Et l'autre demande, c'est qu'il va falloir s'attendre à ce qu'on suspende peut-être plus souvent que prévu, parce qu'on n'avait pas préparé ces articles-là. Mais, s'il y a de l'ouverture, donc, de la part du ministre pour ces deux aspects-là, on est prêts à consentir à l'étude par blocs, Mme la Présidente.

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

M. Boulet : On est d'accord avec les deux points. Dans le premier bloc, il y a seulement un amendement, et on l'a déjà remis. Et par la suite on va remettre tous les amendements des trois autres blocs. Ça va vous permettre de vous préparer adéquatement.

Deuxièmement, qu'il y ait plus de suspensions, dans la mesure où ces suspensions-là sont bénéfiques à de meilleures interventions, je suis totalement d'accord avec ça.

Et enfin, dernier point, je suis désolé, là, on était convaincus que le plan de travail vous avait été transmis. Malheureusement, je réalise que ça n'a pas été fait. Donc, je m'en excuse.

Étude détaillée

La Présidente (Mme Isabelle) : Donc, nous avons consensus, c'est parfait. Alors, M. le ministre, la parole est à vous pour l'article 6 du premier bloc.

• (11 heures) •

M. Boulet : Donc, dans le premier bloc, il y a quatre articles dans notre projet de loi, 6, 13, 8, paragraphe 1^o, puis 8, paragraphe 2^o. Je vais commencer par l'article 6, qui introduit un processus de participation préalable. Et je vais lire ce qui est dans notre projet de loi, je vais donner les explications, et après ça je vais lire l'amendement à l'article que nous avons dans le projet de loi, pour permettre un plein débat sur cet article-là.

Donc, le 6 de notre projet de loi, on dit : Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 76.2, du suivant :

«76.2.1. Un employeur qui a institué un comité d'équité salariale pour établir un programme d'équité salariale ou dont l'entreprise compte au moins une association accréditée représentant des salariés visés par l'évaluation du maintien de l'équité salariale doit, s'il décide de faire seul cette évaluation, réaliser un processus de participation — donc, c'est nouveau. Ce processus doit être complété au plus tard 60 jours avant que soit effectué l'affichage prévu à l'article 76.3 — cet affichage-là, c'est l'affichage des résultats.

«Dans le cadre de ce processus, l'employeur doit :

«1^o transmettre des renseignements sur les travaux d'évaluation du maintien de l'équité salariale en cours aux associations accréditées et, le cas échéant, aux salariés qui ne sont pas représentés, notamment en leur fournissant des documents faisant état de ces travaux;

«2^o mettre en place des mesures de consultation sur ces travaux afin de permettre à ces associations et à ces salariés de poser des questions ou de présenter des observations faisant notamment état de leurs préoccupations, attentes, opinions ou suggestions.

«Ces associations accréditées et ces salariés sont tenus d'assurer la confidentialité de tout renseignement et document ainsi reçus. Toutefois, ces associations peuvent transmettre ces renseignements et documents aux salariés qu'elles représentent, lesquels doivent également en assurer la confidentialité.»

Quelques explications, après ça je pourrai vous présenter notre amendement. Donc, cet article 6 vise à introduire un processus de participation préalable à l'affichage des résultats d'une évaluation du maintien lorsqu'elle est effectuée par l'employeur seul.

Les employeurs visés par cette obligation, c'est ceux qui ont institué un comité pour établir le programme initial d'équité salariale, donc c'est les entreprises de 100 salariés et plus ainsi que celles entre 50 et 99 salariés qui ont choisi d'établir le programme initial en comité, ou ceux dont l'entreprise compte au moins une association accréditée représentant des salariés visés par l'évaluation du maintien, et ça, c'est peu importe la taille de l'entreprise.

Nature des renseignements pouvant être transmis. Peuvent être transmis à cette étape l'identification de toutes les catégories d'emploi de l'entreprise, peu importe leur prédominance, ainsi que leur description, l'identification de la méthode et des outils d'évaluation choisis et l'identification des événements survenus depuis le dernier exercice d'équité salariale répertorié par l'employeur.

Mesures possibles de consultation. Bon, les mesures peuvent prendre plusieurs formes, comme la mise en ligne d'un questionnaire ou une rencontre d'information pour expliquer les renseignements transmis, suivie d'une rencontre d'échange.

Obligation de confidentialité. Les associations accréditées et les salariés qui ne sont pas ainsi représentés doivent assurer la confidentialité des renseignements transmis, notamment ceux concernant la compétitivité de l'entreprise sur le marché et ceux qui pourraient permettre d'identifier des salariés.

L'amendement qu'on vous a soumis ce matin, donc, ça modifierait 76.2.1 de la loi proposé par l'article 6 que je viens de lire, du projet de loi, par l'ajout, dans le paragraphe 1^o du deuxième alinéa et après «aux salariés qui ne sont pas représentés» de — on ajouterait — «par de telles associations ou à leurs représentants désignés en application du troisième alinéa».

Et on remplacerait le troisième alinéa par les suivants... Et ça, c'est suite aux audiences où les groupes consultés dans la première partie de la commission parlementaire se sont fait entendre. On les a écoutés, on a analysé, notre premier amendement découle de cette analyse-là. Donc, on ajouterait :

«À la demande d'un employeur, les salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée désignent un ou des représentants pour la réalisation du processus de participation.

«Un employeur doit permettre la tenue, sur les lieux de travail, d'une réunion de ces salariés afin qu'ils puissent procéder à toute désignation. Un représentant ainsi désigné est réputé être au travail lorsqu'il effectue toute tâche liée au processus de participation.»

J'aimerais ajouter que c'est non seulement les groupes qu'on a entendus, mais les représentations que, vous, les trois membres des partis d'opposition nous ont faites. On en a tenu compte, et ça apparaît ici, dans cet amendement-là.

Troisième paragraphe qu'on ajoute :

«Cette association accréditée et, le cas échéant, ce salarié ou ce représentant sont tenus d'assurer la confidentialité de tout renseignement et document reçus en vertu du paragraphe 1^o du deuxième alinéa. Toutefois, cette association et, le cas échéant, ce représentant peuvent les transmettre aux salariés qu'ils représentent, lesquels doivent également en assurer la confidentialité.»

Ça complète. Je veux en profiter pour redire que les associations syndicales qui ont plaidé devant la Cour supérieure, la Cour d'appel et la Cour suprême remettaient en question le silence relatif de la Loi sur l'équité salariale sur un quelconque processus de participation des salariés. On aurait pu, dans notre projet de loi, donc ne pas en tenir compte, mais, suite à nos consultations, suite à ce qu'on avait entendu et suite à ce qui nous apparaissait raisonnable et acceptable, on a intégré ce processus de participation là dans notre projet de loi de façon à permettre une meilleure collaboration des salariés et une meilleure prise en compte de leurs commentaires, observations et suggestions dans tout le processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Voilà. C'est ce qui nous apparaît être une amélioration quand même assez substantielle du contenu de la loi sur ce sujet-là.

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce qu'il y a des interventions? Le député... Sur la masse, oui. Le député de Vimont.

M. Rousselle : Merci. Écoutez, de un, je suis content que vous ayez écouté nos suggestions aussi, mais là dedans je me pose la question concernant votre amendement. Vous parlez que, justement, ça va être une personne qui va être comme votée ou il va être désigné par les travailleurs pour... si je comprends bien, là, comme représentant ou comme... auprès de l'employeur. Mais, parce qu'on parle d'équité, si la majorité, c'est des hommes, on peut-u voir un processus, parce que... Je m'explique, là. On est dans un milieu, la majorité, c'est des hommes, il y a des femmes. Est-ce que les hommes vont avoir tendance à vouloir un homme comme représentant ou... Est-ce que j'ai bien compris? C'est des employés qui vont décider mais ils vont-u décider... puis ils ne décideront pas que ce soit une femme qui soit là ou...

M. Boulet : Bien, pas forcément. Moi, je ne pense pas que, pour discuter d'équité salariale, ça doit... Évidemment, l'objectif de la loi, c'est d'éliminer le taux de discrimination systémique envers les emplois à prépondérance féminine, mais à nulle part dans le processus je ne souhaiterais que la loi exige que ça soit tout le temps fait par des femmes tant au niveau de l'exercice initial que de l'évaluation du maintien. Les hommes peuvent participer au processus.

M. Rousselle : Je suis d'accord avec vous, là, je veux dire, je ne veux pas qu'on élimine... que ce soit juste des femmes, ce n'est pas ça, mon objectif, là.

M. Boulet : Il ne faut pas s'attaquer à une iniquité en créant une autre.

M. Rousselle : Non, non, non. Bien, effectivement. Puis, quand j'ai commencé... ou j'ai commencé ça, effectivement, il ne faut pas en créer d'autres, mais, moi, c'est juste un questionnement que j'ai, là, c'est que je me pose la question, c'est qu'on essaie, justement, de régler l'équité, puis je voulais juste voir si vous avez eu une réflexion là-dessus, là, tu sais. Oui, on veut vraiment que ce soient les employés qui choisissent la personne, le représentant, et ça, ça va être légitime à eux, là, ils vont choisir qui ils veulent, ça, c'est certain, là. On n'a pas à s'ingérer là-dedans, justement, là, c'est à eux à décider. Mais je voulais juste voir si vous aviez pensé à cet aspect-là, dû au fait qu'on cherche une équité.

M. Boulet : Bien, comme je vous dis... non, je trouve que le commentaire est approprié, mais, tu sais, on vit dans un environnement démocratique, il faut permettre aux salariés de décider par eux-mêmes, de choisir et de s'assurer que ce soit une personne que les autres estiment avoir un bon jugement et les habiletés pour participer à ce processus-là.

• (11 h 10) •

M. Rousselle : En même temps, je le dis ici, mais je sais qu'il y a des gens qui écoutent puis je veux juste, peut-être, qu'ils réfléchissent un petit peu à ça, là, tu sais, dans le sens qu'ils voient un petit peu... parce qu'effectivement on ne peut pas... On leur laisse la liberté parce que c'est une démocratie, puis donc c'est à eux à décider.

Aussi, dans vos explications, vous parlez : «La nature des renseignements pouvant être transmis». «Pouvant être transmis», ça, ça veut dire que vous êtes... vous dites, comme ça : Ils ne sont pas obligés de transmettre? Ils peuvent les transmettre. Est-ce que c'est bien qu'est-ce que je lis ou...

M. Boulet : Non, ils transmettent. Dans le cadre du processus, l'employeur doit transmettre des renseignements.

(Consultation)

M. Rousselle : Oui, c'est ça, c'est marqué «peuvent les transmettre». Là, si on veut vraiment que ce soit transparent, et tout, je pense que ce serait peut-être intéressant qu'il y ait «transmette les informations», pas que... bien, peut-être, mais... Ne pas leur laisser le choix, dans le fond.

M. Boulet : Oui, mais je ne voudrais juste pas... Parce que j'ai donné les explications, peut-être que ça a pu vous laisser croire que ce n'était pas une obligation, mais, dans notre projet de loi, c'est clair. Dans mon esprit, le libellé est aussi précis à ce sujet-là : «Dans le cadre du processus, l'employeur doit transmettre des renseignements».

M. Rousselle : Parce que ça, ça vient... Parce que je regardais l'explication, c'est que ça ne marchait pas, là, tu sais.

M. Boulet : Oui, oui, oui, tout à fait. Peut-être.

M. Rousselle : C'est juste... C'est le doute que j'avais, là, que je voulais clarifier dans mon esprit, là. Je ne sais pas si vous le voyez : «La nature des renseignements pouvant être transmis». Puis aussi, dans votre... au niveau de votre amendement aussi, là : «...ce représentant peuvent les transmettre aux salariés».

M. Boulet : Ça, c'est les explications, hein?

M. Rousselle : Oui, c'est ça. Non, mais ça, ce n'est plus... Là, ce n'est plus... Mais ça, c'est dans l'article. Ce n'est plus dans les commentaires, là. C'est à la fin complètement de l'article 6, là, dans votre amendement, là.

M. Boulet : Mais c'est le représentant des salariés qui a le choix, lui, après ça, de transmettre ça à l'ensemble des salariés. Ça, il n'y a pas d'obligation. Mais l'employeur, lui, doit transmettre des renseignements sur les travaux d'évaluation du maintien de l'équité salariale aux associations accréditées, et, bon, etc. Mais, le représentant des salariés, on ne vient pas lui dire : Mais toi, n'oublie pas de les transmettre à l'ensemble des salariés. Tu es un représentant et tu peux leur transmettre.

M. Rousselle : Oui, mais c'est... Je comprends...

M. Boulet : Bien, il y a une perspective de confidentialité, hein? Tout à l'heure, on disait... comme disait notre collègue de René-Lévesque, il faut toujours trouver un équilibre, là. Mais il ne faut pas oublier l'obligation de confidentialité qui persiste. Puis on veut le faire dans la transparence, mais on ne veut pas constamment imposer des obligations à tout le monde.

M. Rousselle : Parce que, des fois... Je ne veux pas présumer des choses, là, mais, vous savez, des fois, à un moment donné, tout dépendant dans le milieu où tu peux être... Parce que j'ai déjà vécu ça. C'est pour ça que je vous en parle, là. À un moment donné, je veux dire, O.K., je ne suis pas obligé de vous transmettre l'information. Peut-être que, les salariés à Québec, c'est des gens, bien souvent, élus, ou quoi que ce soit, là, ils régleront leurs problèmes à ce moment-là. Mais c'est juste là-dessus, moi, je pense que... En tout cas, moi, je pensais qu'on pouvait au moins marquer dans la loi qu'ils doivent les transmettre, là. Je ne vois pas... Ils l'ont, l'information, donc...

M. Boulet : Non. Et ce n'est pas d'ailleurs ce que les syndicats réclament. Ils réclament un processus de désignation, mais ils ne veulent pas que nécessairement on impose à ces représentants-là désignés ou aux membres de l'exécutif syndical des obligations spécifiques.

En même temps, tu sais, quelqu'un qui abuserait, moi, je présume, de la bonne foi des représentants désignés par les travailleurs, mais qui abuserait de sa fonction ou de sa responsabilité en camouflant ou en faisant son travail en catimini, il n'y a rien qui empêcherait les salariés de s'exprimer, de l'interpeler, et d'éventuellement faire une plainte à la Commission des normes, puis de dire : Écoutez, là, il y a un abus dans l'exercice de la responsabilité du représentant. Puis il se ferait taper sur les doigts, là. Je veux dire, on veut que l'information soit relayée. Il n'y avait rien avant, absolument rien. Le catimini existait, et c'est la raison pour laquelle on intervient puis c'est la raison pour laquelle on impose...

Puis les associations patronales n'étaient pas d'accord avec ça, là. On a retenu beaucoup ce que les syndicats nous ont dit sur l'indemnité compensatoire, sur l'étalement puis sur le passé. Mais les associations patronales avaient beaucoup de reproches à nous faire sur le processus de participation, n'oublions pas ça. Puis, quand on dit : «L'employeur doit», ils n'aiment pas ça, eux autres non plus. Puis je répète souvent, puis mon collègue de René-Lévesque, encore une fois, l'a dit, il faut trouver un bon équilibre.

M. Rousselle : Oui, en tout cas, c'était un questionnement que j'avais.

Au niveau de l'employeur visé par les obligations, on sait tous que c'est les entreprises de 100 salariés et plus qui sont touchées. Puis, à un moment donné, il y a une question d'accréditation. Si les employeurs visés changent, tu sais, à un moment donné, est-ce que c'est dans la loi... Puis ça, c'est... vous allez me répondre, là. C'est juste que moi, je me questionne, là, mais vous avez sûrement la réponse. Tu sais, si jamais, un exemple, que l'employeur, je ne sais pas, moi, tombe à 75 employés ou, à un moment donné, que la donne change à l'intérieur de la compagnie, est-ce que les obligations sont automatiquement... avec la loi, ils sont obligés... sont visés ou que les employeurs ou les employés, il faut qu'ils appellent quelqu'un, dire : Regardez, on est rendus à tant, ou...

M. Boulet : C'est une bonne question. C'est la moyenne. Ce que la loi prévoit, c'est la moyenne au cours d'une année, au cours d'une année civile, pour établir ton niveau d'obligations, pour déterminer si tu es entre 50 et 99 ou tu es à 100 et plus. Si tu franchis le cap du 100 et que, pour l'année, ça te donne en haut de 100, bien, tu es soumis à l'obligation d'avoir le comité d'équité salariale et le programme. Tu as toutes les obligations prévues dans la loi. Et le comité, il faut savoir, mon... je redirais à mon collègue que, même s'il y a moins que 100, ça peut être institué quand même, un comité d'équité salariale, mais de façon facultative. Et ça, quand on aura le rapport, le 28 ou le... je pense que c'est le 28 mai 2019, c'est des choses qu'on pourra rediscuter éventuellement, là, l'espèce d'escalier dans le niveau des obligations en fonction du nombre de salariés, puis la fréquence. On en parlait tout à l'heure, la fréquence de l'évaluation du maintien. Il y en a qui parle de trois ans, d'autres qui disent : Ça devrait être en continu. J'en ai entendu qui me disaient : Il faudrait que ce soit sept ans. Il y aura certainement un débat de fond à faire là-dessus aussi, là.

M. Rousselle : Oui. Ma collègue de Fabre.

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

Mme Sauvé : Merci, merci, Mme la Présidente. C'est plus une question de clarification, honnêtement. Je voulais demander au ministre... Dans l'amendement, le dernier paragraphe, lorsque ça dit : «Toutefois, cette association [...] ce représentant peuvent les transmettre — l'information — aux salariés qu'ils représentent, lesquels doivent également en assurer la confidentialité», je vois bien les avancées qui ont été faites... puis d'avoir bien entendu, entre autres, ce que les représentants des syndicats sont venus nous dire, puis trouver l'équilibre, à juste titre. Mais je voulais juste voir, dans la transmission aux salariés, pour assurer justement une certaine confidentialité, comment ça se passe dans l'opérationnel de cette transmission. Est-ce que c'est prévu? Là, je ne parle, dans le fond, dans le libellé de... Mais c'est juste pour ma compréhension. Est-ce que ça se fera sur une base individuelle, pour assurer une plus grande confidentialité, ou de façon plus collective? Je voulais...

M. Boulet : Bien, moi, je pense qu'en pratique ça peut se faire lors d'une rencontre, pour s'assurer de l'uniformité de l'information qui est transmise aux salariés. Ça pourrait bien sûr se faire d'une autre façon, par courriel, par d'autres moyens électroniques ou par téléphone, s'il y a peu de salariés, mais je pense que l'idéal, ce serait par une rencontre. On envoie un avis de convocation, on rencontre les salariés. Et, si c'est requis, oui, on peut laisser ça au bon jugement du représentant et faire des rencontres individuelles.

Mme Sauvé : O.K., parfait, merci.

M. Boulet : Ça fait plaisir.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Est-ce qu'il y a des... Oui. Alors, le député d'Hochelaga-Maisonneuve, la parole est à vous.

M. Leduc : On n'est pas des grands partisans des exercices faits seuls par les employeurs. Cela étant dit... Nous aurons probablement des amendements en ce sens plus tard, mais, dans la mesure où est-ce que c'est prévu et que c'est l'intention du gouvernement de maintenir cette possibilité-là, que l'on bonifie ce chemin nous semblait quelque chose d'intéressant. Cela étant dit, au final, je pense que ce n'est pas une bonne idée de permettre aux employeurs de faire ça seuls, ce n'est pas l'esprit de la collaboration qu'on recherche dans ce genre d'événement là, dans ce genre d'exercice là. Mais, bon, donc, tel quel, ce qui nous est présenté est intéressant. Cela dit, on favoriserait une option où ce n'est pas une avenue possible de faire un exercice seul.

• (11 h 20) •

La Présidente (Mme IsaBelle) : C'est tout? Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Il n'y a pas d'autre intervention. Alors, écoutez, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement, tel que présenté à l'article 6, est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Adopté? Adopté. Parfait.

Alors, est-ce qu'on a une discussion... C'est tout? Là, on vient de voter pour l'amendement. Maintenant, est-ce qu'il y a des interventions sur l'article 6 tel qu'amendé? Est-ce qu'il y a une discussion sur l'article 6 tel qu'amendé? Parce que, là, on vient de voter pour l'amendement, maintenant il faut voter sur l'article 6 amendé. Est-ce qu'il y a une discussion?

M. Boulet : On vient de voter sur l'amendement qu'on a déposé ce matin, puis là il faut voter sur ce qu'on avait dans notre projet de loi.

La Présidente (Mme IsaBelle) : C'est ça. Alors, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'article 6, tel qu'amendé, est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Adopté. Parfait.

M. Leduc : ...déposer, Mme la Présidente, ou est-ce que vous commencez par...

Une voix : ...

La Présidente (Mme IsaBelle) : Ah! vous avez un amendement à déposer.

Une voix : ...

La Présidente (Mme IsaBelle) : Le prochain article. O.K. Alors, le prochain article, si on suit notre tableau, qui est l'article 13, oui. On va laisser quand même la parole au ministre en premier, mais je sens qu'il y a un amendement de la part du...

M. Leduc : Nous, on voulait rester sur le 6, là.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Ah! vous vouliez rester...

Une voix : ...

M. Leduc : Bien, c'est ça, sur le thème précédent, là je ne sais pas si le fonctionnement par blocs s'applique ou pas, là.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Attendez, on va suspendre quelques minutes, s'il vous plaît. On va suspendre quelques minutes, le temps d'expliquer quelque chose.

