



ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE-DEUXIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

de la Commission permanente
de l'économie et du travail

Le mercredi 27 mars 2019 — Vol. 45 N° 6

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 (2)

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 mercredi 27 mars 2019 — Vol. 45 N° 6

Table des matières

Étude détaillée (suite)

1

Intervenants

Mme Claire IsaBelle, présidente

M. Jean Boulet

M. Jean Rousselle

Mme Monique Sauvé

M. Alexandre Leduc

Le mercredi 27 mars 2019 — Vol. 45 N° 6

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 (2)

(Quinze heures vingt et une minutes)

La Présidente (Mme IsaBelle) : Alors, à l'ordre, s'il vous plaît! Nous avons 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 leur sonnerie de leurs appareils électroniques.

Alors, la commission est réunie afin de poursuivre 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 et de l'équité salariale. Alors, bonjour, tout le monde.

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

La Secrétaire : Oui, Mme la Présidente. Mme Tardif (Laviolette—Saint-Maurice) remplace M. Bélanger (Orford); M. Reid (Beauharnois) remplace Mme Foster (Charlevoix—Côte-de-Beaupré); Mme Picard (Soulanges) remplace M. Lévesque (Chauveau); Mme Dansereau (Verchères) remplace M. Martel (Nicolet-Bécancour); M. Birnbaum (D'Arcy-McGee) remplace M. Derraji (Nelligan); et M. Ouellet (René-Lévesque) remplace Mme Richard (Duplessis).

Étude détaillée (suite)

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Je vous rappelle que, comme convenu hier, d'étudier le projet de loi par sujets, hein, nous avons convenu hier qu'on étudiait... ou enfin, ça fait déjà deux jours, d'étudier les contenus par sujets. Nous avons suspendu nos travaux hier, nous avons adopté l'article 15 du troisième bloc de sujets. Nous en sommes maintenant à l'étude de l'article 17 du même bloc. M. le ministre, à vous la parole.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. Avant de procéder à l'article 17, j'aimerais redire à quel point je trouve que c'est une belle expérience de participer à une commission parlementaire. Et le faire dans un tel esprit de collaboration, je trouve ça enrichissant, puis un esprit qui est respectueux de l'objectif qui est visé par cette loi-là, c'est-à-dire de lutter contre la discrimination systémique envers les emplois à prépondérance féminine.

Ceci dit, article 17, donc dans le troisième bloc, comme le disait Mme la Présidente : Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 103, des suivants :

«103.0.1. Un accord résultant d'une conciliation menée en application du premier alinéa de l'article 102.2 doit, s'il concerne des plaintes regroupées qui ont été déposées en vertu de l'article 100 à l'égard d'une entreprise qui ne compte qu'une seule association accréditée représentant des salariés d'une même catégorie d'emplois, être signé par l'employeur, l'association accréditée ayant déposé une de ces plaintes et le conciliateur.

«Un accord résultant d'une conciliation menée en application du deuxième alinéa de l'article 102.2 doit, s'il concerne des plaintes regroupées, être signé par l'employeur et par au moins une association accréditée ou un groupement de telles associations. Il doit également, au plus tard 30 jours après sa conclusion, être entériné par une ou des associations accréditées représentant, pour chaque catégorie d'emplois visée, une majorité de salariés. Il est ensuite signé par le conciliateur.

«S'il se révèle impossible d'en arriver à un accord dans le délai prévu à l'article 102.2.2, un accord sur les plaintes regroupées peut être conclu par les parties visées au deuxième alinéa tant que la commission n'a pas déterminé de mesures en application de l'article 103.0.3. L'accord est entériné suivant ce qui est prévu au deuxième alinéa.

«Si un accord vise un salarié ayant déposé une plainte, l'accord est transmis à la commission, dès sa signature, par le conciliateur ou, s'il s'agit d'un accord visé au troisième alinéa, par les parties afin que celle-ci informe sans délai le salarié de la conclusion de cet accord.»

On arrêterait là. Je vais donner quelques explications sommaires. Donc, le premier alinéa s'applique dans le cas d'une conciliation, je le rappelle, volontaire qui porte sur des plaintes regroupées, selon les critères que nous avons convenus hier, relatives à une évaluation du maintien de l'équité salariale à l'égard d'une entreprise qui ne compte qu'une seule association accréditée. L'accord conclu doit être signé : l'employeur, l'association accréditée et le conciliateur.

Le deuxième alinéa s'applique dans le cas d'une conciliation obligatoire visée au deuxième alinéa de 102.2 qui porte sur des plaintes regroupées relatives à une évaluation du maintien de l'équité à l'égard d'une entreprise qui compte plusieurs associations accréditées et représentant une même catégorie d'emploi. Un accord est conclu dès que l'employeur s'entend avec au moins une association accréditée. L'employeur et cette association signent l'accord. Par la suite, cet accord doit être entériné par une ou plusieurs associations représentant, pour chaque catégorie d'emploi visée par l'accord, une majorité de salariés. Une fois entériné, l'accord est signé par le conciliateur.