(Suspension de la séance à 11 h 22)

(Reprise à 11 h 26)

La Présidente (Mme IsaBelle) : Nous reprenons les travaux. Alors, juste préciser que, oui, nous avons voté l'article... adopté l'article 6, mais le parti... le député d'Hochelaga-Maisonnette nous propose un nouvel article, l'article 6.1. C'est le document qu'on vient de vous remettre. Alors, nous laissons la parole au député d'Hochelaga-Maisonnette, de nous l'expliquer.

M. Leduc : Bien, en toute continuation de ce que je venais de donner comme argument par rapport à l'article qui vient d'être adopté, il y a une aberration dans la loi originale, à savoir qu'un employeur peut faire l'exercice... l'évaluation seul. Ensuite, il faut se demander pourquoi ça existe, à la base, cette possibilité-là. On ne s'est pas nécessairement fait donner des arguments de manière très précise pendant les audiences. Au contraire, on a eu des arguments de l'autre côté pour dire, bien, pourquoi on permet ça, dans des contextes... que ça soit syndiqué ou pas, quels sont les avantages réels d'avoir une participation... une évaluation seul. Pardon. Et donc, en ce sens-là, on voudrait que soit interdite cette pratique-là et que ça favorise de facto la concertation dans les milieux de travail, que ça soit un milieu de travail syndiqué ou pas.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Je vous inviterais, le député d'Hochelaga-Maisonnette, de lire d'abord votre amendement. Merci.

M. Leduc : Bien sûr. L'amendement se lit comme suit : Insérer, après l'article 6, le suivant :
6.1. L'article 76.2 est modifié par la suppression de son premier paragraphe.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Est-ce qu'il y a des interventions? Des commentaires?

M. Leduc : Tout le monde est d'accord?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Est-ce qu'il y a des commentaires, des interventions?

Des voix : ...

M. Boulet : Est-ce que mon collègue d'Hochelaga-Maisonnette avait des doutes?

M. Leduc : Je me demandais, peut-être que...

• (11 h 30) •

M. Boulet : Non, ce n'est pas «qui ne dit mot consent». J'aimerais ça peut-être, d'entrée de jeu, Mme la Présidente, obtenir, dans la mesure du possible, copie de tous les amendements que les partis d'opposition, dans... Nous, on se soumet à cet exercice-là. J'aimerais demander la pareille des partis d'opposition. Vous avez eu le temps d'étudier notre projet de loi. Donc, si vous pouviez nous présenter en liasse vos amendements, c'est une autre façon, aussi, qui pourrait nous permettre d'accélérer nos travaux.

Je comprends le commentaire de mon collègue. Je le redis : Le 28 mai 2019, je dois faire un rapport sur le bilan de la mise en oeuvre de la loi dans les 10 dernières années et proposer des avenues, éventuellement faire des recommandations. Je verrai ce que ce rapport-là nous dit quant à la possibilité, pour un employeur, de le faire seul. C'est une possibilité, mais qui s'inscrit dans le respect du droit de gérance d'un employeur. Il ne faut pas négliger le fait qu'il doit quand même faire l'exercice. Il doit faire l'exercice initial d'équité salariale, il doit faire l'évaluation du maintien de l'équité salariale. S'il le fait seul et qu'il ne le fait pas bien, il y a non seulement la possibilité pour les salariés de faire des plaintes à la commission, mais il y a aussi possibilité d'infractions pénales et de devoir payer des amendes. Il n'y a rien qui m'indique à ce jour que c'est quand l'employeur le fait seul que l'exercice est le plus mal fait. Non. Parfois, les employeurs — puis souvent — respectent... puis la vaste majorité des employeurs... Et puis j'en parlais la dernière fois, le taux d'application de cette loi-là est très élevé, même au sein des PME, et ça se fait... Même s'il doit le faire seul, il doit le faire en concertation. Parce qu'il y avait des obligations d'affichage, et là, maintenant, avec le processus de participation, bien, il y a quand même des ajouts qui peuvent

être intéressants. Et donc, quand on reverra la loi originale, moi, je ne souhaiterais pas qu'on le fasse en fragments ou à la pièce, ça fera partie des discussions qu'on aura éventuellement sur une réforme un peu plus substantielle de la Loi sur l'équité salariale. Allons-y étape par étape.

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui, le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Je prête des bonnes intentions à M. le ministre sur l'idée de rouvrir cette loi-là éventuellement. Je ne sais pas si ça va tomber dans la priorité de son gouvernement dans la présente législature, on peut peut-être en douter un petit peu, se dire : Ce n'est pas sûr que ça va tomber en haut de la pile de l'agenda législatif d'ici les prochaines élections. La loi est ouverte en ce moment, beaucoup de gens sont venus nous parler de leurs préoccupations, c'est une porte qui nous est ouverte, ce n'est pas quelque chose qui est compliqué à travailler, ça va demander un peu de concordance, si on parvient à vous convaincre aujourd'hui. Mais moi, je ne pense pas qu'on facilite les choses en se gardant sur un seul ou deux points. Sans faire la grande révision totale de l'exercice, il y a quand même quelques irritants majeurs qui ont été soulignés dans les présentations, on a l'occasion d'en corriger quelques-uns. Vous le faites, d'ailleurs, dans le cadre de cette loi-là aussi, vous ne vous contentez pas que de répondre à la Cour suprême, vous jouez un peu dans les marges, puis c'est bien correct, c'est assez normal, la plupart des projets de loi sont construits de cette manière-là.

À la base, philosophiquement, on s'explique mal pourquoi un employeur peut faire un exercice d'évaluation seul, ça ne favorise pas le principe de base du droit du travail, qui est la recherche de la paix industrielle. Et d'ailleurs, quand on parle des nombreuses plaintes qui sont déposées, si l'objectif, c'est la réduction du nombre de plaintes, bien, allons-y à la source. Je n'ai pas les chiffres non plus sur quel nombre... ou quel pourcentage du total des plaintes en cour découle de cette précision-là, mais, qu'il y en ait 1 % ou 100 %, pourquoi ne pas pouvoir en corriger une partie par cette modification-là qui est, somme toute, assez simple à introduire dans le projet de loi?

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

M. Boulet : Il faut redire à mon collègue ce que 76.2 dit, bon : Sans égard à la taille, l'employeur décide si le maintien est évalué, et puis il y a trois options : par lui seul; deux, par un comité de maintien de l'équité salariale, donc c'est une option à sa disposition; et, enfin, conjointement par lui et l'association accréditée. C'est quoi, une association accréditée? C'est un syndicat qui détient une accréditation syndicale au sein de l'entreprise. Et partout, toutes les lois du travail, les lois sociales dans nos environnements de travail... Quand il n'y a pas d'association accréditée, je le rappelle à mon collègue, c'est l'employeur qui, seul, applique les lois, c'est l'employeur qui fait la politique en matière de prévention de harcèlement psychologique et sexuel, c'est l'employeur qui établit des politiques, c'est l'employeur qui s'assure du respect, par exemple, de la Loi sur les normes du travail, de la loi sur la santé et sécurité, de la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé ou la Loi sur les accidents de travail. C'est une possibilité. Il ne faut pas prendre pour acquis que l'employeur est de mauvaise foi au départ. Il peut faire l'exercice. Et il est surveillé, il doit respecter la loi dans l'atteinte de l'objectif fondamental d'éliminer la discrimination systémique.

Je le redis, moi, ça ne m'apparaît pas opportun de revoir cette loi-là à la pièce. Ça pourra faire partie de discussions futures. Et ce n'était certes pas une préoccupation que j'ai entendue et qui était fondamentale de la part des groupes que nous avons entendus en commission parlementaire. Allons-y à ce qui est essentiel, il faut donner suite au jugement de la Cour suprême du Canada, on en profite pour raffermir le processus de consultation et de participation des salariés. Plus on sort de notre carré de sable, plus on s'embarque dans des débats qui pourraient nous empêcher d'adopter une loi remédiate avant le 10 mai 2019, et c'est vraiment important qu'on le fasse dans les délais que nous impose la Cour suprême.

M. Leduc : Il faut juste faire attention de ne pas peut-être glisser dans les intentions, on l'a dit dans les remarques préliminaires, c'est notre intention d'adopter la loi dans le temps qui nous est alloué. Ça ne nous empêche pas de faire du travail et de faire des débats. On a toute la semaine de bien organisée pour cette commission-ci, je suis certain qu'il y aura d'autres plages horaires la semaine prochaine et tout le mois d'avril pour ça. Donc, l'argument de dire : la date s'en vient, je le comprends, mais j'espère qu'on ne le sortira pas trop souvent à chaque fois qu'on proposera des amendements, parce que, je le répète, nous partageons cet objectif.

Je reste sur ma faim quant à ma compréhension d'une motivation d'un employeur qui est devant trois options, trois chemins pour faire l'évaluation. Qu'est-ce qui motiverait un employeur... et M. le ministre a travaillé dans ce milieu-là, il peut peut-être m'éclairer un peu, qu'est-ce qui motive un employeur à choisir le chemin de l'exercice seul par rapport aux autres moyens? Quels sont les avantages de ce chemin-là par rapport aux autres?

M. Boulet : Bien, il y en a plein, d'avantages. Il y a des entreprises qui ont 15 employés, qui n'ont pas les ressources, qui n'ont pas la structure leur permettant de faire un processus complexe et sophistiqué et qui vont s'assurer de respecter les objectifs de la Loi sur l'équité salariale. On est en contexte non syndiqué, donc il n'y a pas de négociation ou de convention collective de travail, et ils n'ont pas non plus les ressources pour faire un comité d'équité salariale. Il faut s'assurer que la loi permette cette flexibilité-là à l'employeur de se soumettre à la loi avec les moyens du bord. Puis, encore une fois, il est surveillé dans l'application de la loi, tant par les plaintes que peuvent déposer les salariés que par les constats d'infraction qui peuvent être émis en matière pénale.

M. Leduc : Je constate que je n'ai pas réussi aujourd'hui, ou en tout cas à cet article-là, à convaincre M. le ministre, peut-être, j'aurai plus de chance au suivant, au prochain.

La Présidente (Mme IsaBelle) : S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement introduisant le nouvel article 6.1 est adopté?

Des voix : Rejeté.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Rejeté. Rejeté. Rejeté. Parfait. Donc, le nouvel article 6.1 est rejeté. Nous poursuivons. Nous poursuivons avec l'article 13. C'est bien ça? Alors, M. le ministre, la parole est à vous.

• (11 h 40) •

M. Boulet : Alors, cet article-là prévoit qu'une plainte puisse être déposée sommairement avec ses motifs, ça introduit une obligation d'assistance à la CNESST et, enfin, ça prévoit le formulaire de plainte obligatoire. Ça, ça m'apparaît être des avancées extrêmement intéressantes dans la loi.

Et donc je lis, et je m'en excuse : Cette loi, donc à l'article 13, est modifiée par l'insertion, après 101, du suivant :
«101.0.1. Toute plainte déposée en application de la présente loi doit exposer sommairement les motifs au soutien de celle-ci.

«La commission prête assistance au salarié qui le requiert pour la formulation d'une plainte.

«Pour l'application des articles 96.1, 97, 99 et 100, une plainte est déposée à la commission au moyen du formulaire prescrit par cette dernière.»

Comme, d'ailleurs, il y en a, des formulaires, si on veut faire une plainte en vertu de l'article 32 de la Loi sur les accidents de travail, maladies professionnelles, il y a un formulaire, une plainte en vertu de l'article 124 de la Loi sur les normes du travail, il y a un formulaire prescrit par la commission. Pourquoi il n'y en a pas en matière d'équité salariale? On vise essentiellement à remédier à cet état de fait là.

Donc, l'article 13 du projet de loi introduit le nouvel article 101.0.1 qui vise trois objets : le premier, préciser qu'une plainte doit exposer sommairement les motifs au soutien de celle-ci. À l'heure actuelle, la CNESST constate qu'un nombre élevé de plaintes n'expose pas suffisamment de motifs, ce qui l'oblige à entreprendre des démarches administratives pour obtenir davantage d'informations.

Deuxièmement, introduire un devoir d'assistance à la CNESST pour la formulation de toute plainte, ainsi que le prévoit, par exemple, l'alinéa un de l'article 72 de la Charte des droits et libertés de la personne et l'article 104 de la Loi sur la justice administrative. Un rôle d'assistance de la CNESST à l'égard d'un salarié, pendant la médiation, est par ailleurs prévu à l'article 123.10 de la Loi sur les normes du travail et à l'article 569 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Troisièmement, rendre obligatoire l'utilisation d'un formulaire pour certains recours, ce qui s'inscrit dans la pratique actuelle de la CNESST, notamment dans la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles et la Loi sur les normes du travail, comme je viens de le mentionner. Alors, ça complète.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Est-ce qu'il y a des interventions? Le député de Vimont.

M. Rousselle : On va avoir un amendement, je peux vous la donner tout de suite à ce niveau-là?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Oui.

M. Rousselle : On va... pour qu'elle soit distribuée.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Est-ce que vous pouvez en faire la lecture pendant qu'on fait des photocopies?

M. Rousselle : Oui, je peux faire... Écoutez, c'est suite à... J'ai bien compris, il n'y a pas de problème là-dessus. Comme vous l'avez mentionné tantôt... Puis là je vais lire mon amendement, c'est : «Les plaintes déposées en vertu de l'article 101.0.1 doivent être traitées dans un délai raisonnable.»

Moi, où j'en viens... Tantôt, vous avez parlé comme quoi qu'il y avait... si j'ai bien compris le chiffre, là, j'ai peut-être mal capté, c'est vous qui allez me dire si j'avais compris, mais il y avait 14 000 plaintes en attente ou...

M. Boulet : Et plus, oui.

M. Rousselle : Et plus. Donc, moi, où j'ai un malaise là-dedans, je me dis : Bon, là, c'est des gens, des travailleurs qui portent plainte, et les plaintes sont, excusez l'anglicisme, en stand-by, ils ne sont pas actifs. Moi, je ne peux pas... je n'ai pas les moyens, mais vous, vous avez vos gens en arrière de vous qui, peut-être, peuvent dire c'est quoi, le délai raisonnable, parce que ça n'a pas d'allure que là ça perdure puis qu'on ne les entend pas.

Moi, je pense que ce serait peut-être intéressant... Par cette loi-là, dû au fait qu'on corrige, j'essaierais en même temps de leur donner une obligation de résultat, parce que, là, actuellement... Puis là, pour le résultat, est-ce que ça prend des embauches ou quoi que ce soit? Ça, je ne le sais pas. Mais moi, je veux juste dire : C'est que ça n'a pas d'allure qu'il y ait 14 000 plaintes et plus, comme vous dites, qui sont en attente et puis qu'il n'y a pas de résultat au bout de ça.

Donc, mon article... mon amendement est vraiment pour amener un temps, là, alloué, vraiment amener qu'eux avec il faut vraiment qu'il y ait un temps de raisonnement. Je n'ai pas calculé... comme je vous le dis, c'est vous, vous allez pouvoir me dire c'est quoi, le temps raisonnable, mais j'aimerais ça qu'on vienne avec un temps, dire : Regarde, là, votre plainte va être... que ce soit un premier tri, que ce soit... peu importe, là, mais qu'il y ait quelque chose qui se passe puis que

le travailleur puisse savoir : Bien, écoute, ça fait tant de temps, six mois ou un an, que ma plainte est en attente, ça n'a pas d'allure. Puis là on parle toujours d'équité salariale, bien là, si ça... ça s'ajoute dans le temps, ça, justement, cette attente-là. Donc, c'est ce temps-là j'aimerais qu'on corrige.

M. Boulet : Oui, bien...

La Présidente (Mme Isabelle) : On est obligé de couper là. Anik m'avise que, dans le fond, ce n'est pas un amendement à l'article 13 que vous proposez, c'est plutôt un nouvel article, un article 13.1. Alors, on va continuer la discussion sur l'article 13 et ensuite on reviendra avec l'ajout de l'article 13.1. D'ici là, les gens auront reçu également une feuille.

M. Rousselle : ...je voulais simplement que le ministre puisse...

La Présidente (Mme Isabelle) : Se préparer d'avance.

M. Rousselle : ...déjà se préparer d'avance.

Une voix : Quelle belle façon de...

La Présidente (Mme Isabelle) : Bien oui. C'est bien gentil, monsieur, c'est bien gentil. Alors, est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'article 13? Pas d'autre intervention sur l'article 13?

M. Leduc : Oui.

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui. Alors, le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Juste une question de curiosité et de précision, là. C'est quoi, les avantages que le ministre voit dans l'arrivée d'un formulaire, particulièrement? C'est juste un peu pour nous expliquer la démarche qui est derrière ça, là. (panne de son) ...à ce point-là en ce moment?

M. Boulet : Oui, tout à fait, parce qu'à la CNESST, on m'a souvent dit : On ne sait pas c'est quoi, la nature de la plainte. C'est la personne qui écrivait son nom, puis une date, puis «la loi n'est pas respectée». Ça fait que ça, là, ce que mon collègue dit, ça contribuait à rallonger considérablement le temps de traitement d'une plainte.

Et ce que je vois dans les informations qu'on pourrait avoir : sur la personne salariée, bien, c'est quoi, la catégorie d'emploi occupée, c'est quoi, la durée de l'emploi, est-ce que la personne est syndiquée ou non, est-ce qu'il y a un syndicat dans la place, si la personne souhaite mandatée une personne pour la représenter, comme on voit pour les 32 puis les 124, s'il y a une association accréditée, bien, mettre le numéro d'accréditation puis le nom du syndicat; puis, pour la plainte, la date de l'affichage qui a été fait au sein de l'entreprise, est-ce que c'est un exercice initial ou une évaluation du maintien, est-ce que la personne allègue que l'employeur avait à réaliser des travaux, est-ce qu'on est en... Tu sais, donner des précisions.

Puis là ça permet à la CNESST de faire notamment des regroupements. Puis ça je suis sensible à ce que mon collègue disait pour le traitement dans un délai raisonnable. C'est pour ça qu'on permet dorénavant de regrouper. On en a, chers collègues, là, des centaines qui concernent la même catégorie d'emploi dans le même secteur d'activité. On regrouperait, puis on donne accès aux processus de conciliation. Et ça, c'est des façons... Le formulaire, les informations, le regroupement et la conciliation, c'est tous des éléments qui vont contribuer à une accélération du traitement des plaintes soumises à la CNESST.

M. Leduc : Toujours dans les questions de clarification... Merci, c'était intéressant. Donc, ce que je comprends, c'est que, vraiment, ce que ça vient aider, c'est quand la plainte n'était pas claire et qu'elle avait le danger de peut-être être carrément rejetée ou, en tout cas, qu'il y ait du temps pris par les fonctionnaires de la CNESST pour s'assurer de bien comprendre la nature de la plainte.

Puis j'ai peut-être une autre question, vraiment pour bien comprendre le processus législatif dans lequel on est. Est-ce que c'était à ce point nécessaire de le mettre dans la loi qu'on allait introduire un formulaire ou ça aurait pu être fait de toute façon par la commission?

M. Boulet : Ça aurait pu être fait par la commission, mais on voulait que ce soit clair que ça prend un formulaire. Puis on dit même, au deuxième paragraphe, que la commission prête assistance au salarié qui le demande. C'est un accompagnement légal qui, je pense... C'est un petit élément, mais qui va contribuer au respect de cette loi-là puis qui va assurer une certaine fluidité dans son application. Moi, je trouve ça... Bon, en tout cas, les associations syndicales à qui j'en ai parlé, ils trouvaient que c'était un grand pas dans la bonne direction. Parce que c'est complexe, le processus, là.

M. Leduc : Tout à fait. Merci, M. le ministre.

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Alors, écoutez, on va être obligés de suspendre parce qu'il y a une autre modification qui s'en vient, là.

On suspend quelques minutes.

(Suspension de la séance à 11 h 48)

(Reprise à 11 h 57)

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, nous demandons au député de Vimont d'expliquer l'amendement qu'il propose à l'article 13.

M. Rousselle : Donc, vous pouvez voir, c'est :

L'article 13 du projet de loi est modifié par l'insertion, après l'alinéa trois de l'article 101.0.1, de l'alinéa suivant :
«Les plaintes déposées en vertu du présent article doivent être traitées dans un délai raisonnable.»

Donc, c'est la même chose que tantôt, mais là on l'insère à l'article 101.0.1, oui, c'est ça, donc devient un troisième alinéa. Donc, je n'expliquerai pas... tantôt, vous avez compris, là, je pense, les...

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce qu'il y a des commentaires, M. le ministre?

M. Boulet : Oui, tout à fait. Le concept de délai raisonnable, il est très élastique et il est sujet à des interprétations multiples. Et le délai raisonnable, pour une plainte simple, c'est peut-être deux semaines, mais, pour des plaintes, par exemple, de conformité générale dans un programme d'équité salariale qui comporte plusieurs catégories d'emploi, le délai raisonnable, il est beaucoup plus long. Puis, quand il y a plusieurs plaintes d'associations accréditées qui représentent une même catégorie d'emploi dans un même programme, c'est beaucoup plus complexe, puis le délai raisonnable, il est encore beaucoup plus long.

Moi, je ne veux pas qu'on embarque dans des concepts qui sont sujets à interprétation, tenant compte des circonstances, tenant compte de la nature de la plainte. Fions-nous à la diligence de la commission et fions-nous aux deux améliorations qu'on fait, qui vont contribuer à accélérer le traitement des plaintes, c'est-à-dire le regroupement, quand c'est des plaintes de même nature, puis ça va être facile de faire des regroupements parce que les plaintes vont être faites sur un formulaire prescrit par la CNESST, avec des motifs et la nature de la plainte, donc on va pouvoir les regrouper, et avec le processus de conciliation. Le conciliateur, lui, il doit agir dans un délai x, 120 jours, avec une possibilité de prolongation. Donc, on a un nombre de jours précis pour les plaintes qui sont un peu plus complexes. Donc, je pense que notre projet de loi, encore une fois, est une avancée considérable, n'embarquons pas, je pense, dans l'espèce de spécificité qui va créer plus de problèmes qu'autre chose.

La Présidente (Mme Isabelle) : Député de Vimont.

M. Rousselle : Merci. Moi, je vous entends. Par contre, comme je vous disais tantôt... puis vous l'avez dit, je comprends qu'on améliore des choses avec des modifications qu'on apporte, par contre, je veux dire, moi, je pense qu'on devrait donner une obligation, dans le sens... soit outiller la CNESST autrement ou donner les moyens à la CNESST pour qu'elle puisse, justement... Parce que, là, actuellement, comme vous avez dit tantôt, il y a plus de 14 000 plaintes en attente. Et je comprends bien qu'on veut les regrouper par... on veut les regrouper. Bien beau, les regrouper, mais ça reste toujours qu'il va toujours avoir... il va y avoir toujours un délai pareil, qui s'ajoute, justement, avec les délais que vous avez mentionnés, qui vont être dans la loi.

Moi, en tout cas, je pense qu'on pourrait faire une avancée là-dedans, aussi. Puis, comme je vous ai marqué, je veux dire, «un délai raisonnable», je comprends, ça peut être élastique, tout dépendant le problème, ça, j'entends puis je comprends, même. Mais la chose, c'est qu'à un moment donné, si on ne donne pas un temps comme tel ou une... quelque chose que vous pourriez voir avec la CNESST, justement, c'est quoi, quel outil qui leur manque pour en arriver, justement, à un délai raisonnable, bien, je pense que ça aurait pu nous aider puis ça aurait pu aider, justement, tous les travailleurs qui sont en attente, justement, de ces plaintes-là.

• (12 heures) •

La Présidente (Mme Isabelle) : Il est midi. Est-ce qu'il y avait d'autres interventions sur l'amendement proposé par le député de Vimont? Est-ce qu'il y avait d'autres interventions? Est-ce qu'on peut passer au vote, dans ce cas-là, à cet amendement-là? Ça serait fait. Vous êtes d'accord? O.K.

Alors, écoutez, est-ce que... Bon, il n'y a pas d'autre... Nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement, tel que proposé à l'article 13 par le député de Vimont, est adopté?

M. Boulet : Rejeté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Rejeté. Adopté?

Une voix : Oui.

La Présidente (Mme Isabelle) : Et vous?

M. Ouellet : Parce que c'est rejeté, je n'ai pas à dire quoi que ce soit, à moins qu'il y ait...

La Présidente (Mme Isabelle) : O.K. Ah!

M. Ouellet : Bien oui, c'est ça.

La Présidente (Mme Isabelle) : Dès que c'est indiqué «rejeté», c'est rejeté?

M. Ouellet : C'est ça. C'est ça.

La Présidente (Mme Isabelle) : Je n'ai pas besoin de...

M. Ouellet : Non.

La Présidente (Mme Isabelle) : Bien, je viens d'apprendre quelque chose! Je vous remercie beaucoup. Dès qu'il y a un qui dit «rejeté», on n'a pas besoin d'aller voir les autres. Je vous remercie beaucoup. Alors, on prend un bon dîner et on se revoit tantôt. Merci.

(Suspension de la séance à 12 h 2)

(Reprise à 16 h 35)

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, à l'ordre, s'il vous plaît! La Commission de l'économie et du travail reprend ses travaux. Je demande, encore une fois, à toutes les personnes dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs appareils électroniques.

Je vous rappelle que la commission est réunie afin de procéder à l'étude détaillée du 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.

Je vous rappelle également que, ce matin, nous avons étudié le projet de loi par sujets. Lors de la suspension de nos travaux, nous en étions à l'étude de l'article 13 du premier sujet, nous avons voté sur l'amendement du député de Vimont, c'était déjà fait. Je pense que, maintenant, nous avons le député d'Hochelaga-Maisonneuve qui a un amendement aussi à présenter à l'article 13. Vous avez reçu la copie. Alors, M. le député, pouvez-vous nous en faire la lecture, de votre amendement de l'article 13?

M. Leduc : Bien sûr, Mme la Présidente. D'abord, remercier le ministre de nous avoir acheminé les amendements durant l'après-midi. On a pu en prendre connaissance un peu. On a travaillé de notre côté, on vient de vous en acheminer quelques-uns aussi, il y en aura d'autres qui viendront à mesure qu'on les aura complétés dans leurs menus détails.

Quant à l'amendement qu'on veut déposer, il se lit comme suit : Ajouter, à la fin du premier alinéa de l'article 101.0.1 prévu à l'article 13 du projet de loi :

«Toutefois, une insuffisance de motif ne saurait être invoquée à l'encontre d'un plaignant quant aux délais de prescription.»

Ça s'inscrit dans la logique qu'avec maintenant un formulaire et puis ce qu'on imagine être un processus plus encadré, on vise à faciliter le travail, bien sûr, des fonctionnaires de la CNESST, ce qui est une bonne chose. On voudrait juste s'assurer qu'il n'y ait pas de perte de droit pour des personnes qui justement ne sont pas à l'aise avec la nouvelle formulation, avec le formulaire, etc., avec la nouvelle procédure, qu'il n'y ait pas des gens qui se retrouvent à perdre un recours ou à perdre des droits par cette nouvelle manière qui est mise de l'avant dans le projet de loi, manière à laquelle on adhère, mais vraiment c'est une espèce de... un filet de sécurité qu'on rajoute, qui vient simplement dire qu'en effet il n'y aura personne qui va perdre son droit parce qu'il y aurait eu une insuffisance de motif, tel que la CNESST l'aurait constaté dans la réception de la plainte via, entre autres, le nouveau formulaire.

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce qu'il y a des interventions? C'est terminé, député d'Hochelaga-Maisonneuve?

M. Leduc : Oui, merci. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui. Alors, est-ce qu'il y a des interventions? M. le ministre.

M. Boulet : Oui, tout à fait. Comme on expliquait ce matin, le formulaire prescrit par la CNESST vise à donner des précisions, à permettre que des plaintes imprécises soient soumises à la commission. Le délai pour porter plainte à la commission, c'est 60 jours qui suivent l'expiration du délai prévu, là, bon, l'affichage, là, identifiant les résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Et là on embarque dans un autre concept qui porte à interprétation : Qu'est-ce qui est une suffisance de motif? Qu'est-ce qui est une insuffisance de motif? Mais, un formulaire, moi, je n'ai jamais vu de plainte rejetée en raison du fait que les motifs n'étaient pas précisés sur le formulaire prescrit par la commission. Et là c'est quant aux délais, je ne comprends vraiment pas le lien entre la suffisance des motifs et le respect du délai de 60 jours qui est prévu à l'article 100. Donc, ça ne m'apparaît pas être concordant l'un avec l'autre.

M. Leduc : Mais, comme je le disais, on craint qu'un formulaire qui serait déposé avec une insuffisance de motif soit tout simplement rejeté et soit considéré comme non valide. Alors, c'est un peu une sécurité qu'on cherche à se donner.

• (16 h 40) •

M. Boulet : C'est certainement une... Ce serait certainement, à mon humble avis, une application déraisonnable et abusive de la loi, parce que l'article 100 prévoit clairement qu'une plainte doit être soumise dans les 60 jours. On ne dit

pas : Une plainte complète dans le formulaire prescrit par la CNESST. On ne dit pas : Si ce n'est pas respecté, la plainte peut être rejetée. C'est qu'on dit : La personne doit soumettre une plainte. Puis, à mon avis, ce qu'on dit simplement, c'est que la commission va prêter assistance au salarié, et, s'il a besoin d'aide pour compléter le formulaire, il aura l'accompagnement de la CNESST. Donc, ce n'est pas... Moi, ça ne m'apparaît pas problématique.

Il ne faut pas craindre de... ou avoir peur d'avoir peur. Une insuffisance de motif, moi, ceci dit, encore une fois avec respect, ça m'apparaît être un autre concept pour créer de la confusion et un autre concept qui va amener des salariés plaignants à se dire : Bon, moi, les motifs, je m'en sache parce que l'insuffisance de motif, dans la loi, ça ne peut pas être invoqué à l'encontre de mon respect des délais de prescription. Donc, on va ajouter des problèmes à ce que nous voulons régler. Encore une fois, ceci dit avec respect.

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'amendement proposé? C'est beau? Alors, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement proposé par le député d'Hochelaga-Maisonneuve à l'article 13 est adopté?

M. Boulet : Rejeté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Rejeté. Parfait. Alors, nous continuons. Nous allons continuer cet... On doit maintenant voter. S'il n'y a pas d'autre intervention ou d'amendement pour l'article 13, nous allons voter sur l'article même. C'est beau? Alors... Oui?

Une voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : Je ne lis pas ma petite phrase? Vous ne me donnez pas le temps de lire ma petite phrase? Nous...

Des voix : ...

M. Boulet : ...parlait, puis j'avais l'impression que je n'avais pas écouté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'article 13 est adopté?

Une voix : Adopté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Adopté. Les autres partis, est-ce que vous intervenez? Adopté. Le député de René-Lévesque?

M. Ouellet : Adopté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Alors, c'est complet pour l'article 13. Nous allons poursuivre avec l'article 8, paragraphe 1°. Nous allons d'abord, dans un premier temps, parler de l'article 8, paragraphe 1°. Ensuite, nous allons parler de l'article 8, paragraphe 2°. Et nous allons voter en tout. On ne peut pas voter sur un article séparé, là. Alors, on y va en premier... Alors, est-ce que, M. le ministre, vous voulez présenter l'article 8, paragraphe 1°?

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. Donc, 8, paragraphe 1°, nous modifions l'article 76.4 de la loi en remplaçant les deux dernières phrases du deuxième alinéa par les suivantes... Puis là, bien sûr, ça s'inscrit dans le camp de l'amélioration du processus de participation des personnes salariées lors du deuxième affichage des résultats d'une évaluation du maintien.

Alors, je lis. Les deux dernières phrases du deuxième alinéa se liraient comme suit :

«Cet affichage doit être daté et inclure un sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées, ainsi que des moyens mis en place par ce comité ou, à défaut, cet employeur pour y répondre. Si aucun renseignement n'a été demandé ni aucune observation présentée, l'affichage doit l'indiquer. De plus, l'affichage doit préciser les modifications apportées aux résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale qu'il a effectuée ou, à défaut, indiquer qu'aucune modification n'est nécessaire.»

Alors, je me limite au premier paragraphe, Mme la Présidente?

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui.

M. Boulet : Alors, simplement expliquer... Ça s'applique, ces modifications-là, à toutes les entreprises assujetties à la loi, contrairement à l'obligation de réaliser un processus de participation prévu, ce que nous avons étudié ce matin, et ces modifications au paragraphe 1° visent à améliorer le processus de participation des personnes salariées lors du deuxième affichage des résultats d'une évaluation du maintien de l'équité en obligeant un employeur à rendre compte des renseignements additionnels demandés et des observations présentées à la suite du premier affichage ainsi que des moyens mis en place afin d'y répondre.

La Présidente (Mme Isabelle) : C'est tout?

M. Boulet : Oui. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Est-ce qu'il y a des interventions?

M. Rousselle : Bien, pour moi, ça semble être clair, là, c'est... Je n'ai rien, non. Ça, c'est facile, c'est-u pas pire, ça, comme ça?

Des voix : Ha, ha, ha!

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce que, pour le député, c'est beau?

M. Leduc : ...faire nos amendements qu'on vous a acheminés, donc, sur le 8.

La Présidente (Mme Isabelle) : Vous avez un amendement sur...

M. Leduc : On vous les a envoyés.

La Présidente (Mme Isabelle) : ...à cet article-là? O.K. Alors, un instant, on va faire des copies. On suspend. D'accord, nous allons suspendre.

(Suspension de la séance à 16 h 46)

(Reprise à 17 h 2)

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, tout le monde est prêt? Nous reprenons. Alors, on invite le député d'Hochelaga-Maisonneuve d'expliquer l'amendement qu'il propose à l'article 8, paragraphe 1°.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Je veux juste expliquer qu'on a dû fusionner deux amendements en un seul pour que ce soit plus logique. Donc, merci de votre indulgence pour nous permettre de se faire la main, hein? On est des nouveaux dans cette enceinte, ici, il faut bien apprendre le métier un peu.

Donc, ça se lit comme suit : Remplacer le premier paragraphe de l'article 75.4 prévu à l'article 8 du projet de loi par le paragraphe suivant :

Par le remplacement des deux dernières phrases du dernier alinéa par les suivantes :

«Cet affichage doit être daté et inclure notamment la méthode utilisée pour établir que des ajustements étaient ou non nécessaires, la liste des comparateurs et, si la méthode de la courbe a été utilisée, l'état et le type de courbe salariale, les calculs détaillés pour établir les ajustements salariaux, le cas échéant, ainsi qu'un sommaire des renseignements additionnels demandés et des observations présentées, ainsi que des moyens mis en place par ce comité ou, à défaut, cet employeur pour y répondre. Si aucun renseignement n'a été demandé ni aucune observation présentée, l'affichage doit l'indiquer. De plus, l'affichage doit préciser les modifications apportées aux résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale qu'il a effectuée ou, à défaut, indiquer qu'aucune modification n'est nécessaire. De même, si l'évaluation est faite en comité, l'affichage doit inclure des renseignements sur les recours prévus à l'article 101 et les délais pour les exercer.»

Essentiellement, ça change deux choses, la toute dernière phrase qui... En fait pour la mettre en contexte, on s'est fait dire souvent pas des groupes qu'il fallait qu'il y ait davantage de détails sur qu'est-ce que devait contenir l'affichage comme information dans les affichages qui vont être faits, alors c'est un peu à ça qu'on souhaite répondre, d'une part, par la toute dernière phrase qui prévoit des renseignements sur les recours prévus à l'article 101 et les délais pour les exercer, et toute la première section qui détaille toutes sortes d'informations qui pourraient être contenues dans un affichage en bonne et due forme, tel qu'il a été réclamé par des groupes qui sont venus nous parler en commission. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait.

M. Boulet : Mme la Présidente, si vous permettez. La Loi sur l'équité salariale est déjà assez hermétique, assez complexe pour ne pas en rajouter. Le contenu de l'affichage, qu'on mette la méthode utilisée pour établir les ajustements, la liste des comparateurs, qu'on réfère à la courbe qui a été utilisée, là on crée de la confusion, on ne simplifie pas la loi. Et ce que nous disons dans notre projet de loi, c'est que l'affichage doit inclure le sommaire des renseignements demandés et des observations présentées. Prenons pour acquis que, dans le processus de participation, qui peut s'échelonner sur 60 jours, les salariés auront présenté des... s'il y a des observations qui concernent les comparateurs, ou il y a des renseignements demandés sur la liste des comparateurs, ou les courbes, ou la méthode utilisée, ce sera inclus. On n'a pas besoin de dire qu'est-ce qu'un renseignement peut inclure ou qu'est-ce qu'une observation peut comprendre. Encore une fois, ceci dit avec respect, je pense qu'il ne faut pas complexifier une loi qui l'est déjà suffisamment.

Deuxième point, à l'article 7, on va... puis vous l'avez vu dans le projet de loi pris dans sa globalité, c'est un article qui concerne la bonification du contenu de l'affichage pour inclure notamment la date du début et de fin des événements, puis là on va traiter notamment de comment on peut bonifier le contenu de l'affichage. Et il y a un article 17, aussi, qui donne... en fait, c'est 19, qui concerne le pouvoir réglementaire lié au contenu de l'affichage.

Si on voit, à l'expérimentation de notre 76.4 nouveau, qu'il y a souvent des renseignements ou des observations faites sur des courbes ou des méthodes utilisées, peut-être qu'on pourra utiliser et que la CNESST pourra utiliser son pouvoir réglementaire et prévoir une bonification nouvelle de l'affichage.

Mais ce qui nous importe à ce stade-ci, encore une fois, puis ce n'est pas la Cour suprême qui nous demande de le faire, c'est de permettre une saine participation des salariés : demandez des renseignements, faites des observations, et, dans l'affichage, on fera état de ces renseignements demandés et de ces observations faites. Parce qu'on pourrait aller dans le menu détail... on pourrait aller dans le menu détail puis mettre encore cinq autres puis 10 autres items, mais, à un moment donné, je pense que ces concepts-là d'observation et renseignement sont suffisamment généraux pour tenir compte de ce que vous proposez comme amendement. Alors, c'est mes commentaires. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Alors, s'il n'y a pas d'autres...

Une voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : Ah! excusez, je ne vous avais pas... je n'avais pas vu.

M. Leduc : Je voulais juste voir s'il y avait d'autres collègues...

La Présidente (Mme Isabelle) : O.K., excellent.

M. Leduc : ...j'irais, sinon. Bien, on est bien conscients que la loi est très complexe, hein? D'ailleurs, j'ai dû choisir entre venir ici ou continuer l'étude du projet de loi n° 1 sur la nomination aux deux tiers des trois membres de la fonction publique, j'ai choisi de me faire remplacer par une collègue sur l'autre projet de loi parce que c'était un peu plus facile de jouer dans ces concepts-là que quelqu'un qui serait débarqué ici, qui n'aurait pas entendu les présentations, etc. Donc, je suis bien conscient de la complexité de la loi. Ayant évolué dans le milieu du travail, j'ai vu des collègues gérer ça, c'est excessivement complexe. Dans les milieux du travail, dans les centrales syndicales, il y a des gens qui ne se dédient qu'à ça, hein? C'est des postes à temps plein, c'est des formations interminables. Donc, je suis bien conscient du caractère complexe de la loi.

Mais, justement, cette loi-là, elle est l'instrument de travail des personnes qui sont dans ces centrales, qui sont les artisans de l'application de cette loi-là en bonne partie. Évidemment, il y a des gens du côté patronal, il y a des gens du côté du gouvernement, mais ceux qui ont réclamé à la base cette loi-là, ceux qui gèrent au quotidien cette loi-là, ceux qui ont contesté cette loi-là, qui l'ont amenée devant les tribunaux donc, ils viennent ici et vous font une recommandation basée sur une expérience. Ce n'est pas frivole, là, c'est des gens qui ont dit : Regardez, on a étudié la loi, on a étudié votre projet de loi puis on pense qu'il y aurait des améliorations à faire sur la base de nos expériences. Et, sur la base de ces expériences-là, des artisans de cette loi-là, ils pensent qu'on devrait être un peu plus précis sur ce que doit contenir l'affichage.

Il y a une série de choses qui sont là. Est-ce qu'il pourrait y en avoir plus? Est-ce qu'il y en a une ou deux que vous trouvez trop pointues? On peut en discuter. Mais, qu'il y ait davantage d'informations qui soient présentes dans ce processus-là, il me semble que... Je comprends l'idée de ne pas vouloir complexifier, mais plus d'informations, ça n'a jamais tué personne, c'est quand même un instrument qu'on se partage et qui devrait faciliter les échanges à la suite.

Moi, je garde en tête l'objectif d'avoir moins de plaintes, hein, à la fin de tout ça. Bien, plus il y a de l'information qui est partagée en amont, plus on a de chances de résoudre des conflits alentour de ce concept-là. Donc, moi, j'invite M. le ministre à écouter les conseils des artisans de cette loi-là, qui ont les deux mains dedans à la journée longue et qui sont venus ici vous présenter ce genre d'amendement là, ce genre d'idée là pour faciliter leur travail.

• (17 h 10) •

M. Boulet : J'aimerais, si vous me le permettez, Mme la Présidente... Oui, on a écouté les artisans tant syndicaux que patronaux. Les artisans syndicaux qui ont contesté, d'ailleurs, jusqu'à la Cour suprême invoquaient que la loi était déficiente et discriminatoire en raison de ses lacunes en matière de participation des salariés. Et la Cour suprême n'a pas retenu l'argument des artisans syndicaux, et, malgré ça, on va vers un processus de participation qui nous apparaît suffisamment élaboré par le mot «renseignement», par le mot «observation». Selon nous, ça implique les méthodes, les courbes, les aspects techniques de l'évaluation, l'identité des comparateurs, c'est suffisamment large.

Et il faut aussi écouter les artisans patronaux, qui, eux, ne sont pas d'accord avec ce que nous vous soumettons. Eux, le processus de participation, pour eux, c'est complexe puis ça rend l'application de la loi encore plus difficile. Il faut transmettre le plus d'informations possible puis ça peut déborder. Moi, je pense qu'il ne faut pas entrer dans le trop particulier parce que le diable est dans les détails. Puis, quand on parle de complexité de la loi, c'est là qu'on risque de s'enfermer et qu'on risque que cette loi-là ne soit pas respectée.

Et enfin, dernier point, je le réitère, ne sous-estimons pas le pouvoir réglementaire de la commission, qui pourra, en temps opportun et par la pratique, juger qu'une information plus spécifique on devrait peut-être penser à amender la loi et la changer de façon à respecter les pratiques et les coutumes des partis. Merci.