Le troisième alinéa accorde aux parties visées par une conciliation obligatoire, au terme de laquelle aucun accord n'a été conclu dans les délais prévus par la loi, la possibilité de soumettre un accord à la procédure d'entérinement durant la période d'enquête de la CNESST tant que celle-ci n'a pas déterminé de mesures.

Le quatrième alinéa prévoit que la CNESST doit informer sans délai le salarié visé par un accord conclu au terme d'une conciliation obligatoire ou volontaire. Merci, Mme la Présidente.

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

M. Rousselle : Juste pour ma compréhension. J'entends bien, là, mais, tu sais, l'exemple, dans une conciliation qui a des plaintes regroupées, il y en a une, à un moment donné, qui... pour l'entente, ça ne fonctionne pas, est-ce qu'ils peuvent la retirer pour que... qu'ils peuvent s'entendre? Un exemple, sur 90 % des plaintes regroupées, puis celle qui fait défaut ou... à cause qu'il peut y avoir une différence sur les autres, peuvent être mises de côté, puis elle, elle passera sur... je ne sais pas, sur...

M. Boulet : Bien, il faut, évidemment, que le regroupement soit supporté par les critères qu'on a vus hier, là, les mêmes faits, le même objet puis le même fondement juridique. Et ce qu'on veut, c'est que l'accord, il peut intervenir avec une association accréditée, même s'il y en a plusieurs qui visent une catégorie d'emploi, mais ça ne peut pas être entériné tant qu'une ou plusieurs associations accréditées regroupant la majorité des salariés visés par la catégorie d'emploi n'est pas ou ne sont pas d'accord, elle ne serait pas entérinée. Et ce qu'on va voir plus loin, et je pense qu'on en a discuté hier, un salarié pris individuellement pourrait se retirer de cet accord-là, on appelle ça un «opting out» en anglais ou un retrait, là. Il y a cette possibilité-là qui existe.

M. Rousselle : O.K. Parce que, moi, c'était juste le fait, effectivement... tu sais, je me disais, bon, la même compagnie, les mêmes gens, oui, tous avec les mêmes critères, là, on s'entend, là, je veux dire, ça, il n'y a pas de problème pour regrouper tout. Mais, tu sais, des fois il peut y avoir une petite différence, vraiment, qui peut être minime, là, qui... à un moment donné, pour peu importe la raison, ils ne s'entendent pas sur ce cas-là. Je me disais, bon, bien, dû au fait que tous les autres cas sont entendus, sont conciliés, que tout va bien, ils sont prêts à signer, je voulais juste voir si c'était possible de... ça peut être des cas exceptionnels que je parle, comprenez-vous, mais que celle-là soit mise de côté puis qu'elle soit réglée, mais dans un autre temps, là.

• (15 h 30) •

M. Boulet : ...puis il ne faut pas négliger le pouvoir du conciliateur, là, qui pourrait décider, pour des raisons totalement fondées, de dire : Non, ça n'aurait pas dû, par exemple, être regroupé, ou l'accord n'est pas pertinent pour cette personne-là, ou que cette personne-là décide d'exercer son droit de retrait, comme on va le voir un peu plus loin, oui, c'est possible. On n'enfoncé jamais un accord dans la gorge de quelqu'un, hein, on veut y aller de la façon la plus démocratique possible, mais il faut que ce soit diligent parce qu'on a beaucoup de plaintes qui sont formulées individuellement, puis des plaintes de syndicats. Il faut s'assurer que ce soit efficace, là, le processus d'accord et la procédure d'entérinement.

M. Rousselle : Je suis conscient que le conciliateur, effectivement, il a un pouvoir. Ça, je suis conscient de ça, mais... puis là qu'est-ce que je dis, là, c'est vraiment peut-être une exception. Comprenez-vous, moi, je voulais juste voir... parce qu'il y a des gens aussi qui nous écoutent, qui comprennent vraiment que, oui, ça se peut, là. Mais c'est peut-être minime qu'est-ce que je viens de dire, là, tu sais, mais... parce qu'effectivement c'est des plaintes regroupées dans le même ordre, dans la même famille, dans la même catégorie. Ça, on comprend tout ça, mais des fois, tu sais, au milieu du travail... Moi aussi, j'ai négocié longtemps, puis des fois, là, c'est... le diable est dans les détails, qu'on disait, hein? Donc, des fois, là, c'est juste, tu sais, quelque chose de bien... un petit peu différent, pas nécessairement gros, mais qui peut faire la différence, puis, tu sais, bien, regarde, moi, je ne suis pas d'accord, puis il y en a un qui se retire. Bien, merci, monsieur.

M. Boulet : Absolument, on a prévu ce droit de retrait là.

M. Rousselle : Parfait. Merci.

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

Mme Sauvé : Merci, Mme la Présidente. En fait, c'est une question de clarification. Au quatrième alinéa, quand vous parlez que... lorsque la CNESST doit, dans le fond, diffuser son accord, vous parlez de la notion de «sans délai», et je sais que nous, on a présenté un amendement en invoquant la notion de «délai raisonnable», et ça n'avait pas été retenu. Alors, «sans délai», on connaît la réalité, là, «sans délai», est-ce que c'est le jour même, la semaine? Je trouve ça un peu particulier qu'on n'ait pas accepté la notion, nous, de «délai raisonnable» et que, là, on dit «sans délai» sans aucune autre précision, alors que la réalité, «sans délai», on s'entend que ça peut être assez vague comme notion.