M. Leduc : Peut-être en terminant, Mme la Présidente, comme législateur, j'ai très peu de pouvoirs sur le règlement. Cela dit, j'ai un pouvoir de déposer des amendements sur le projet de loi, alors c'est peut-être pour ça qu'on en profite aujourd'hui pour s'en parler. Puis, en plus, dans un projet de loi, c'est plus permanent, hein, qu'un règlement, qui peut se changer beaucoup plus facilement, M. le ministre en est bien conscient.

J'insiste, en terminant, dernier argument, dernière tentative de convaincre mon vis-à-vis, sur le mot «notamment», hein? C'est ça qui est le mot clé ici, «notamment». On donne des exemples, ce n'est pas obligatoire, ce n'est pas... je veux

dire, on ouvre. On donne des détails, on donne des prises, pour les différentes personnes qui travaillent dans ce milieu-là, pour dire : Regardez, ce genre d'information pourrait, devrait, en quelque sorte, y figurer. Donc, «notamment», il peut y avoir beaucoup d'autres choses, ce n'est pas exclusivement. Donc, moi, je suis dans une logique d'ouvrir les possibles, de donner plus d'instruments pour réaliser, réussir ce processus-là. C'est l'intention derrière l'amendement, Mme la Présidente.

M. Boulet : Très, très succinctement, Mme la Présidente, «notamment», effectivement, ça peut être interprété comme allant bien au-delà des informations très, très spécifiques et très précises que vous identifiez. Je reviens au concept qu'on utilisait ce matin, pensons à l'équilibre entre les artisans patronaux et syndicaux, et, déjà avec les renseignements additionnels demandés puis les observations présentées, on a fait un immense pas dans la direction d'une saine participation des salariés à ce processus-là, qui est déjà assez complexe. Merci de vos commentaires aussi.

La Présidente (Mme Isabelle) : S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement, tel que proposé par le député d'Hochelaga-Maisonneuve, est adopté?

Une voix : Rejeté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Rejeté. Parfait. Alors, nous passons immédiatement à l'article 8, paragraphe 2°. J'invite le ministre à lire l'article 8, paragraphe 2° avant de le commenter.

M. Boulet : Oui, merci, Mme la Présidente. Donc, on remplaçait les deux dernières phrases du deuxième alinéa par les suivantes... On vient d'adopter la première phrase, la deuxième phrase, c'est à la fin de l'alinéa, se lirait comme ceci :

«Dans le cas où l'évaluation du maintien de l'équité salariale est faite par l'employeur seul, l'affichage doit inclure des renseignements sur les recours prévus à l'article 100 et indiquer les délais pour les exercer. Il doit, en outre, mentionner que ces recours s'exercent au moyen du formulaire prescrit par la commission.»

Donc, dans nos explications, ce qu'on dit, c'est que ces deux choses, ça permet d'indiquer les articles précis qui traitent des recours applicables ainsi que les personnes... afin que les personnes salariées soient mieux informées. Je le répète, c'est dans un contexte où l'employeur le fait seul. Et je le dis pour mes collègues des partis d'opposition, ça vient vraiment donner une information additionnelle dans un contexte où l'employeur fait seul l'exercice, comme ça a été discuté ce matin. Et, deuxièmement, on indique par quel moyen exercer ces recours, c'est-à-dire le formulaire prescrit par la CNESST en vertu du deuxième alinéa du nouvel article 101.0.1, introduit par l'article 13 de notre projet de loi. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Est-ce qu'il y a des interventions? Est-ce qu'il y a des interventions? Alors, s'il n'y a pas d'intervention, je saute tout de suite... Alors, s'il n'y a pas d'intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'article 8 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Adopté? Parfait. Alors, nous poursuivons avec le deuxième bloc ou deuxième sujet. Et nous commençons par l'article 9.

M. Boulet : Mme la Présidente, avec votre permission, on demanderait de suspendre quelques minutes, parce qu'on avait présenté un amendement et on a un amendement à notre amendement, qu'on aimerait juste relire et vous soumettre à votre attention.

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, c'est accepté.
Nous suspendons quelques minutes.

(Suspension de la séance à 17 h 16)

(Reprise à 17 h 24)

La Présidente (Mme Isabelle) : On va commencer l'article 9 par trois... Il y aura donc trois nouveaux articles, si on peut dire comme ça, au nouvel article : 76.5, 76.5.1 et 76.5.2. On va y aller en trois étapes. Est-ce que ça va pour tout le monde?

Une voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : Et c'est l'amendement qui remplace tout ce qui est dans le document — c'est bien ça?

Une voix : Dans le projet de loi.

La Présidente (Mme Isabelle) : Dans le projet de loi. Est-ce que tout le monde nous suit? Oui? C'est beau? Alors, nous laissons M. le ministre de présenter l'article 76.5 en premier, de le lire et ensuite de le commenter.

M. Boulet : Donc, 76.5 de la loi est remplacé par le paragraphe suivant, et c'est pour prévoir que les ajustements sont versés à compter de la date d'apparition de l'écart salarial sous forme de montant forfaitaire pour le passé et d'ajustement salarial pour le futur, je lis :

«76.5. Tout ajustement est dû à compter de la date de l'événement ayant généré cet ajustement.

«Sous réserve de l'article 76.5.1, toute somme due pour la période précédant la date de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 doit être versée à cette date sous forme d'indemnité forfaitaire.

«Toute somme due pour la période suivante est versée à compter de cette date sous forme d'ajustement salarial.

«Les ajustements portent intérêt au taux légal à compter de la date à laquelle ils auraient dû être versés.»

Est-ce que je donne mon explication avant de soumettre l'amendement? Je peux soumettre l'amendement tout de suite puis, après ça, donner les explications? Ça va être plus logique.

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui, oui. Plus facile, oui.

M. Boulet : Alors, l'amendement qu'on vous a soumis aujourd'hui, je le relis parce qu'on a fait quelques...

Donc : «76.5. Tout ajustement est dû à compter de la date de l'événement ayant généré cet ajustement.»

On enlève : «Sous réserve de 76.5.1, toute somme due» et on remplace par : «Tout montant dû pour la période précédant la date de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 doit être versé à cette date sous forme — au lieu de parler d'indemnité, on dit "sous forme" — d'une somme forfaitaire.» Et là on le rajoute, ce qui est en gras, on rajoute : «Cette somme constitue de la rémunération au moment de son versement qui [doit] être considérée aux fins de l'application des régimes d'avantages sociaux.»

Ça, on a écouté les groupes consultés, on vous a écoutés, tous les collègues des partis d'opposition. On veut replacer la personne salariée le plus près possible de la situation réelle dans laquelle elle aurait été n'eût été de l'événement qui a généré un écart qui doit être corrigé. Donc, on l'écrit de façon très claire en disant que c'est de la rémunération au moment de son versement puis ça devra être considéré aux fins de l'application des régimes d'avantages sociaux.

Par la suite : «Tout ajustement salarial dû pour la période suivante est versé à compter de cette date», bon, sous forme... bon, c'est tout... En fait, on enlève à la fin, là, parce qu'on l'écrit au début.

Et «les ajustements portent intérêt au taux légal à compter de la date à laquelle ils auraient dû être versés», ça, ce n'est pas changé.

Notre amendement fait suite, je le redis, aux commentaires que nous avons entendus en commission parlementaire, tant provenant des groupes consultés que des partis d'opposition.

Et je rappelle que la Cour suprême avait invalidé l'article 76.5 de la loi, et le nouvel article de notre projet de loi vise à donner suite à cette décision-là relativement aux écarts salariaux antérieurs, qui, je vous le rappelle, n'étaient pas compensés depuis 2009.

Le premier alinéa du nouvel article 76.5 proposé prévoit que les ajustements sont dus à compter de la date de l'événement qui a généré un ajustement ou écart.

Et le deuxième et troisième alinéa prévoit comment et quand seront versés les ajustements, selon la période visée par ces ajustements, c'est-à-dire : pour la période antérieure à l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4, le solde des écarts salariaux apparus et, le cas échéant, résorbés entre deux exercices est corrigé par le versement d'un montant forfaitaire à la date de l'affichage prévu au deuxième alinéa de 76.4; et, deuxièmement, pour la période postérieure à l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4, un ajustement salarial pour corriger les écarts salariaux qui perdurent au moment de l'évaluation s'applique à compter de la date de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4.

Et, enfin, le quatrième alinéa prévoit le taux d'intérêt applicable, soit le taux légal, lorsque les ajustements ne sont pas versés à la date de l'affiche prévue... ou l'affichage prévu au deuxième alinéa de 76.4. Voilà, ça complète, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Est-ce qu'il y a des interventions?

M. Leduc : Est-ce qu'on peut traiter un par un?

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui, c'est ce qu'on fait. Là, on vient de traiter l'article 76.5.

M. Leduc : O.K. Là, vous nous avez présenté l'ensemble...

M. Boulet : ...j'ai présenté 76.5. On pourrait débattre ça. Après ça, je présenterais 76.5.1...

M. Leduc : C'est beau. Parfait.

M. Boulet : ...puis après 76.5.2.

M. Leduc : C'est parfait. Je suis d'accord avec ça. Donc, j'ai deux questions. C'est des questions de clarification. Il y a des mots qui sont utilisés, en quelque part, qui sont rajoutés, ou, en tout cas, parfois, on biffe «somme», parfois, on ramène «somme». On biffe «somme» pour le remplacer par «montant» au début. Ensuite, on ramène «somme» plutôt qu'«indemnité», un peu plus tard. Est-ce qu'on peut m'expliquer qu'est-ce que ça veut dire?

• (17 h 30) •

M. Boulet : Oui, en fait, le «montant» est un terme global et il se divise en deux, il y a une somme forfaitaire puis ensuite il y a l'ajustement salarial. Donc, «tout montant», on voulait que ça englobe tout, que tout soit visé par le taux d'intérêt et tout soit visé dans les informations qui sont données. La somme forfaitaire, c'est : on a fait le calcul débit, crédit pendant la période de cinq ans, puis ça donne un montant, par exemple, de 5 000 \$, ça, c'est payé sous... on appelle ça une somme forfaitaire. Et l'ajustement salarial... Donc, la somme forfaitaire, c'est pour le passé, tout ce qui précède l'affichage des résultats. Et, pour l'avenir, c'est ce qu'on appelle un ajustement salarial, c'est-à-dire ce qui est intégré dans l'échelle salariale ou dans le salaire de la salariée concernée. Donc, «tout montant», c'est tant la somme forfaitaire que l'ajustement salarial.

M. Leduc : Parfait. Merci. Deuxième question de clarification. Le mot qui est utilisé, c'est «considérée», «devra être considérée aux fins de l'application». Est-ce qu'il y a un caractère obligatoire dans le mot «considérée»? On dirait que, spontanément, je me dis que c'est est quasiment optionnel, que ce soit considéré. Quand je considère quelque chose, je ne suis pas certain de...

M. Boulet : Mais on dit : «Devra être considérée» au sens juridique, ça m'apparaît clair.

M. Leduc : Vous pouvez considérer mon amendement aujourd'hui, mais pas le retenir.

M. Boulet : Oui, mais on «peut considérer» ou on «doit considérer», c'est là qu'est la nuance. Ici, on dit : «Devra être considérée». C'est bien dit, mon collègue.

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce qu'il y a... Est-ce que ça va?

M. Leduc : Est-ce qu'il n'y a pas un terme un peu plus pointu encore, plus fort, qui aurait pu être «évoquée», «intégrée» ou «devra être...»?

M. Boulet : Bien, «devra être considérée», c'est sûr que les régimes de retraite ou les régimes d'avantages sociaux, il y a des règles variables, c'est assez asymétrique. Ça fait que je pense que le terme «considérée» est assez juste. L'important, c'est qu'il y ait une obligation de le considérer, c'est pour ça qu'on a écrit «devra être considérée». Mais «considérée», je pense que ça laisse une certaine flexibilité pour s'adapter à la variété des règles qui apparaissent tant dans les régimes de retraite que les régimes d'avantages sociaux.

M. Leduc : On dirait que je suis moins rassuré par votre dernière explication que la première.

M. Boulet : Bien, régime de retraite... Bon, les changements de rémunération... Par exemple, pour l'impact dans le calcul des droits à la retraite. Dans un régime à cotisation déterminée, puis là c'est assez nuancé, là, mais, dans un régime à cotisation déterminée, la cotisation patronale peut être un montant fixe par participant. Exemple : 80 \$ par mois, par personne salariée. Donc, on le considère et on dit : «Aux fins de l'application des régimes d'avantages sociaux», donc tant retraite qu'assurance.

Dans un régime à prestations déterminées, les régimes à rente forfaitaire peuvent prévoir une rente fixe par heure travaillée. On a ça parfois dans les conventions collectives. Exemple : 3 \$ par heure travaillée.

Chaque régime définit ce qu'inclut la rémunération qui est prise en compte dans le calcul des droits à la retraite. Donc, ce n'est vraiment pas statique. Ce n'est vraiment pas coulé dans le béton. C'est vraiment très variable. Exemple, je dis il y a des régimes qui définissent ce qu'inclut la rémunération qui est prise en compte dans le calcul des droits à la retraite, exemple le temps supplémentaire. Des fois, c'est tenu en compte, d'autres fois non. Les commissions, des fois oui, des fois non. Les bonis, les primes, etc. Tu sais, comme dans la Loi sur les accidents de travail, maladies professionnelles, quand on calcule ce qui est inclus dans le revenu pour fins de détermination de l'indemnité de remplacement de revenu, on dit ce qui est inclus dans le revenu. Puis on dit... Bon, c'est un pourcentage, mettons l'indemnité de remplacement de revenu, c'est 90 % du revenu net retenu qui doit inclure les éléments, bon, temps supplémentaire, primes, les bonis, les commissions, etc. Mais ça varie d'un régime à l'autre. Des fois, ce n'est pas le cas, le temps supplémentaire n'est pas intégré.

L'autre élément qu'il faut que je souligne, c'est que l'adhésion des personnes salariées à un régime de retraite peut être facultative dans certaines conventions. Il n'y en a pas beaucoup, mais, dans les milieux non syndiqués, l'adhésion à un régime de retraite est... des fois, tu dois y adhérer, d'autres fois, ce n'est que facultatif.

Donc, le terme «considérée», on y a songé puis on s'est dit : «Considérée» nous apparaît être le mot qui abrite le mieux la variété des réalités découlant de l'application des régimes de retraite et d'avantages sociaux.

M. Leduc : Comme vous l'avez bien entendu à quelques reprises quand on a questionné les personnes qui venaient nous parler, principalement les organisations syndicales, je leur posais la question : Est-ce que vous avez l'impression que, telle quelle, la loi risque d'être contestée de nouveau, d'enclencher un nouveau cycle?, la réponse était souvent oui. Alors, ce qu'on discute ici aujourd'hui peut avoir une influence sur une éventuelle contestation de ça ou une interprétation du mot qui aura été choisi là, d'où mon insistance sur «considérée».

Et puis la raison pour laquelle j'insiste encore là-dessus, c'est : nous, on partait d'un autre bout du spectre, où est-ce qu'on voulait complètement remplacer la référence aux sommes forfaitaires par les ajustements salariaux, ce qui était la demande principale qu'on a entendue ici. Là, on constate qu'il y a comme un petit bout de chemin qui est fait de votre

côté, on l'apprécie, mais c'est comme si le mot «considérée» vient comme juste nous chicoter, le petit pas qu'on était prêts à faire vers vous, puis, oups! attends, avec «considérée», on dirait que je ne suis plus sûr que j'ai envie de faire ce pas-là.

Donc, est-ce que quelque chose comme «prise en compte»... Il y a-tu un mot qu'on peut choisir... ou, en tout cas, est-ce que vous pouvez ici dire que c'est un mot qui va être solide, qui n'ouvre pas la porte à ce que, par exemple, un employeur dise : Oui, oui, je l'ai considéré, j'étais obligé de le faire, je l'ai fait, je l'ai considéré, mais il n'y aura aucune incidence? C'est ça que je veux empêcher qu'il arrive, pour sécuriser les personnes qui étaient bien inquiètes par la formulation précédente de l'article de loi, qui pouvaient être rassurées ou en partie rassurées par ce qui est là. Mais le mot «considérée» vient vraiment mettre un peu d'hésitation dans cette logique-là.

La Présidente (Mme Isabelle) : Vous voulez répondre?

M. Boulet : Bien, avec votre permission.

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

M. Boulet : Moi, je trouve que «devra être considérée», dans la mesure où c'est une obligation de le considérer... Je crois toujours que le mot «considérée» est un terme qui s'adapte plus à la variété des conditions d'assujettissement ou les conditions d'application des régimes de retraite et des régimes d'avantages sociaux. Et, ceci dit, avec respect pour mon collègue, je pense que le terme «considérée» est plus solide que «devra être prise en compte». Puis je ne m'objecterais pas à «prise en compte». Pour moi, c'est un synonyme. Mais «considérée» est beaucoup plus usuel dans le langage juridique et beaucoup plus respectueux de l'obligation qui incombe sur les épaules de l'employeur de tenir compte des avantages sociaux et de faire en sorte... puis on l'a dans d'autres lois, de faire en sorte que le salarié soit le plus près possible de la position dans laquelle elle aurait été n'eût été de l'écart. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Je laisse la parole au député de René-Lévesque.

M. Ouellet : Oui, merci beaucoup, Mme la Présidente. Donc, effectivement, M. le ministre, l'article 9 était sujet à plusieurs questionnements et plusieurs interrogations. Je suis d'avis que l'amendement que vous apportez collige une bonne partie des demandes que les groupes ont faites. Et je suis à l'aise avec le mot «considérée» parce que, si j'entends ce que vous nous avez expliqué tout à l'heure, dans le mot «considérée», c'est que je vais regarder tout ce qui peut toucher la rémunération du salarié. Et, dans certains cas, il y a des choses qui, pour une raison x, ne seront pas tenues en compte parce que, dans cette période-là, cette prime-là ou cet avantage-là n'existait pas. Donc, je considère tout et là, après ça, je choisis effectivement s'il y a application ou pas. Donc, la considération fait que je dois tenir compte de tout, mais je dois aussi appliquer ce qui est la chose qui doit être faite.

Donc, je ne l'aurais pas écrit comme ça, tout l'amendement, mais je suis assurément satisfait de l'amendement qui a été présenté. Donc, moi, je vais aller de l'avant, je vais voter pour cet amendement, M. le ministre. Ça répond à toutes mes questions ou du moins l'ensemble des demandes que les gens nous ont effectuées.

M. Boulet : Merci de vos commentaires.

La Présidente (Mme Isabelle) : O.K. Oui, vous me... député de Vimont.

• (17 h 40) •

M. Rousselle : Oui. Bien, je suis d'avis avec mon collègue dans qu'est-ce qu'il vient de dire... que moi aussi, je suis d'accord avec ce mot-là, je suis à l'aise avec ça. C'est sûr qu'après ça on va jaser tout à l'heure de 76.5.1, là, j'ai des questions là-dessus. Mais moi, là-dessus, je n'ai aucun problème, là.

La Présidente (Mme Isabelle) : O.K. Alors, on continue. Si vous êtes d'accord, on va aller avec l'article 76.5.1.

M. Boulet : Donc, je rappelle que cet article-là avait été invalidé par le jugement de la Cour suprême du Canada, et il est remplacé par, maintenant, 76.5.1, que je lis :

«Le versement d'une indemnité forfaitaire peut être étalé sur une période maximale de quatre ans, après consultation du comité de maintien de l'équité salariale ou de l'association accréditée visée au paragraphe 3° du premier alinéa de l'article 76.2, le cas échéant.

«Dans ce cas, les versements sont annuels et le montant de chaque versement doit être égal. Le premier versement doit être effectué à la date de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 et les intérêts dus en application du quatrième alinéa de l'article 76.5 doivent être ajoutés aux versements subséquents.

«L'article 72 s'applique à l'étalement du versement de cette indemnité, compte tenu des adaptations nécessaires.»

Donc, explications sommaires : Cet article-là permet d'étaler un montant forfaitaire en un maximum de cinq versements sur une période de quatre ans. Si un employeur choisit d'étaler, il devra obligatoirement verser des intérêts au taux légal sur les versements étalés à compter de la date du deuxième affichage, je le rappelle, où on donne les résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Et, sur autorisation de la CNESST, il sera possible de prolonger l'étalement de trois ans de plus si l'employeur démontre des difficultés financières. Alors, voilà, ça complète pour le 76.5.1.

Et l'amendement qu'on vous a soumis aujourd'hui et qu'on vous a présenté à 76.1, encore une fois on remplace le mot «indemnité» par «somme», au premier paragraphe, et, au deuxième paragraphe, on précise clairement, quant aux intérêts, que le solde dû porte intérêt à compter de cette date, et les intérêts doivent être ajoutés aux versements subséquents.

Et encore une fois on donne suite aux observations faites par les groupes consultés et par vous, des partis d'opposition, lors de la première phase de nos travaux de la commission parlementaire. Alors, ça complétait notre présentation pour 76.5.1, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le ministre. Le député de Vimont.

M. Rousselle : Oui, merci. Moi, je regarde, c'est pour une période maximale de quatre ans. Vous êtes arrivés à «quatre ans» comment? Je comprends aussi qu'il y a un étalement, je comprends qu'il y a des compagnies qui ont besoin de ça s'il y en a qui veulent survivre, même, parce que... Mais, oui, c'est... Je veux juste voir, là. C'est un étalement de quatre ans. Je veux dire, il y a des gens qui attendent ça, là, tu sais? Puis comment... Je voudrais juste savoir le calcul, comment vous en êtes arrivés à «quatre ans».

Une autre chose aussi, tout de suite mon autre question : La personne qui ne travaille plus pour cette compagnie-là, un exemple, est-ce que l'employeur va remettre ces argents-là, va faire le suivi avec l'employé qui n'est plus à l'emploi de cet endroit-là?

M. Boulet : Ah, tout à fait! Sur quoi on s'est basés... D'ailleurs, cinq versements, le premier, c'est à la date de l'affichage. À la première année suivant l'affichage, là tu as ton deuxième versement. Et là tu as tes cinq versements, donc, étalés sur une période de quatre ans. Et je vous rappellerais que, pour l'exercice initial d'équité salariale, là on est dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, c'est exactement la même période. Je vous réfère à l'article 70 de la loi, qui dit : «Les ajustements salariaux peuvent être étalés sur une période maximale de quatre ans.» Donc, la loi le prévoyait déjà pour l'exercice initial. Et c'est ce qui nous a inspirés pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Et on disait au deuxième paragraphe de 70 : «Lorsqu'il y a étalement, les versements doivent être annuels et le montant de chacun doit être égal.» Donc, c'est exactement la même approche.

M. Rousselle : Pour la personne qui n'est plus à l'emploi de cette compagnie-là, y a-tu un processus?

M. Boulet : On va le clarifier dans un amendement, à 9.2. Ça aussi, ça fait suite aux observations qui ont été faites non seulement par des groupes, mais vous l'avez faite, vous. On va le préciser. Mais on veut que la personne qui a quitté l'emploi de l'entreprise pendant la période de cinq ans qui précède l'évaluation du maintien puisse bénéficier des écarts dont elle aurait normalement bénéficié, n'eût été de son départ. Et ça, on va le clarifier puis on est d'accord avec ça.

M. Rousselle : C'est beau.

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Merci.

M. Boulet : Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Le député d'Hochelaga-Maisonneuve, la parole est à vous.

M. Leduc : Merci. Ça a été un sujet qui a été récurrent dans la plupart des interventions, la question de l'étalement. Je suis content de voir que vous n'avez pas retenu la suggestion d'aller jusqu'à sept ans, ça avait été mentionné. Alors, heureux que ça ne se soit pas rendu jusqu'à vos oreilles. Cependant, il y avait une crainte qui était assez récurrente, c'était que de le permettre comme ça, le rendre en quelque sorte automatique, ça soit trop facilement accessible. Ça a été d'ailleurs très, très précisé, avec beaucoup de verve, par le groupe qui représente les femmes non syndiquées, qui craignait un abus, que cette possibilité-là soit vraiment surutilisée parce qu'elle est disponible, tout simplement.

Alors, il y avait des suggestions qui étaient faites de rajouter un cran de sécurité, qui serait que la CNESST pourrait ou devrait approuver toutes ces demandes-là d'étalement avec des motifs économiques raisonnables. Ce n'est pas dans votre suggestion d'amendement ici. Est-ce qu'il y a de l'ouverture à ce qu'on en rédige un en ce sens-là pour s'assurer que ça ne soit pas surutilisé, cette possibilité-là? Que ça existe, je pense que pas mal tout le monde est d'accord. Il faut, en effet, ne pas faire en sorte qu'un exercice d'équité salariale mène une entreprise à la banqueroute, là, personne ne va être gagnant avec ça. Cependant, il y a beaucoup d'entreprises qui pourraient profiter de cette possibilité-là pour se donner un peu plus de lousse, alors qu'elles auraient peut-être dû faire leur travail comme du monde à l'origine. Est-ce qu'il y a une ouverture de M. le ministre à ce qu'on rédige quelque chose qui donnerait un cran de sécurité, un rôle à la CNESST pour que ça ne soit pas automatique, ce recours à l'étalement des paiements?

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

M. Boulet : Alors, si je vous comprends bien, vous dites : On est moins confortables avec un étalement automatique. Il faudrait qu'il y ait une demande de la part de l'entreprise à la CNESST qui autorise l'étalement si ledit étalement est justifié par, par exemple, des difficultés financières. Moi, je ne suis pas fermé à ce qu'on fasse une réflexion. Moi, j'ai bien compris votre demande. En même temps, il faut savoir qu'il n'y en a pas eu beaucoup, de demandes d'étalement. Depuis 2009, il y en a eu peu, de demandes d'étalement, puis la commission a refusé la majorité des demandes d'étalement. Il y en a peu, d'entreprises qui utilisent l'étalement. Généralement, quand tu fais ton calcul, tu fais ton débit, crédit, puis à la date d'affichage, s'il y a des montants à verser... Bon. Entre 1997 et 2009, c'était versé de façon diligente. Entre 2009 et 2019,

il n'y en avait pas, de sommes forfaitaires, il n'y avait rien. Je rappellerais à mon collègue qu'il n'y avait aucune rétroactivité. S'il y avait eu des événements, dans la période de cinq ans, qui génèrent des écarts qui devaient être corrigés, il n'y avait absolument aucun montant qui était versé.

Évidemment, là, on doit se conformer à la décision de la Cour suprême du Canada. Nous, on pense que, pour les entreprises, c'est bénéfique. Puis il y a une valeur pédagogique à l'étalement, on s'entend : ça permet aux entreprises de comprendre la réalité de la rétroactivité et ça leur permet de mieux respecter la loi. Puis c'est ça qui nous préoccupait. Puis, l'étalement, comme je le disais à mon collègue de Vimont, sur une période de quatre ans, on s'inspirait vraiment de ce qui était permis au moment de l'exercice initial d'équité salariale.

Ceci dit, je vous ai entendu. Je pense qu'on peut continuer à réfléchir. Puis je sais qu'on ajourne, puis on revient ce soir. Ça nous permettra de vous revenir avec des commentaires peut-être plus spécifiques sur l'étalement, comment on pourrait s'inspirer de vos propos puis les intégrer dans notre projet de loi de façon à ce que ce soit plus respectueux et de façon à ce que ça maintienne un meilleur équilibre entre les parties patronales et syndicales. Parce que vous savez qu'il y a des groupes patronaux qui sont venus puis ils ont parlé — vous en faisiez état à juste titre — d'un étalement qui devrait être de sept ans. Il y en a qui souhaiteraient un étalement encore plus long dans le temps. Alors, voilà.

• (17 h 50) •

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Le député de Vimont.

M. Rousselle : Écoutez, c'est qu'actuellement, de l'étalement, vous mentionnez comme quoi qu'il n'y en a pas beaucoup, mais là on est-u d'avis que, là, maintenant, ça va peut-être coûter un petit peu plus cher puis peut-être que les compagnies vont peut-être demander un petit peu plus d'étalement, hein? Et donc ça, c'est à voir aussi, parce que, là...

Puis je regardais aussi dans l'explication qu'on a sur l'article 76.5.1, il parle aussi d'une possibilité d'un étalement supplémentaire de trois ans. Donc là, ce n'est plus quatre ans, ça peut être sept ans si on rajoute ça. Donc là, si on parle que ça peut coûter plus cher, est-ce que les compagnies peuvent aller justement à sept ans? Parce que, là, ils vont dire : Écoute, il y a une possibilité. C'est sûr que, là, c'est sur l'autorisation de CNESST, là, c'est ce que je comprends. Mais, d'après moi, CNESST va peut-être avoir des demandes de plus en plus, chose qu'il n'y avait peut-être pas avant, parce que, là... dû au fait que, là, ça va coûter plus cher, tu sais.

M. Boulet : Est-ce que, dans la perspective de trouver un compromis, si vous me permettez, Mme la Présidente, puis trouver un sain équilibre entre les acteurs syndicaux et patronaux, on ne pourrait pas penser à un étalement sur une période qui est différente de quatre ans? Au lieu d'aller au-delà de quatre ans, comme on avait pour l'exercice initial, est-ce qu'on pourrait aller à un étalement de trois ans, par exemple? Est-ce que c'est une avenue qui pourrait s'envisager?

M. Leduc : Sans mettre de probation de la CNESST. C'est ce que vous dites?

M. Boulet : Oui, un étalement... Là, actuellement, ce que vous me dites, un étalement automatique de quatre ans. Et je dis «trois ans», là, c'est juste une hypothèse que je sou mets, parce que vous, vous dites : Il faut faire attention parce que ça peut être un fardeau financier. Tu sais, il y a énormément... il y a quoi, 35 000 entreprises, là, au Québec, qui sont soumises à l'application de cette loi-là, puis, dès que tu as 10 salariés, tu as des obligations en matière d'équité. Ça, ça fait en sorte qu'il y a énormément de PME qui sont soumises à l'application de cette loi-là. Et là on revient à l'application rétroactive. Puis les sommes forfaitaires, parfois ça peut être imposant puis ça peut représenter un pourcentage important de la masse salariale des entreprises visées. Ça fait que j'aimerais ça si on était capables de trouver un compromis qui est acceptable. Parce qu'on n'est pas fermés à des options, mais je veux que ça soit respectueux aussi des observations. Puis je le dis à mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve, notamment il y a des groupes patronaux qui sont venus, puis ils ont dit : Quatre ans, ce n'est pas assez. Ou, par exemple, quatre ans, mais sans possibilité de prolongation de trois ans, tu sais?

Une voix : ...

M. Boulet : Exact. Maximale de quatre ans.

M. Leduc : On est ouverts...

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui?

M. Leduc : ...à des discussions, je ne sais pas si on réglerait ça à la cafétéria à six heures. Parce que, dans le milieu syndical, quand il y a une négociation qui a cours et qu'une entreprise est en difficultés financières, ou même entre des négociations, si une entreprise est en difficultés financières, ce n'est pas rare qu'elle va aller demander à l'autre partie une concession. Et là, à ce moment-là, la partie syndicale va souvent dire : Je suis ouvert à discuter, mais ouvre tes livres, justifie-moi cette procédure-là. Donc, c'est un peu cette logique-là, je pense, qu'on essaie de questionner ici.

Mais j'entends de l'ouverture, je l'apprécie. Donc, je ne sais pas quand et comment on va pouvoir trouver le compromis, mais...

M. Boulet : Bien, je vais en... Tu sais, si on disait : Maximum de quatre ans, puis plus de demande d'étalement à la commission, donc plus de possibilité de prolongation, nous, on serait d'accord à aller dans cette direction-là. Si ça vous allait, on adapterait notre amendement puis on pourrait passer au vote sur cet alinéa.

La Présidente (Mme IsaBelle) : ...député de Vimont veut encore parler, suite à...

M. Rousselle : Oui, parce que moi, je pense toujours à CNESST, à un moment donné, parce que, là, on va leur demander des choses, à un moment donné, il va manquer de personnel quelque part, là, puis, en tout cas, je me mets à leur place, c'est comme : «My God!», hein? C'est pour ça que l'ajout de trois ans, la demande de trois ans, d'après moi, ça va se faire de plus en... j'ai l'impression, là, je veux dire, c'est... on va le voir par l'opérationnel, là, mais moi, je pense que ça va être de plus en plus demandé que... oui, peut-être de trouver un juste milieu, quelque chose qui peut faire l'affaire à tout le monde sans qu'il y ait un mécanisme de demandé, justement, une possibilité, là, de... une autorisation d'un autre trois ans, là, tu sais?

M. Boulet : Donc, moi, sous réserve, Mme la Présidente, de s'il y a d'autres commentaires... Nous, on serait prêts à aller dans la direction d'un étalement maximum quatre ans, puis il n'y aurait plus de demande d'étalement à la CNESST, donc plus de prolongation de trois ans.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Il faut faire un... Oui, il faut faire un sous-amendement, là, de l'amendement, là.

M. Boulet : Mais on pourrait le rédiger, nous, au retour, à 18 h 30...

La Présidente (Mme IsaBelle) : C'est ça.

M. Rousselle : Bien, moi, je suggérerais qu'on arrête là, puis qu'on se donne, justement, une chance de réfléchir à ça, puis de revenir, justement, avec... si vous avez une suggestion...

La Présidente (Mme IsaBelle) : On a consensus pour la proposition du député de Vimont? Oh! Attention! Oui, député de René-Lévesque.

M. Ouellet : Oui. Pour le bien de nos travaux, je pense que M. le ministre pourrait quand même nous présenter le 76.5.2. On pourrait avoir les discussions, et, si on épuise le temps sur cet article, je propose que, là, nous suspendions l'adoption de cet article suite à la discussion et la proposition d'amendement que le ministre va nous faire, et on pourrait aller dans les autres articles subséquemment. Donc, je propose qu'on présente 76.5.2, qu'on en discute, et, si tout a été discuté, je propose qu'on ne le vote pas tout de suite, en attendant le sous-amendement de l'amendement du ministre en question.

La Présidente (Mme IsaBelle) : De 76.5... Je vous rappelle qu'il reste quatre minutes.

M. Boulet : ...lire rapidement.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Bonne suggestion. On y va avec le ministre.

Des voix : ...

La Présidente (Mme IsaBelle) : Alors, on y va avec 76... «Le ministre»...

M. Boulet : 76.5.2 se lirait comme suit :

«Un employeur ne peut, pour maintenir l'équité salariale, diminuer la rémunération des salariés qui occupent des emplois dans l'entreprise. Aux fins du présent article, la rémunération comprend la rémunération flexible et les avantages à valeur pécuniaire, à l'exception d'une indemnité forfaitaire visée au deuxième alinéa de 76.5.»

Et à l'amendement qu'on vous a soumis aujourd'hui, il faudrait remplacer la fin... bien, vous l'avez devant vous, on biffe «à l'exception» jusqu'à la fin, et ce serait remplacé par «toutefois, elle ne comprend pas une somme forfaitaire visée au deuxième alinéa de l'article 76.5».

Et essentiellement cet article-là est l'équivalent de 73 de la loi actuelle, lequel est applicable lors d'un exercice initial. Cet article prévoit qu'un employeur ne peut diminuer la rémunération des personnes salariées de son entreprise pour atteindre l'équité salariale. L'exception prévue à cet article permettra de compenser les écarts salariaux pour la durée pendant laquelle ils ont été observés. Alors, ça complète, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Merci. Est-ce qu'il y a des interventions sur cette section? Non? M. le ministre, voulez-vous ajouter quelque chose?

M. Boulet : Non. Ça va, c'est complet. Excusez-moi. Non, j'allais dire : À 18 heures, nous, on va...

La Présidente (Mme IsaBelle) : C'est ça.

Alors, s'il n'y a pas d'intervention, écoutez, on va faire ce qu'on a suggéré tantôt, on va s'arrêter là, on va suspendre. Pendant ce temps-là, le ministre va apporter un sous-amendement à l'article 76.5.1, et on se retrouve à 19 h 30, à la salle Louis-Hippolyte-La Fontaine. C'est bien ça? Alors, bon souper.

(Suspension de la séance à 17 h 59)

(Reprise à 19 h 40)

La Présidente (Mme IsaBelle) : À l'ordre, s'il vous plaît! C'est beau? Alors, écoutez, la... À l'ordre, s'il vous plaît! La Commission de l'économie et du travail reprend ses travaux. Je demande à toutes les personnes dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs appareils électroniques.

Je vous rappelle que la commission est réunie afin de procéder à l'étude détaillée du 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.

Lors de la suspension de nos travaux, juste avant le souper, nous avons commencé l'étude de l'amendement du ministre à l'article 9 du projet de loi. M. le ministre, à vous la parole pour expliquer les petits changements effectués.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. Donc, tel qu'on vous en avait informée à l'ajournement de nos travaux, avant le lunch, et tel que Mme Cantin vous l'a présenté, on va retirer notre amendement, en fait, notre projet de loi, concernant 76.5, 76.5.1 et 76.5.2, et on va le redéposer avec un simple amendement qui retire, à 76.5.1, au troisième paragraphe, l'étalement permis par la Commission des normes et de l'équité, bon, compte tenu des adaptations nécessaires, là.

Donc, le texte : «L'article 72 s'applique à l'étalement du versement de cette somme, compte tenu des adaptations nécessaires», c'est biffé, tel que l'amendement que nous venons de vous soumettre. Donc, il y aurait un étalement sans prolongation d'un trois ans additionnel. Alors, c'est ce qui est soumis, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Merci. Donnez-nous quelques instants, ils n'ont pas eu les copies encore. Je croyais que les copies avaient été acheminées. Vous l'avez, la copie?

Une voix : ...

La Présidente (Mme IsaBelle) : Ah! O.K. Alors, je m'excuse. M. le député de Vimont, vous aviez un commentaire ou...

M. Rousselle : ...c'est déposé, oui.

Des voix : ...

La Présidente (Mme IsaBelle) : Ah! O.K. Alors, d'accord. Là, je ne l'avais pas comprise, cette... Est-ce qu'il y a consentement pour retirer le premier amendement qui a été déposé avant le souper?

Des voix : Consentement.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Consentement. Parfait. Et là, je m'excuse, M. le ministre, il y aurait présentation.

M. Boulet : ...que je le lise.

Une voix : ...

M. Boulet : Oui. O.K. Non, ça me va.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Bien, au moins expliquer un peu ce que vous venez de faire, mais le réexpliquer, là, en quelques secondes, là.

M. Boulet : Donc, on fait notre évaluation du maintien de l'équité salariale. On réalise que, dans les cinq années précédentes, il y a eu des événements qui ont engendré des écarts salariaux qui doivent être corrigés. Il faut s'assurer de faire le calcul adéquat, on fait la somme des débits et des crédits, et le montant à verser à la salariée qui est concernée par l'écart salarie qui la discrimine, il est versé, bon, sous forme de montant compensatoire. Ce montant-là peut être étalé sur une période de quatre ans, en cinq versements. Il y avait la possibilité, comme lors de l'exercice initial, de demander une prolongation jusqu'à trois ans à la Commission des normes, équité, santé, sécurité du travail, et notre nouveau texte enlève la possibilité de demander, avec l'accord de la commission, l'étalement additionnel d'une période maximale de trois ans. Donc, c'est possible, mais limité à quatre ans, et ça ne peut plus aller à cinq ans, six ans ou sept ans. Simplement expliqué, c'est ça, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Oui, le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Bien, je veux juste mentionner que j'apprécie l'ouverture du ministre puis je pense que ça va dans le sens qu'on souhaitait. C'est sûr qu'on aurait préféré quelque chose alentour de l'automatisme de la chose, mais il y a une avancée là.

Avant d'ajourner, le ministre a évoqué aussi la possibilité de peut-être voir que l'étalement initial puisse être réduit à trois ans plutôt que quatre. Est-ce que c'est quelque chose qui est encore dans les cartons? Est-ce que c'est quelque chose qu'on pourrait aussi voir apparaître, par un sous-amendement, par exemple, ou un amendement que je déposerais, là?

M. Boulet : Bon. Ceci dit avec respect, non, je ne serais pas confortable, parce que je le proposais dans un contexte où il y avait une possibilité de prolongation. Et je tiens compte des observations qui ont été faites par les groupes à notre attention.

M. Leduc : Dans ce cas-ci, on va saluer l'amendement puis on va y aller avec ça.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Alors, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix.

Une voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : Oh! Oui! Excusez-moi, M. le député de Vimont. Oui.

M. Rousselle : Pas de problème.

La Présidente (Mme Isabelle) : À vous la parole.

M. Rousselle : Non, mais moi aussi, je salue l'ouverture, mais moi, je suis... Quatre ans, c'est correct, parce qu'il faut toujours penser aussi aux petites entreprises, qui, eux... Tu sais, je veux dire, comme je disais tantôt, c'est une charge supplémentaire, hein? Donc, il faut penser... Par contre, le sept ans, c'était trop, là. Tu sais, on s'entend, là, je pense qu'on a trouvé le juste milieu qui est correct, là, je pense, là. Je vous remercie de l'ouverture.

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce qu'il y a d'autres interventions? S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement à l'article 13... à l'article 9 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Adopté. Parfait. Maintenant, nous allons voter sur l'article, l'article 9. S'il n'y a pas d'intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'article 9 est adopté tel qu'amendé?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Alors, nous poursuivons avec l'article 9.1 ou le nouvel article 9.1 Et est-ce qu'on fait 9.2 aussi, en même temps?

Une voix : Non...

La Présidente (Mme Isabelle) : Un après l'autre. Parfait. Alors, M. le ministre, à vous la parole.

M. Boulet : Donc, ça, c'est un amendement. Ça ne faisait pas partie de notre projet de loi. Ça fait encore suite — je sens le besoin de le repréciser, Mme la Présidente — aux observations et commentaires faits pas les groupes qui se sont présentés devant nous à la première phase de nos travaux et, bien sûr, aux commentaires faits par nos collègues des partis de l'opposition.

Donc, à l'article, on insérerait, après l'article 9 du projet de loi, le suivant, qui serait 9.1 : L'article 76.6 est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«Il en est de même d'un montant versé sous forme d'une somme forfaitaire en application du deuxième alinéa de l'article 76.5, en cas de défaut de versement, aux fins de l'exercice d'un recours.»

Cet amendement-là vise donc à introduire un nouvel alinéa à 76.6 afin de préciser les droits des salariés de prendre un recours à l'encontre de son employeur dans le cas où celui-ci fait défaut de lui verser une somme forfaitaire à laquelle il a droit. Dans un tel cas, le recours d'un salarié visé par une convention collective s'exercera par son représentant, par le dépôt d'un grief, parce que 76 prévoit que ça fait partie... bon, que les ajustements salariaux sont réputés faire partie intégrante de la convention collective. Donc, le salarié peut présenter un grief et faire entendre son recours par un arbitre soit convenu par les parties ou désigné par le ministère du Travail.

Évidemment, le salarié qui n'est pas couvert par une convention collective, donc dans un milieu non syndiqué, il peut, bien sûr, faire son recours en vertu de la Loi sur les normes du travail. Donc, c'est le but visé par cet amendement. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : C'est bien. Est-ce qu'il y a des interventions? Oui? Le député de René-Lévesque.
• (19 h 50) •

M. Ouellet : Bien, tout simplement souligner la réelle intention du ministre de s'assurer que tous les salariés, qu'ils soient syndiqués ou non, puissent avoir recours dans le cas d'un employeur qui soit fautif. Alors, nous allons assurément saluer cet amendement et voter pour, puisque ça va venir sécuriser, je vous dirais, les craintes que nous avons au départ, à savoir qu'il y aurait peut-être eu des employeurs qui auraient voulu ne pas verser ce qui était dû et que... Parce que le mécanisme n'était pas prévu par la loi pour ce qui est des normes du travail, bien là, on vient le corriger avec cet amendement-là, ça fait que merci d'avoir eu cette attention particulière pour les employés non syndiqués, M. le ministre.

M. Boulet : Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Non. Alors, écoutez, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement introduisant le nouvel article 9.1 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Donc, le nouvel article 9.1 est adopté. Nous procédons à l'étude de l'article 9.2. M. le ministre.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. Donc, 9.2, donc l'article 9 : La loi est modifiée par l'insertion, après l'article 76.6, du suivant :

«76.6.1. Lorsqu'un salarié ayant quitté l'entreprise a droit à un montant versé sous forme d'une somme forfaitaire, l'employeur doit l'en aviser par écrit. Malgré l'article 76.5.1, le versement de cette somme ne peut pas être étalé.

«Dans le cas où un employeur étale le versement d'une somme forfaitaire en application de [...] 76.5.1 et qu'un salarié qui y a droit quitte l'entreprise au cours de la période d'étalement, l'employeur doit, au plus tard 15 jours suivant son départ, lui verser le solde de la somme forfaitaire qui lui est dû ainsi que les intérêts applicables.»

L'amendement proposé vise à introduire un nouvel article dans la loi afin de préciser l'obligation de l'employeur à l'égard des anciens salariés qui ont droit à une somme forfaitaire. Dans ce cas, l'employeur doit les aviser par écrit et verser cette somme à la date à laquelle l'affichage prévu... l'affichage des résultats a eu lieu. L'employeur n'a pas la possibilité d'étaler la somme forfaitaire.

Et le deuxième alinéa précise l'obligation de l'employeur à l'égard des salariés qui ont droit à une somme forfaitaire mais qui quittent l'entreprise au cours de la période d'étalement. Dans ce cas, l'employeur doit verser le solde de la somme forfaitaire ainsi que les intérêts dus aux salariés dans le délai prévu.

Encore une fois, ça fait écho aux commentaires des groupes et ça fait écho aux commentaires des trois partis, tant le Parti libéral que Québec solidaire et le Parti québécois. Et je vous remercie de vos commentaires parce que ça nous a permis de bonifier, encore une fois, un tant soit peu, notre projet de loi. Et ça m'apparaissait tellement manifeste, parce que, quand un salarié quitte ou signe une quittance sur les transactions avec son employeur, puis il a droit à des indemnités de vacances, même si les vacances ne sont pas prises, ou autres sommes accumulées auxquelles il a droit au moment de son départ, ça doit être versé au moment de son départ, et on n'a pas à attendre des échéances dans le temps. Donc, ça donne suite à ces propos-là que vous avez soulevés. Et donc voilà la raison d'être de 9.2, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Le député de Vimont.

M. Rousselle : Merci. Bien, écoutez, oui, merci de nous avoir écoutés. Puis, justement, c'était mon questionnement de tantôt, justement, voir, quand l'employé quittait, qu'est-ce qui arrivait. Mais, je pense, c'est bien fait, c'est bien dit, surtout, je veux dire, qu'il y a une obligation, puis surtout que, oui, vous avez prévu même qu'il n'y ait pas d'étalement à un moment donné, parce qu'on sait bien qu'il y a des gens qui auraient pu en abuser. Donc, moi, je suis bien content.

La Présidente (Mme Isabelle) : Le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Mme la Présidente, moi, je suis de l'école qui dit qu'en politique on doit saluer les bons coups de nos adversaires. Ça, donc c'est un très bon coup, j'apprécie qu'il y ait eu de l'écoute. Avoir eu à rédiger l'article, je ne l'aurais pas fait différemment. Alors, ce sera les fleurs pour ce soir, il y aura peut-être d'autres pots qui suivront, mais il faut les envoyer quand il y en a quelques-unes, c'est rare qu'on s'envoie des fleurs, hein? Donc, voilà.

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Non. Alors, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement introduisant le nouvel article 9.2 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Donc, le nouvel article 9.2 est adopté. Alors, M. le ministre, nous poursuivons avec votre suggestion de l'article 12.

(Consultation)

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. Donc, l'article 12 du projet de loi :

L'article 101 de la loi actuelle est modifié par le remplacement du troisième alinéa par le suivant :

«Malgré le quatrième alinéa de l'article 76.5, en cas de manquement de l'employeur à l'article 76.9, la commission peut déterminer que les intérêts sur un ajustement sont dus à compter de la date de l'événement qui a généré cet ajustement.»

Courte explication : la modification apportée à l'article 101 vise à prévoir, dans le cas d'un employeur de mauvaise foi, que la computation des intérêts puisse se faire à compter de la date d'apparition de l'événement qui a généré

l'écart salarial plutôt qu'à compter de la date à laquelle l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 doit avoir lieu. Alors, ça complète, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Est-ce qu'il y a des interventions? Merci, M. le ministre.

(Consultation)

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce qu'il y a des interventions? Alors, s'il n'y a pas d'interventions, est-ce que nous procédons à la mise aux voix?

Une voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Alors, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous procédons à la mise aux voix. Est-ce que l'article 12 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Alors, l'article 12 est adopté. Nous poursuivons, M. le ministre, avec l'article 7.

M. Boulet : Mme la Présidente, avec votre permission, est-ce qu'on peut suspendre cinq minutes pour nous permettre de...

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui, parfait.

Alors, nous allons suspendre cinq minutes, pour répondre à la demande de M. le ministre.

(Suspension de la séance à 19 h 58)

(Reprise à 20 h 2)

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, c'est beau, nous reprenons. M. le ministre.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. L'article 7, donc : L'article 76.3 de la loi est remplacé par le suivant : «Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, après avoir évalué le maintien de l'équité salariale, en afficher les résultats pendant 60 jours dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés. L'affichage doit inclure les éléments suivants :

- «1° un sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale;
- «2° un sommaire des questions posées et des observations présentées dans le cadre des mesures de consultation du processus de participation, le cas échéant, ainsi qu'un sommaire exposant la manière dont elles ont été considérées;
- «3° la liste des événements ayant généré des ajustements ainsi que, pour chacun de ces événements, sa date de début et, le cas échéant, de fin, ou, à défaut, un avis indiquant qu'aucun ajustement n'est requis;
- «4° la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements, le cas échéant;
- «5° le pourcentage ou le montant des ajustements à verser, ainsi que les modalités de versement, le cas échéant;
- «6° la date de cet affichage ainsi que des renseignements sur les droits prévus au premier alinéa de l'article 76.4 et sur les délais pour les exercer.»

Quelques explications. La Cour suprême a invalidé l'article 76.3, puis, sur le plan de la rédaction législative et pour plus de certitude juridique, il était préférable de remplacer 76.3 plutôt que de modifier seulement les éléments qui ont conduit la Cour suprême à invalider cet article ou certains aspects de cet article-là. C'était plus en rapport avec l'absence d'information sur la date de début des événements qui ont généré des ajustements.

L'article 7 du projet de loi propose donc le remplacement de 76.3 de la loi, mais seuls les éléments suivants ont été modifiés :

Au paragraphe 2°, on ajoute un élément de reddition de comptes pour un employeur qui doit mettre en place un processus de participation

Au paragraphe 3°, on donne suite à la décision de la Cour suprême et on inclut dans l'affichage la date de début et la date de fin des événements qui ont généré des ajustements. Puis ça combiné à la modification apportée à 76.5, ça donne plein effet aux versements des ajustements salariaux lorsque des événements perdurent au moment de l'évaluation du maintien et au versement d'un montant forfaitaire correspondant au solde des écarts apparus et résorbés, le cas échéant, entre deux exercices à compter de la date d'apparition de l'écart.

Au paragraphe 4°, on ajoute «le cas échéant» pour tenir compte de possibles situations où aucune catégorie d'emploi à prédominance féminine n'a droit à des ajustements.

Au paragraphe 5°, on ajoute une nouvelle obligation quant à l'affichage des modalités d'étalement du montant forfaitaire, si l'employeur décide de se prévaloir de cette possibilité. Ces modalités concernent le nombre de versements et le montant versé. Le montant forfaitaire, lui, il est prévu au deuxième alinéa du nouvel article 76.5 qui est également introduit par l'article 9, déjà adopté, du projet de loi.

Au paragraphe 6°, on remplace «sa date» par «la date de l'affichage», pour des raisons de saine rédaction législative. Et, à la fin, on supprime l'obligation de transmettre un préavis d'affichage lors d'une évaluation du maintien. Ça, c'est un préavis qui avisait qu'on allait aviser, là, ça fait que ça, on a éliminé ça aussi pour donner suite... il y avait eu des observations, d'ailleurs, à cet effet-là, pour réduire l'espèce de bureaucratie associée à l'évaluation... à l'exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale. Voilà, c'est complet, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le ministre. Le député de Vimont.

M. Rousselle : Moi, j'aurais un amendement, justement, à votre article, je remplacerais l'article, là, dans le fond, le quatrième paragraphe de l'article 76.3 qu'on a parlé, là, numéro 4. C'est que, là, actuellement, on parle de toujours... prédominance féminine, on parle d'équité salariale, mais on sait aussi que, dans l'équité salariale, ça pourrait aussi toucher des hommes, tu sais? Moins fortement, on comprend que la majorité du temps, ça va être des... ça peut être des femmes qui sont touchées.

Moi, j'irais à un texte, là, que je vais vous lire, là. Je le remplacerais par :

«La liste des catégories d'emploi de prédominance féminine et la liste des catégories d'emploi de prédominance masculine visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale.»

Moi, j'irais comme ça, donc, à ce moment-là, on vient de fermer la boucle sur les deux bords et puis... Parce que vous savez que ça peut être autant sur un bord que de l'autre, hein?

(Consultation)

M. Boulet : Je comprends mon collègue... Est-ce que vous voulez référer aux emplois à prédominance masculine qu'on utiliserait comme comparateurs pour déterminer si des emplois à prédominance féminine sont victimes de discrimination systémique?

M. Rousselle : Non, ce n'est pas ça, c'est vraiment... Le problème peut exister aussi autant sur l'homme. Donc, c'est pour ça que... Comme je vous dis, on le sait, que la majorité du temps, la grande majorité, ça va être au niveau féminin, mais le côté masculin peut arriver, donc, je me dis, bien, on est aussi bien d'en profiter là, là, puis...

• (20 h 10) •

M. Boulet : C'est parce que je veux bien que ça soit clair, puis je le dis au bénéfice de tout le monde : cette loi-là, son objectif fondamental, c'est de lutter contre la discrimination systémique envers les emplois à prédominance féminine. L'article 1 de la loi dit bien : «La présente loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prépondérance féminine.» Et donc c'est ça qui est le but fondamental, ce n'est pas... En tout cas, je comprends ce que vous me dites, là.

Parce qu'on dit que «ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise, sauf s'il n'y [a pas de] catégorie d'emplois à [prépondérance] masculine», dans l'entreprise. Là, on peut utiliser des emplois à prépondérance masculine ailleurs dans le marché et on a même un règlement qui identifie des emplois à prépondérance masculine ailleurs. Et c'était prévu pour l'exercice initial.

Maintenant, dans notre projet de loi, on prévoit la possibilité d'utiliser ce règlement-là, qui liste des emplois à prépondérance masculine pour faire la comparaison. Ici, ce que vous dites, c'est... la liste dans... Donc, vous voudriez qu'on informe, dans l'affichage... qu'on affiche en plus la liste des... C'est parce que vous me disiez qu'il y avait peut-être des écarts salariaux qui pouvaient défavoriser des emplois masculins.

M. Rousselle : Bien oui. Ça peut arriver, non?

M. Boulet : Mais, moi, ça ne m'est jamais apparu comme étant l'objet de la loi. Ce n'est pas l'objet de la loi.

M. Rousselle : Non, je comprends.

M. Boulet : L'objet de la loi, c'est pour... puis c'est l'égalité des sexes et pour corriger la discrimination à l'égard des femmes. Et c'est défini comme ça dans la loi, partout. Tout est articulé autour de ça. Ça fait que je ne peux pas donner suite à une volonté... Puis ça, je peux comprendre ce que vous me dites. Est-ce qu'il y a des jobs masculines qui feraient l'objet de discrimination systémique? Moi, ça ne m'apparaît pas l'objet de notre débat... ce n'est pas comme ça que je comprends la loi.

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, il y a la députée...

Des voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : Je vous remets à l'ordre, je vous remets à l'ordre. La députée de Labelle, vous vouliez prendre la parole?

Mme Jeannotte : Non, c'est beau.

La Présidente (Mme Isabelle) : C'est beau? Alors, on y va avec le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Je voulais simplement resouscrire à mon ministre du Travail pour dire que je suis d'accord avec ses propos. Deuxième bouquet de fleurs qui est envoyé ce soir.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Est-ce qu'il y a d'autres interventions?

Des voix : ...

La Présidente (Mme IsaBelle) : Donc, est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'amendement proposé? O.K. Alors, si vous êtes d'accord, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix en ce qui concerne l'amendement...

Une voix : ...

La Présidente (Mme IsaBelle) : Oui?

Une voix : Allez-y.

La Présidente (Mme IsaBelle) : ...à l'amendement proposé par le député de Vimont à l'article 7. Est-ce que l'amendement est adopté?

Une voix : Rejeté.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Rejeté? Parfait. Alors, nous revenons... est-ce qu'il y a d'autres... Le député de Vimont, vous avez un autre amendement à proposer?

M. Rousselle : Oui.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Est-ce qu'on peut le recevoir ou on l'aurait déjà reçu?

M. Rousselle : Vous l'avez déjà reçu.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Je vais revenir avec vous, le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

(Consultation)

La Présidente (Mme IsaBelle) : On distribue les feuilles rapidement. Est-ce que le député de Vimont peut expliquer son amendement? Tout le monde a sa feuille? Parfait.

M. Rousselle : Oui. Donc, c'est pour modifier... à l'article 7 du projet de loi, l'ajout, à la fin du premier paragraphe du premier alinéa de l'article 76.3, c'est... et on ajoute «et la description du mode d'estimation des écarts salariaux utilisé».

Tantôt, mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve est arrivé à l'article 8, justement, avec un amendement, mais qui était vraiment très exhaustif, puis... en tout cas, il l'était peut-être un peu trop. Mais moi, j'arrive avec celui-là, je pense que c'est succinct puis je pense que c'est un mode d'estimation qui pourrait peut-être être intéressant pour les employés, de savoir ces écarts-là, ça fait plus transparent.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'amendement proposé? M. le ministre, est-ce que ça va?

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. Moi, je trouve, encore une fois, puis j'ai fait les mêmes commentaires suite aux propos de notre collègue d'Hochelaga-Maisonneuve... Il y a des observations qui sont faites, il y a des renseignements qui sont demandés. De mettre précisément dans l'affichage la description du mode d'estimation des écarts salariaux utilisé, on crée un nouveau forum de contestation. Si un salarié, pris individuellement, dit : Il y a un élément de votre mode d'estimation à l'égard duquel je ne suis pas d'accord, il va y avoir une plainte. Quand c'est dans la loi puis quand on est en désaccord ou quand on considère que ce n'est pas compatible avec des critères objectifs, ça rouvre une boîte de Pandore. Puis on ne sait pas où ça commence et on ne sait pas où ça finit.

Je préfère, et de loin, adhérer à ce que je disais à notre collègue : Rendons cette loi-là opérationnelle. C'est déjà une avancée considérable par rapport à la loi actuelle. Si, par l'écoulement du temps, on réalise que le processus d'évaluation — vous, vous appelez ça un mode d'estimation — fait défaut, on verra. Mais il y aura toujours la possibilité, sans amender la loi... On a quand même une habilitation réglementaire. On pourrait adopter un règlement qui fait en sorte que l'affichage contient des éléments nouveaux. Mais mettons en application... Déjà, c'est une évolution importante. Adaptons-nous, pratiquons l'application de cette loi-là, et par la suite on décidera si c'est opportun de donner encore plus de détails. Et essayons d'éviter de complexifier notre loi au-delà de ce qu'elle est déjà.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Le député de Vimont.

M. Rousselle : Oui, je n'ai pas fini. Vous avez droit à votre opinion, mais moi, je pense que plus qu'on... Sans qu'on s'en aille à l'exagération... Je comprends qu'à un moment donné là il faut que tu aies une limite dans l'information que tu peux donner. Mais moi, je pense que, cette information-là, si tu la donnes, à ce moment-là, les employés le sachant, les gens le sachent, à ce moment-là, tu deviens plus transparent. Et puis, des fois, je pense que tu vas même empêcher des discussions puis que ça va être clair. Si tu ne le mets pas, à ce moment-là, bien là, c'est là que tu peux arriver à des pensées autres et puis des... Là, on parle, des fois, dans des compagnies qui ne sont pas nécessairement... Tu sais, une compagnie de 50, quand c'est clair, c'est clair. Mais là, quand ce n'est pas clair, les 50, ça peut bouger un petit peu différemment dans la compagnie, hein?

M. Boulet : Mme la Présidente, et encore une fois ceci dit avec respect, moi, j'ai eu l'opportunité de travailler dans un cabinet, puis on prenait des consultants puis des experts. Puis les méthodes d'évaluation sont extrêmement sophistiquées, puis il y a des facteurs qui sont utilisés, il y a des exigences, il y a des qualifications. C'est extrêmement compliqué. Puis il y a des écoles de pensée là-dedans puis il y a des salariés qui pourraient adhérer à une école de pensée puis dire : Moi, je ne suis pas d'accord avec le mode... Si on met ça dans la loi, là, je vous assure qu'on crée des contestations puis on invite à des contestations juste parce qu'on n'est pas d'accord avec l'école de pensée qui supporte un processus ou une méthode d'évaluation qui a été utilisée au sein de l'entreprise.

C'est compliqué. On ne peut pas, encore une fois, penser que c'est simple puis dire : Mettons dans l'affichage le mode d'estimation des écarts, en pensant que ça va passer... Non, adressons-nous à ce qui est pertinent pour les salariés. Ils ont l'opportunité, alors qu'ils ne l'avaient pas avant, de s'exprimer, de participer, de poser des questions, de faire des observations, d'obtenir des réponses, faire des commentaires. Profitons de cette avancée-là puis n'essayons pas, encore une fois, de compliquer la vie aux acteurs patronaux puis aux acteurs syndicaux. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le ministre. Est-ce qu'il y a d'autres interventions? D'autres interventions? Alors, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement proposé à l'article 7 est adopté?

Des voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : Rejeté? Parfait. Est-ce que nous pouvons passer à l'adoption de l'article 7? Non? Le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Un amendement que j'aimerais déposer, Mme la Présidente. On peut peut-être le distribuer.
• (20 h 20) •

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui.

M. Leduc : Puis je vais essayer quelque chose. Parce que j'en avais aussi un deuxième, qui était une belle grande liste d'autres éléments à rajouter, mais j'entends ce que M. le ministre me dit depuis cet après-midi et qu'il vient de répéter, donc, ne voulant pas faire perdre le temps à tout le monde, je le laisserais de côté. Parce que je voudrais me concentrer sur un élément en particulier, et j'appelle vraiment son ouverture quant à cet amendement-là, c'est au troisième paragraphe, le troisième paragraphe... Bien, je vais le lire, d'abord, l'amendement, et puis je pourrai vous l'expliquer.

Donc, au troisième paragraphe de l'article 76.3 prévu à l'article 7 du projet de loi : Insérer, après le mot «liste», les mots «de l'ensemble», et supprimer les mots «ayant généré des ajustements».

Donc, l'idée est, ici, de se dire : Quand on a un exercice comme ça, c'est une forme de négociation qui a cours, et, de la façon dont c'est écrit, la partie patronale n'a qu'à déposer des événements qu'il a considérés lui-même comme ayant généré des ajustements, et l'autre partie, que ce soit la partie syndicale ou une partie qui est non syndiquée, n'est pas en mesure d'évaluer s'il a la même analyse de cet événement-là ayant généré un ajustement. Alors, si on l'écrivait d'une manière plus ouverte qui disait : «La liste de l'ensemble des événements déposés ainsi que pour chacun de ces événements», etc., on reste dans une posture où on met cartes sur table, les deux parties peuvent faire leurs analyses, ça peut se recouper, ça peut différer, mais on s'évite, encore une fois, des potentielles plaintes, ou un syndicat pourrait avoir découvert plus tard qu'un événement aurait créé des ajustements ou pas et pourrait le contester.

Donc, de la façon dont je vous propose l'amendement... Et j'insiste pour dire que, là, j'ai mis de côté la longue liste des choses qu'on pouvait rajouter comme de l'information intéressante, mais celle-là m'apparaissait particulièrement importante, pour s'assurer que la discussion se fasse avec cartes sur table, et qu'on soit dans un esprit de collaboration, et que tout le monde ait accès aux mêmes données, autant du côté syndical que patronal.

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

M. Boulet : Mme la Présidente, un retour d'ascenseur, j'apprécie que vous ayez mis de côté votre longue liste, ça démontre votre jugement, votre équilibre et votre raisonnable.

Des voix : Ha, ha, ha!

M. Boulet : Maintenant...

M. Leduc : Oui, c'est ça, «maintenant».

M. Boulet : La liste de l'ensemble des événements, si ça peut permettre de clarifier, moi, j'aurais une ouverture à dire : «La liste de l'ensemble des événements». Ceci dit, si on enlève «ayant généré des ajustements», là il faut que l'employeur raconte toute son histoire, de chaque événement, indépendamment d'est-ce qu'ils ont ou non généré des écarts. Et là il y a peut-être une foule... Ce n'est déjà pas simple de faire la liste des événements, puis des fois il va y avoir de la confusion, puis, les instructions que moi, je pense devront être appliquées... C'est que, s'il y a plusieurs événements puis qu'il y a une confusion, il va falloir prendre la date la plus ancienne. Mais là, si on enlève «ayant généré des écarts salariaux», ça veut dire : à chaque fois qu'il y a un événement qui a un impact sur une condition de travail qui est incluse dans une convention collective de travail en milieu syndiqué, ou dans un contrat individuel, ou dans un manuel de conditions de travail dans une entreprise non syndiquée. Moi, ça m'apparaît être un capharnaüm, là, si je peux l'exprimer, ça va être extrêmement difficile pour un employeur de faire cet historique-là de l'ensemble... «L'ensemble des événements», je le comprends, mais on ne peut pas... Il faut vraiment identifier ceux qui ont généré des écarts salariaux.

Puis je me suis fait une liste d'événements, si jamais... On aura l'opportunité de revenir sur la définition d'événement un peu plus loin, mais, moi, ça m'apparaît impensable de demander à une PME... de dire : Fais-nous la liste de tous les événements qui sont survenus dans les cinq dernières années. Si on dit : Tu dois, en vertu de la loi, faire la liste des événements qui ont généré des écarts, là, il comprend, puis là c'est beaucoup plus facile de tenir un registre. C'est ce qui m'apparaît être la voie de la raisonnable, celle que vous avez empruntée en retirant votre liste exhaustive.

M. Leduc : Vous êtes en train de me faire regretter d'avoir retiré ma liste, par exemple. Je peux la ramener, hein, je peux la ramener.

M. Boulet : Non, mais je voulais vous retourner les fleurs.

M. Leduc : Oui. Mais comment peut-on s'assurer ou faire en sorte de s'assurer que la partie patronale joue nécessairement franc-jeu et qu'elle dépose l'ensemble de ses... C'est une partie de poker, un peu, hein, qu'on fait dans ces moments-là, où on a une série d'événements, une série de cartes, là, et là je suis tenu de déposer sur la table celle que je juge, comme employeur, qui a généré un ajustement. Mais comment l'autre partie peut s'assurer que j'ai vraiment mis toutes ces cartes-là? Si j'en ai retenu une dans mon jeu en disant : Bien, il y a un événement qui a généré un ajustement, mais je la garde pour moi pour... On connaît les raisons, pour économiser, au bout de la ligne, hein? C'est toujours un peu ça.

Comment on peut s'assurer... Parce que je comprends qu'il est écrit, là, mais, si on a entendu ça, entre autres, dans les groupes, dans les mémoires, c'est qu'il y a des conséquences qui ont eu lieu dans la matière, dans le concret, là. Comment on peut s'assurer que les employeurs vont nécessairement mettre toutes cartes sur table des événements? Tel quel, il n'y a pas de garantie, là.

M. Boulet : La bonne foi se présume, Mme la Présidente. Et, en cas de mauvaise foi, on a parlé de la pénalité qui en découlait. Au niveau des ajustements salariaux, ils porteraient intérêt à la date de l'événement ayant généré l'écart. Donc, présumant de la bonne foi des entreprises, on peut s'assurer qu'ils vont respecter ce que l'affichage doit contenir, ils vont s'y soumettre. Et, à la limite, si on avait un employeur vraiment de mauvaise foi, il y a toujours possibilité que la Commission des normes intervienne et fasse une enquête pour en arriver à une conclusion qu'un employeur camouflerait des informations.

Mais je pense, encore une fois ceci dit avec respect, que c'est beaucoup plus facile de dire à un employeur : À chaque fois qu'il y a une lumière rouge, mets-le dans ta liste des événements. Puis la lumière rouge, c'est l'événement qui a généré un écart. Si tu lui dis : Mets tous les événements, indépendamment de la couleur de la lumière, même si c'est des événements verts, on va en échapper une foule, et ça va devenir beaucoup plus difficile à contrôler.

M. Leduc : L'image utilisée est intéressante parce que ce qui nous intéresse, c'est les rouges, mais aussi les jaunes, justement. C'est là la négociation qui a lieu, le jeu de poker. Puis vous me corrigerez si je comprends mal, mais il me semble que, pour arriver à une liste d'événements ayant généré des ajustements, il faut avoir fait la liste de tous les événements et l'avoir analysée pour en arriver à la liste des événements qu'on juge ayant... Ça fait que, de toute façon, ce travail-là a été fait en amont pour produire la liste.

Alors, nous, ce qu'on dit, c'est : Tant qu'à l'avoir fait, ce travail-là, du côté patronal, pour avoir épuré jusqu'à cette liste-là qu'il considère ayant généré des événements, bien, fournissons l'ensemble du travail qu'il a fait de toute manière, pour jouer cartes sur table, jouer de manière égale avec l'autre partie.

M. Boulet : Oui, c'est intéressant comme propos, Mme la Présidente, mais il ne faut pas oublier que, là, on affiche les résultats puis on fait un processus d'évaluation du maintien de l'équité. Et, dans le contexte du processus d'évaluation, oui, on tient compte des événements x, y et z, et là on détermine s'ils ont généré des écarts. Mais, à la fin, quand on est rendus à afficher, ici, en vertu de 76.3, c'est nos résultats, et c'est là qu'en bout du processus... Là, on est au bout de l'entonnoir, et c'est là que... et on demande d'identifier la liste des événements qui ont généré des écarts. Je pense que c'est là, la nuance qui doit nous faire comprendre qu'on ne peut pas inscrire dans l'affichage qui comprend les résultats tous les événements. «L'ensemble des événements», j'en conviens, mais «l'ensemble des événements qui ont généré des écarts», c'est essentiel de le préserver. C'est mon opinion. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le ministre. Est-ce qu'il y a d'autres interventions? S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement proposé par le député d'Hochelaga-Maisonneuve à l'article 7 est adopté?

M. Boulet : Rejeté.

Une voix : ...

La Présidente (Mme IsaBelle) : Oui. M. le ministre... Rejeté? O.K. Est-ce qu'il y a d'autres interventions concernant l'article 7? Oui, le ministre... «le ministre!» Pardon, le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

• (20 h 30) •

M. Leduc : Dans quatre ans peut-être, mais on verra. C'est plus une question qui déterminera si je dépose un amendement ou pas. À la toute fin, donc, de l'article 7, où on biffe la référence au préavis d'affichage, je ne suis comme pas convaincu, là, de la nécessité de le biffer, en fait. Je ne comprends pas l'intérêt de faire ça. Moi, je le maintiendrais, d'emblée. Puis je n'ai pas entendu des arguments, pendant les audiences, qui me convainquaient que c'était une chose pertinente à faire. Je n'ai pas entendu tantôt non plus... En tout cas, j'ouvre la porte à ce qu'on me convainque, parce que je ne vois... En tout cas, je vous écoute.

La Présidente (Mme IsaBelle) : M. le ministre, vous pouvez...

M. Boulet : Bien, c'était un ajout à ce que nous avons dans le projet de loi, mais il y avait un préavis préliminaire disant que... Dans ce préavis-là, on disait simplement qu'on allait commencer ou... C'était un avis qu'on allait procéder à l'évaluation du maintien de l'équité salariale, et, en pratique, la CNESST constatait que le préavis était souvent effectué le même jour que l'affichage. Donc, on a jugé que ça faisait duplication, que ce n'était pas utile et que donc c'était beaucoup plus clair, beaucoup plus spécifique que de dire : On affiche les résultats, puis on fait le processus de participation dans les 60 jours qui précèdent. Et c'est vraiment une recommandation de la CNESST qui nous a guidés là-dedans.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Ministre d'Hochelaga... euh, député d'Hochelaga-Maisonneuve. Décidément!

M. Leduc : Je vais finir par y croire, là. Je m'interroge surtout par rapport au milieu non syndiqué. Parce que, dans un milieu syndiqué, où il y a quelqu'un dont c'est la tâche, souvent carrément sur l'exécutif, ou avec un permanent syndical, quelqu'un qui est formé... un délégué qui est formé là-dessus, faire le suivi de tout ça, c'est un peu plus simple, ou, en tout cas, il y a une logique, il y a une pratique qui est établie. Mais, dans un milieu non syndiqué, il me semble que le préavis... qui ne semble pas être parfait, on s'entend, là, j'entends ce que vous me dites, mais le préavis reste quand même une information supplémentaire qu'on met de l'avant et qui, dans un contexte non syndiqué, il me semble, pourrait être intéressant de préserver.

Puis je terminerais en disant que, moi, tout ce qui est mis en avant pour qu'on réussisse à réduire le nombre de plaintes, ça m'intéresse. Mais là, si on ôte ça, je ne vois pas ce que ça peut aider dans la réduction du nombre de plaintes. Au contraire, je pense que ça peut même générer peut-être un peu de confusion dans les milieux non syndiqués, moins d'information, donc potentiellement plus de plaintes.

M. Boulet : Oui, c'est un bon point, puis je respecte ça. Mais je vous lis ce qu'on se faisait dire aussi. Il faut savoir que l'obligation relative à ce préavis-là, ça a été introduit en 2009, puis la CNESST, encore une fois j'y reviens, nous disait : Le préavis n'a vraiment pas de valeur ajoutée, indépendamment du contexte, pour les salariés, puisque l'affichage des résultats est obligatoire. Et, en enlevant ce préavis-là, ça nous permet aussi d'harmoniser les dates. Tu sais, tu affiches tes résultats, puis une année après il y a un paiement. Puis, bon, ça permet de bien calculer aussi l'expiration du cinq ans, parce que l'évaluation du maintien doit se faire de façon quinquennale. Avant, il y avait de la confusion. C'est-à-dire cinq ans du préavis ou c'est-à-dire cinq ans de l'affichage de résultats? On évite cette confusion-là. Et, enfin, la CNESST nous disait : C'est un fardeau additionnel pour les employeurs, particulièrement les PME, ainsi que, bon, je viens de le dire, une source potentielle de confusion, autant pour les salariés que pour les employeurs. Maintenant, on sait, quand on affiche... il y a eu un processus de participation, puis, quand on affiche, c'est les résultats, puis après ça il y a des délais pour contester. Mais ce n'était vraiment pas utile, ce préavis-là. Il n'avait aucune utilité. Merci.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Merci, M. le ministre. Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Alors, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'article 7 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Adopté, parfait, merci. Nous allons procéder maintenant au troisième bloc, étudier l'article 14. Alors, l'article 14, au bloc 3, est-ce que M. le ministre est prêt? Est-ce que M. le ministre...

M. Boulet : ...Mme la Présidente.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Merci.

M. Boulet : Donc, ici, on commence à parler de l'encadrement du traitement d'une plainte, et on introduit la conciliation obligatoire quand il y a des plaintes au sein d'une entreprise au sein de laquelle il y a plus d'une association accréditée, donc plus d'un syndicat qui représente la même catégorie d'emploi, et on prévoit qu'un conciliateur ne peut avoir agi auparavant comme enquêteur.

À l'article 14 : L'article 102.2 de la loi est modifié par la suppression de la deuxième phrase du premier alinéa et par l'insertion, après le premier alinéa, des suivants :

«Toutefois, lorsqu'un employeur dont l'entreprise compte plus d'une association accréditée représentant des salariés d'une même catégorie d'emplois est visé par une plainte déposée par au moins une de ces associations en vertu de l'article 100, [l'article] doit désigner un conciliateur. Cette désignation doit avoir lieu au plus tard 60 jours après l'expiration du délai prévu au premier alinéa de cet article.

«Un conciliateur ne peut avoir auparavant agi comme enquêteur relativement à une plainte dont il est saisi.»

Sommairement, les explications : bon, la modification vise à rendre obligatoire le processus de conciliation pour le traitement des plaintes dans les cas suivants : un, l'entreprise visée par les plaintes compte plus d'une association accréditée représentant une même catégorie d'emploi, et l'une de ces associations a déposé une plainte en vertu de l'article 100.

Lorsque ces conditions sont remplies, la CNESST a l'obligation de désigner un conciliateur au plus tard 60 jours après l'expiration du délai prévu pour déposer une plainte, et le délai pour déposer une plainte, comme on en a parlé plus tôt, cet après-midi, c'est prévu au premier alinéa de l'article 100 et c'est 60 jours après la date de l'affichage prévu à 76.4, où on donne les résultats de notre évaluation du maintien de l'équité salariale.

Donc, ça, je pense qu'on se donne un mécanisme pour traiter de façon beaucoup plus efficace les plaintes, que ça se fasse de manière plus harmonieuse, éviter les doublons et accroître l'efficacité. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le ministre. Est-ce qu'il y a des interventions? Alors, la parole est au député de Vimont.

M. Rousselle : M. le ministre, juste une question d'opération. On parle de désigner, justement, un conciliateur. Est-ce que les conciliateurs sont disponibles? Parce que, là, on parle qu'ils ont 60 jours pour désigner un conciliateur, mais les conciliateurs, c'est-u comme des arbitres, à un moment donné, que ça prend du temps pour les obtenir ou...

M. Boulet : Bien, c'est parce qu'en regroupant les plaintes les conciliateurs vont être beaucoup plus disponibles, parce, que les plaintes individuelles, quand c'était référé à la conciliation, même si elle était facultative, ils étaient débordés. Et ça, ça expliquait une partie des délais de traitement des plaintes, alors qu'en les regroupant, quand tu as plusieurs syndicats dans la même boîte qui couvrent la même catégorie d'emploi, bien là, tu diminues beaucoup le nombre de conciliateurs qui vont être nécessaires. Je ne dis pas qu'on en aura besoin de moins, mais ça va faciliter la diligence dans le traitement des plaintes.

M. Rousselle : Est-ce que vous allez trouver... Est-ce que vous allez chercher une méthode ou un mode de fonctionnement? Parce que, oui, ça se peut que ça arrive, ça se peut que ça arrive qu'il y ait moins de sollicitation au niveau des conciliateurs, mais, dû au fait qu'il y a un retard immense là-dedans, puis si on veut procéder rapidement... Il faut toujours penser que, là, c'est des gens qui ont fait des plaintes qui ont été... s'ils ont porté plainte... En tout cas, bonne chance qu'ils attendent un règlement ou qu'ils attendent un ajustement.

Donc, est-ce que vous allez voir avec la CNESST que les conciliateurs soient plus disponibles ou... Allez-vous avoir un procédé là-dedans que vous allez... une vérification comme telle, là?
• (20 h 40) •

M. Boulet : À l'article suivant, on va voir les délais puis les critères de regroupement des plaintes, puis, à l'article suivant, il y a un délai à compter de sa désignation... on va en traiter un peu plus tard, mais un délai de 120 jours pour rencontrer les parties, tenter d'en arriver à un accord, puis ce délai-là peut être prolongé, on va le voir, là, 102.2.2, de 60 jours. Ça peut être prolongé de 60 jours par le conciliateur.

Il faut comprendre que le rôle du conciliateur en est un de facilitateur. Il rencontre les parties, il écoute les deux parties ensemble, après ça il les rencontre ex parte, puis il voit à embarquer dans un processus de recherche de solution. Puis les conciliateurs qui sont à la CNESST, c'est des personnes aguerries, compétentes, expérimentées. Ça ne marche pas tout le temps, mais c'est certain que c'est un processus que nous devons favoriser dans toutes les lois du travail et les lois sociales au Québec. Moi, j'appelle ça une alternative de résolution de litige, ça diminue les plaintes et ça permet un règlement à l'amiable, à la satisfaction de tout le monde.

Et là on se donne ici une capacité de regrouper les plaintes de même nature, visant le même objet, puis on les envoie dans les mains d'un conciliateur pour permettre aux parties de trouver un terrain d'entente. Et donc il y a des délais, c'est bien encadré. Ce ne sera pas parfait, mais moi, je fais confiance aux personnes qui font le travail de conciliation. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le ministre. Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Le député d'Hochelega-Maisonneuve.

M. Leduc : Une question de manière générale. On a travaillé très fort, là, sur l'heure du souper, pour produire des amendements, mais on ne s'était pas rendus au bloc 3, ça fait que ça se peut qu'on ait à suspendre tantôt. Mais ma question, c'est : Est-ce que vous aviez des amendements pour ce bloc-là? Je ne pense pas qu'on en avait reçu.

M. Boulet : Non.

M. Leduc : Ça fait qu'il n'y en a pas du tout pour ce bloc-là. O.K. Merci.

M. Boulet : Non, non, il n'y en a pas d'autre.

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Alors, s'il n'y a pas d'autre... Oui, excusez-moi, M. le ministre.

M. Boulet : Simplement une précision. À la Commission des normes, on a même prévu embaucher des nouveaux conciliateurs pour le «backlog», pour les... tu sais, parce qu'il y a au-delà de 14 000 plaintes en suspens, qui vont profiter de ce nouveau mécanisme de traitement des plaintes, et donc il y aura ajout de conciliateurs pour être en mesure de respecter les délais et les critères de traitement. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Alors, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'article 14 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Adopté. Parfait. Alors, M. le ministre, nous allons poursuivre avec l'article 15, la section 102.2.1. Nous allons y aller en deux étapes, c'est bien ça?

M. Boulet : Tout à fait. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait.

M. Boulet : Donc, l'article 15 du projet de loi : Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 102.2, des suivants — je vais commencer par le premier :

«102.2.1. La commission peut regrouper des plaintes si elles ont le même fondement juridique, reposent sur les mêmes faits ou soulèvent les mêmes points de droit, ou encore si les circonstances s'y prêtent. Lorsqu'elle regroupe des plaintes, la commission doit, afin d'assurer une représentation équitable des parties, prendre en compte le premier alinéa de l'article 19.1, le deuxième alinéa de l'article 21.1 ainsi que le deuxième alinéa de l'article 103.0.1...»

Alors, le pouvoir de la CNESST de regrouper les plaintes confirme une pratique actuelle de la CNESST afin de faciliter le traitement des plaintes similaires et, éventuellement, éviter des décisions... Ça, c'est un autre avantage, on évite des décisions ou des mesures contradictoires en regroupant.

Et ça existe, de toute façon, en vertu du Code de procédure civile, les arbitres de griefs ont aussi ce pouvoir-là. Les syndicats favorisent le regroupement des plaintes quand elles ont le même objet ou sont de même nature pour éviter... Puis d'ailleurs il y a des griefs collectifs, il y a des griefs syndicaux qui sont, en soi, des regroupements de griefs individuels, mais qui portent sur le même sujet ou sur la même interprétation ou application d'un article de la convention collective de travail.

Donc, on vient s'inspirer de ce qui se fait ailleurs, on regroupe, puis on s'assure que ce soient les mêmes fondements, puis, bon, etc. Ça fait qu'on pense que c'est une avancée, aussi, considérable dans l'application de la Loi sur l'équité salariale, mais surtout dans la facilitation du mécanisme de traitement des plaintes. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le ministre. Est-ce qu'il y a des interventions?

M. Leduc : Je demande une suspension pour qu'on ait le temps rapidement d'écrire nos amendements.

La Présidente (Mme Isabelle) : Accordé.

M. Leduc : Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Nous allons l'accorder. C'est bien. Quelques minutes.

(Suspension de la séance à 20 h 45)

(Reprise à 20 h 54)

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, à l'article 15, nous avons un amendement du député d'Hochelaga-Maisonneuve. Est-ce que vous pouvez expliquer? Ou d'abord le lire et ensuite l'expliquer. Merci.

M. Leduc : Certainement, oui. Il est en train d'être distribué, si je comprends bien.

Alors, l'amendement va comme suit : À l'article 102.2.1 introduit par l'article 15 du projet de loi, insérer, à la fin, la phrase suivante : «Le Tribunal administratif du Québec peut toutefois révoquer le regroupement des plaintes à la demande d'une partie.»

La logique veut qu'on permette, donc, à la CNESST de regrouper des plaintes. C'est une bonne chose. Mais est-ce qu'une fois regroupé ce regroupement-là est figé à tout jamais, même si ce n'est pas la volonté de différentes associations accréditées? Le droit d'association existe, il est protégé par la charte, et il peut arriver, en effet, que, dans un même milieu de travail, il y ait deux accréditations de deux syndicats pour un même type d'employés. Alors là, quand on dit qu'on veut regrouper, d'accord, essayons-le, favorisons ça, mais, si, pour x ou y raison, ce n'est pas du tout la volonté des deux accréditations

présentes, nous pensons qu'il doit y avoir une porte ouverte pour que ce regroupement-là soit défait, en quelque sorte, qu'il y ait une porte pour continuer les plaintes de manière parallèle et qu'elles ne soient pas prises dans cette conciliation-là, regroupées, parce que ça viendrait un peu à dire... en sorte que la plus grosse des deux associations aurait un peu présence, dans cette logique de conciliation là, et ça bafouerait un peu le droit d'association du plus petit des deux regroupements. Alors, c'est la logique qui est derrière l'amendement, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Est-ce que M. le ministre veut répondre ou...

M. Boulet : Mme la Présidente, le regroupement, il est extrêmement restrictif. C'est mon premier point. Il faut que ce soit le même fondement juridique, les mêmes faits et les mêmes points de droit. Rarement, au Québec, dans une loi, on écrit, je pense, aussi clairement les critères justifiant un regroupement.

Deuxièmement, le regroupement vise à simplifier le processus et à le déjudiciariser, parce que le regroupement, il est suivi d'un processus de conciliation.

Troisième élément, ce que vous proposez, c'est la possibilité pour quelqu'un de faire une requête en révocation du regroupement décidé par la CNESST, et donc d'ouvrir encore un nouveau forum de contestation. Est-ce que les critères ont été respectés? Est-ce que c'est un regroupement qui comporte le même fondement, les mêmes faits, les mêmes points de droit? On embarque dans un nouveau processus de judiciarisation, qui peut même être enclenché par un salarié pris individuellement, c'est ce que je comprends. Et, il ne faut pas oublier, puis on va y revenir un peu plus loin, il y a la possibilité, s'il y a un accord au bout du processus de conciliation, à un salarié pris individuellement, de «opter out», de se retirer de l'accord s'il n'est pas satisfait. Donc là, on viendrait en amont lui dire : En plus, tu peux même être contre le regroupement. On va mettre une autre couche de contestation, qui ne nous apparaît pas compatible avec la raisonnablement dont vous faites part depuis le début de nos travaux.

Et il faut savoir aussi qu'à 102.2.1 on dit que, dans le regroupement, quand la commission regroupe, elle doit prendre en compte le premier alinéa de 19.1, deuxième alinéa de 21.1 puis le deuxième alinéa de 103.0.1. Ça, c'est des gardes additionnelles, parce que ça réfère à... Bon, le premier, 19.1, on est dans le secteur public, milieu non syndiqué puis même catégorie d'emploi. 21.1, alinéa deux, on réfère aux membres du comité d'équité salariale au moment de l'exercice initial d'équité salariale, donc une deuxième barrière. Et, troisièmement, on prend en compte ceux qui vont signer l'accord, donc on prend en compte les associations accréditées. Ça fait que je trouve qu'on a une multiplication de barrières de protection avant de faire le regroupement, regroupement qui vise à simplifier, à déjudiciariser, et là on viendrait défaire ce qu'on essaie de faire, c'est-à-dire de regrouper et de concilier. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le ministre. Est-ce qu'il y a... Oui, le député d'Hochelaga-Maisonneuve. • (21 heures) •

M. Leduc : Bien, d'abord, juste pour préciser, on a fait une petite erreur, là, ce n'est pas «Tribunal administratif du Québec», mais «Tribunal administratif du travail», mais, bon, vous aviez compris qu'on parlait de la même chose.

La chose importante à garder ici, en tête, c'est la volonté des parties. Et, dans tout processus de conciliation, dans tout processus de négociation, il y a peu de chance que ça fonctionne et que ça fasse l'affaire de tout le monde s'il n'y a pas une volonté des parties. Et là on dit : Favorisons le regroupement. D'accord. C'est la philosophie générale qui est mise de l'avant, et je pense qu'on y adhère. Maintenant, si on veut vraiment qu'elle fonctionne et qu'elle crée la paix industrielle, encore une fois, hein, c'est ce qu'on recherche ici, bien, il faut certainement s'assurer qu'elle repose sur la volonté des parties. Et, pour qu'elle repose là-dessus, il aurait fallu que ça soit peut-être évoqué. Mais là on ouvre la porte pour dire : S'il n'y a pas volonté des parties, pour des raisons qui peuvent être justifiable... notamment une association qui serait substantiellement plus petite que sa voisine, elle pourrait se dire : Moi, je n'ai pas avantage à aller regrouper ma plainte avec la voisine parce qu'eux, ils ont un intérêt à la traiter de telle manière, et moi, je veux la traiter de telle manière, alors je comprends que, pour la bonne marche de la justice, ça serait beaucoup plus facile de tout mettre ça ensemble, mais, pour nos intérêts, qui ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux de notre association voisine... Et c'est la raison pour laquelle ils sont créés en deux accréditations distinctes, hein? Le droit d'association, pour avoir fait, moi, souvent, du recrutement syndical, dans une vie lointaine, c'était ça qui était un des critères déterminants, hein, quand on choisissait telle accréditation ou pas, dépendamment des cartes qui avaient été signées... la volonté des gens, la volonté des parties.

Et je veux juste m'inscrire en faux par rapport à un commentaire de M. le ministre sur le caractère compliqué de la chose. Ce n'est pas compliqué, là. De demander au TAT de révoquer un regroupement, c'est une procédure, là, très, très, très simple. On ne vient pas compliquer la chose avec une fameuse liste de nombreux trucs à rajouter dans un événement ou autre, là. C'est vraiment une procédure très, très, très simple que je propose ici. C'est quelque chose qui est demandé par les parties, parce que, parfois, le regroupement ne sera pas la bonne chose à faire, parce que, parfois, les intérêts ne seront pas convergents, de deux différents groupes qui ont été accrédités, reconnus par le Tribunal du travail, reconnus, ayant leur propre existence, leurs propres statuts et règlements, leur propre culture. Et je pense qu'il faut faire attention de ne pas trop commencer à piler un peu sur ce droit d'association là pour soi-disant aller plus vite ou régler plus de plaintes. Il y a un équilibre à aller chercher ici, et je crains qu'on est en train un peu de le perdre.

Alors, commençons par prioriser le droit d'association, la volonté des parties, mettons ça de l'avant. Je pense que, même si on rajoute... Dans les faits, là, tu sais, M. le ministre, si on rajoute cet amendement-là, je pense que ça... il n'y en aura pas des tonnes, de gens qui vont vouloir se retirer d'un regroupement. Ça ne m'apparaît pas comme la porte ouverte que tout le monde va vouloir emprunter. Je pense qu'il y a quand même, au final, quand on prend un pas de recul, un intérêt au regroupement, c'est pour ça qu'on le favorise. Mais il faut garder la possibilité de s'en retirer, par respect de l'autonomie des associations accréditées.

M. Boulet : O.K. Mme la Présidente, je sens le besoin de repreciser des commentaires.

S'il y a un désaccord entre des associations accréditées, il ne faut pas que ça se fasse au détriment de l'exercice des droits des salariées femmes qui sont victimes de discrimination systémique et que ça puisse éventuellement mener à des décisions contradictoires ou qui ne sont pas cohérentes les unes avec les autres. Il faut vraiment éviter ça.

Deuxièmement, il faut éviter la surenchère entre les associations accréditées : Moi, je ne veux pas le regroupement, toi, tu le veux, nous autres, on est plus militants, on revendique plus, on a des droits supérieurs à aller chercher. Il faut éviter la surenchère.

Troisièmement, vous êtes éminemment protégé par le même, même et même : même fondement, même fait, même point de droit. Le risque est à peu près inexistant.

Et enfin je dirais à mon collègue : Je vais vous soumettre une solution. Si on est créatifs, on pourrait même aller et s'inspirer de l'article 9 de la loi sur le Tribunal administratif du travail. Si jamais il y a de quoi qui n'a pas d'allure, l'article 9 prévoit que le TAT a le pouvoir de décider de toute question nécessaire à l'exercice de sa compétence. En outre des pouvoirs que lui attribue la loi, le tribunal peut rejeter sommairement, même, ou assujettir à certaines conditions toute affaire qu'il considère abusive ou dilatoire. Si c'est un regroupement, par exemple, qu'une association accréditée juge contraire à la loi, ou abusive, ou dilatoire, il y a possibilité de demander éventuellement au tribunal d'intervenir. Et, au paragraphe 3° du même article 9, le tribunal aurait le pouvoir de «rendre toute ordonnance, y compris une ordonnance provisoire, qu'il estime propre à sauvegarder les droits des parties». Donc, si une association accréditée a des intérêts légitimes à faire valoir, elle le fera en empruntant un autre canal, qui n'existe pas... qui existe déjà dans la loi sur le Tribunal administratif du travail. Ne créons pas une duplication avec un nouveau forum de contestation, tel que votre amendement le propose. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Oui?

M. Leduc : Pour être bien sûr de comprendre, selon votre analyse, ce que je propose existe déjà comme droit? Il est déjà accessible aux associations accréditées?

M. Boulet : Non, je dis : À la limite, il y a une autre barrière de protection. Si vous considérez qu'un regroupement ne respecte pas les mêmes fondements, mêmes points de droit, mêmes faits, il y a des plaintes en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Et il y a aussi, peut-être, la possibilité de demander... Puis je sais qu'il y a des avocats assez créatifs pour le faire, ils pourraient s'inspirer de la loi sur le TAT et dire : On vous demande... ce regroupement-là est abusif, dilatoire; rendez une décision. Ou rendre une... puis l'autre paragraphe, c'est 3°, rendre une décision propre à sauvegarder les droits des parties. Mais, si c'est juste une guérilla entre deux syndicats, ce n'est vraiment pas, je pense, encore une fois avec respect pour ce que vous nous soumettez, opportun de prévoir la possibilité pour le TAT de donner suite à une requête en révocation d'un regroupement de plaintes à la demande d'une partie, vraiment pas. Nous, on pense que ce n'est pas utile.

M. Leduc : Parce que, là, vous me citez un cas où il y aurait des motifs moins intéressants pour jouer dans ce jeu-là. Mais moi, je vous soumetts l'inverse : s'il y a des motifs pertinents. Ça fait que, là, vous, sur la crainte qu'il y ait des motifs pas glorieux, mettons, qui soient mis de l'avant pour ne pas aller vers le regroupement, vous, c'est pour ça... c'est est là-dessus que vous vous basez pour dire : Je ne veux pas l'autoriser. Mais donc, s'il y a des motifs pas glorieux, ça veut dire qu'il y a probablement aussi des... il peut exister des motifs plus glorieux ou, en tout cas, plus justifiés à vos yeux?

M. Boulet : S'il y a des objectifs compatibles avec l'esprit et le libellé de la loi. Donc, si une association accréditée n'est pas d'accord... Puis on le dit même ici, il faut prendre en compte 103.0.1. Donc, les associations accréditées, on tient compte de leurs opinions. Et si, même, on considère, malgré leurs opinions, que ce n'est pas des plaintes qui ont le même fondement juridique, les mêmes faits pour les mêmes points de droit : possibilité de faire une plainte, non-respect de la loi, à la CNESST. Donc, n'essayons pas de créer un autre forum de contestation qui, selon nous, n'est pas seulement pas pertinent, mais pas utile.

M. Leduc : Peut-être un dernier commentaire? Dans le fond, je comprends donc que, si dans l'avenir, présupposant l'adoption de la loi, quelqu'un veut essayer ce chemin-là, il pourra utiliser le verbatim de notre échange d'aujourd'hui et le déposer au tribunal du travail. Vous passerez donc à l'histoire, M. le ministre.

M. Boulet : Absolument. Bien, si l'article n'est pas respecté, si ce n'est pas le même fondement juridique, ou les mêmes faits, ou les mêmes points de droit, oui, il y a possibilité de contester la justesse ou la légalité dans l'application de la loi dans le regroupement, dans le processus de regroupement.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'amendement? Alors, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement proposé par le député d'Hochelaga-Maisonneuve est adopté?

M. Boulet : Rejeté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Alors... Oh! excusez. Le député d'Hochelaga-Maisonneuve...

M. Leduc : J'avais un autre amendement, pour 102.2.2.

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui, attendez. Oui, oui, nous y arrivons. Alors, maintenant, nous continuons l'article 15 avec la section 102.2.2. Est-ce que M. le ministre veut présenter?

M. Boulet : Absolument. Merci, Mme la Présidente. 102.2.2, donc : Cette loi est modifiée par l'insertion de ce qui suit, à 102.2.2 :

«Un conciliateur désigné en application du deuxième alinéa de [...] 102.2 dispose de 120 jours à compter de sa désignation pour rencontrer les parties et tenter d'en arriver à un accord. Ce délai peut être prolongé de 60 jours par le conciliateur.»

Explication sommaire : Dans le cadre du processus de conciliation obligatoire, le nouvel article 102.2.2 prévoit le délai pendant lequel les parties doivent tenter de conclure un accord. Ce délai est de 120 jours à compter de la désignation du conciliateur. Et ce nouvel article prévoit également que le conciliateur peut prolonger une seule fois le délai pour 60 jours supplémentaires. Merci.

• (21 h 10) •

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le ministre. Est-ce qu'il y a des interventions? Le député d'Hochelaga-Maisonneuve, à vous la parole.

M. Leduc : Si on peut distribuer l'amendement, je pourrai le lire.

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, il y aura une proposition d'amendement.

M. Leduc : Tout le monde en a copie, on peut y aller?

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui. Allez-y.

M. Leduc : Oui? O.K. Donc, l'amendement se lit comme suit : À l'article 102.2.2 introduit par l'article 15 du projet de loi, donc, remplacer le chiffre «120» par «180» et remplacer la deuxième phrase par la suivante :

«Ce délai peut être prolongé par le conciliateur pour une période ne pouvant dépasser la date où le prochain exercice de maintien doit s'effectuer.»

Donc, il y a deux aspects à l'amendement, Mme la Présidente. Le premier, c'est qu'on a eu des représentations, ici, qui trouvaient que le délai de 120 jours était peut-être un peu court, alors ils proposaient 180. Et le deuxième peut nous sembler une évidence, mais je pensais que c'était intéressant de le préciser, qu'en effet on ne peut pas dépasser la date pour la conciliation où le prochain exercice de maintien doit s'effectuer, auquel cas ça pourrait devenir une stratégie pour ne pas faire le maintien, que la conciliation s'éternise pendant des mois et des mois.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Est-ce qu'il y a des interventions? M. le ministre, une réponse?

M. Boulet : Bien sûr. Permettez-moi d'exprimer mon étonnement, parce qu'un des objectifs de l'encadrement des plaintes, c'est que ça soit traité avec diligence, et là vous faites passer le délai de 120 jours à 180 jours pour rencontrer les parties et tenter d'en arriver à un accord. Non seulement ça va à l'encontre de notre objectif de diligence, c'est incompatible avec ce que je mentionnais tout à l'heure à mon collègue de Vimont. À la CNESST, on a l'intention d'embaucher des conciliateurs additionnels... Je ne sais pas, je veux juste m'assurer que mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve me...

La Présidente (Mme Isabelle) : ...oui, monsieur...

M. Boulet : Tu sais, on veut vraiment que ça soit traité avec diligence, on va embaucher des nouveaux conciliateurs, puis là vous dites «180 jours» au lieu de «120 jours». Si vous m'aviez demandé de raccourcir le délai, j'aurais compris. Il faut qu'il rencontre les parties rapidement puis il faut qu'il tente d'en arriver à un accord rapidement. Tout est basé... C'est un des éléments fondateurs de notre projet de loi, accélérer, aller plus rapidement.

Deuxièmement, quand vous me dites : «Ce délai-là peut être prolongé par le conciliateur», nous, on dit : 60 jours une seule fois, «that's it»! Ça fait que ça lui met une pression pour aller rapidement, s'assurer de la plénitude dans l'exercice des droits des salariés féminins.

Et là vous nous dites : «Peut être prolongé par le conciliateur pour une période ne pouvant dépasser la date où le prochain exercice de maintien doit s'effectuer». C'est dans cinq ans! Et là je suis... Peut-être qu'il y a de quoi qui m'échappe, mais le prochain exercice de maintien, c'est dans cinq ans. Donc, ça veut dire : on nie, à toutes fins pratiques, l'exercice des droits des femmes.

Je pense qu'on veut que cette loi-là corrige les écarts, s'attaque sérieusement à la discrimination systémique envers les femmes. On ne peut pas dire au conciliateur : Regarde, prends ton temps, mon ami, il n'y a aucune urgence; tu as rencontré les parties puis tu essaies... tu as du temps en masse pour essayer d'en arriver à un accord.

Pour tous ces motifs, on n'est pas confortables avec l'amendement soumis par Québec solidaire. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le ministre. Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Oui. Le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : La logique de passer de 120 à 180, c'est qu'entre le moment où le délai commence et les premières rencontres il peut souvent se passer plusieurs jours, hein, pour avoir fait déjà de la conciliation, de la négociation...

Une voix : ...

M. Leduc : Oui. Donc, si on dit : Ça commence maintenant, mais trouver les agendas, s'entendre que tout le monde veut y aller, ça peut être long. Et, si on commence tard mais que, finalement, ça fonctionne bien puis qu'on pense qu'on atteint peut-être quelque chose, ça serait un petit peu bête d'arriver au jour 119, de dire : On ferme les livres puis on s'en retourne chez nous, tu sais?

Puis évidemment le 180 jours n'est pas un... il ne faut pas le prendre au complet parce qu'il existe, là. Évidemment qu'on favorise quelque chose de plus rapide et de plus diligent, là-dessus, on s'entend. Mais ce qu'on se disait, c'est que, si tu arrives au jour 119 puis que, par toutes sortes de raisons, tu as commencé plus tard, à partir que le moment de délai a commencé, c'est un peu bête de dire : On ferme les livres puis on s'en retourne chez nous.

Et, sur la question de la deuxième partie de l'amendement, c'est plus quand on arrive... Mettons que le délai commence à la toute fin d'une période, c'est là qu'on se dit : Il ne faudrait pas non plus que ça devienne une stratégie pour étirer, et prolonger, et reporter à plus tard l'exercice.

M. Boulet : Écoutez, je vais vous rassurer, s'il n'y a pas d'accord dans les délais et que la CNESST fait enquête, la loi prévoit déjà la possibilité de faire un accord en tout temps. Mais ça prend des délais, et ça ne peut pas être à la fin d'une période de cinq ans parce que tu fais ton évaluation du maintien, il y a des plaintes qui peuvent être faites dans les 60 jours, selon l'article 100, puis après ça il a le 120 jours à compter de sa désignation, le conciliateur, pour rencontrer les parties et tenter d'en arriver à un accord. C'est certainement dans les premiers mois qui suivent la fin de l'évaluation du maintien. Et le délai qui peut être prolongé, si on avait jusqu'au prochain exercice d'évaluation du maintien, ça pourrait, dans la vaste majorité des cas, s'échelonner sur une période de quelques années.

Et je reviens à mon point premier, même si les délais que nous vous soumettons ne sont pas... il n'y a pas d'accord à l'intérieur de ces délais-là puis que la CNESST fait enquête, n'importe quand par la suite... un accord est possible n'importe quand. Ça fait que c'est une loi qui est vraiment, à cet égard-là, facilitatrice à l'égard des règlements à l'amiable. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le ministre. Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Oui.

M. Leduc : Je veux juste préciser que — pour ne pas nous faire mettre des mots dans la bouche, là — ce n'était pas pour ouvrir un délai interminable, là, pendant cinq ans, c'était dans des scénarios où est-ce qu'un délai commencerait très proche de la fin de la période, où, là, on n'aurait pas voulu que ça devienne une stratégie pour reporter cet exercice-là. Mais, bon, on va arrêter ça là.

M. Boulet : C'est juste... Encore une fois, juste pour vous rassurer, c'est impossible, parce que c'est 60, plus 120, plus 60, on ne peut pas être au bout de... même pas au bout d'un an. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Merci. Alors, écoutez, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement proposé par le député d'Hochelaga-Maisonneuve à l'article 15 est adopté?

M. Boulet : Rejeté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, c'est rejeté. Merci. Nous allons procéder maintenant au vote ou à la mise aux voix en ce qui concerne l'article 15. S'il n'y a pas d'autre intervention concernant l'article 15, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'article 15 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Adopté. Merci, M. le ministre. Merci, chers députés. Parfait. Alors, écoutez, nous continuons avec l'article 17.

M. Boulet : ...le prochain. Si on s'embarque, on va excéder...

La Présidente (Mme Isabelle) : Moi, si on me demande...

M. Boulet : Moi, je proposerais qu'on ajourne, là, si tout le monde est d'accord, parce qu'on s'embarque dans une discussion qui va nous mener jusqu'à 9 h 45, 10 heures.

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce que tout le monde consent à ajourner?

Des voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Alors, écoutez, on est d'accord, hein? Il faut faire une motion précise? O.K., il faut faire une motion d'ajournement des travaux. Alors, est-ce qu'elle est adoptée, l'ajournement des travaux? Adopté? Adopté par tout le monde?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Écoutez, je vous remercie de votre collaboration.

Effectivement, compte tenu de l'heure, nous arrêtons nos travaux, et on continuera demain. Sine die. Parfait.
À demain.

(Fin de la séance à 21 h 20)