M. Boulet : Bien, ceci dit, Mme la Présidente, avec respect, souvent, dans les lois du travail, parce qu'on veut assurer la diligence du processus, c'est quand même un accord qui est extrêmement important pour la salariée visée, et donc, quand on écrit «sans délai»,  a, ça veut dire «dès que possible». Il faut que tu le fasses immédiatement, de façon contemporaine à l'accord, assure-toi que la salariée concernée soit d m nt informée, et c'est dans cet état d'esprit là qu'on a écrit «sans délai».

Mme Sauvé : Merci.

M. Boulet :  a me fait plaisir.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Merci. Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Écoutez, on a peut-être commencé trop vite, là, mais on a suivi le plan de travail. Et, si je ne me trompe pas, le député, vous avez... le député... le ministre, vous avez fait le point 103.0.1, alinéa un, deux, trois et quatre. C'est bien ça?

M. Boulet : Exact.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Alors, s'il n'y a pas... On continue. Afin de poursuivre sur l'article 17, nous allons continuer avec l'article 17, point 103.0.2, c'est bien ça?

M. Boulet : Oui.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Oui? Merci.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente.

«103.0.2. Un accord conclu conformément à l'article 103.0.1 règle toute plainte visée par celui-ci et lie chaque association accréditée ainsi que, le cas échéant, chaque salarié ayant déposé une telle plainte.

«Toutefois, au plus tard 30 jours après avoir été avisé par la commission de la conclusion d'un accord, un salarié peut lui manifester par écrit son intention de ne pas être lié par l'accord. Dans ce cas, la plainte du salarié est maintenue.

«L'avis transmis à un salarié par la commission doit notamment comporter un sommaire de l'accord, indiquer la façon dont il peut en prendre connaissance et mentionner son droit de refuser d'être lié par celui-ci. Il doit être accompagné d'un formulaire permettant au salarié de manifester son refus.»

Explications : Le premier alinéa, bon, prévoit les effets juridiques d'un accord conclu à la suite d'une conciliation obligatoire ou volontaire à l'égard des plaintes déposées par les associations accréditées et les salariés.

Les deuxième et troisième alinéas obligent la CNESST à transmettre aux salariés visés par un accord un sommaire de celui-ci. Elle doit aussi les informer de leur droit de ne pas être lié par l'accord — droit de retrait — en leur transmettant un formulaire à compléter à cette fin. Dans ce cas, la plainte individuelle du salarié est maintenue et la CNESST devra procéder à une enquête. Dans le cadre de cette enquête, la CNESST peut toujours proposer aux parties une conciliation volontaire. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Merci. Est-ce qu'il y a des interventions? Alors, nous allons y aller avec le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Il y a un amendement qu'on a acheminé à Mme la secrétaire, si on peut le distribuer.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Attendez, j'ai une question. Effectivement, on y va par ordre, hein, et non pas par celui qui a levé la main en premier?

Une voix : ...

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Merci, monsieur... j'ai vu votre réaction. Alors, on va y aller d'abord par...

M. Rousselle : ...quoi, ma réaction, oui?

Des voix : Ha, ha, ha!

La Présidente (Mme IsaBelle) : D'insatisfaction.

M. Rousselle : O.K.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Alors, on va respecter l'ordre des députés, alors on va y aller avec le député de Vimont.

M. Rousselle : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Merci. Question... C'est juste pour savoir, on parle toujours de délais, puis, bon, on parle des délais au niveau des plaintes regroupées, mais est-ce que c'est la même sorte de délais quand c'est une personne seule qui porte... Est-ce que le délai peut être différent? Parce que, là, on comprend que, s'il y a un travail... puis là... j'y vais qu'est-ce que je pense, là, est-ce qu'il y a un travail qui se fait... Parce que, là, les plaintes regroupées, il faut les regrouper, de un, il faut en faire, des liaisons entre ces plaintes-là, il faut s'assurer qu'elles sont dans la même famille, comme on a dit tantôt, mais après ça la plainte qui est seule...

M. Boulet : La plainte doit être soumise dans les 60 jours de l'exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale, ça, c'est prévu à l'article 100, et par la suite ça suit les délais de traitement usuels à la Commission des normes, équité, santé et sécurité du travail. Mais il n'y a pas de délai spécifique dans la loi. Ça, c'est plus une mécanique qui règle la façon dont on regroupe les plaintes et comment le regroupement est traité au niveau de l'accord et de l'entérinement.

M. Rousselle : Je comprends, mais dans la poutine en arrière, là, de la CNESST qui vont travailler, là, est-ce que... J'y vais qu'est-ce que je pense, si c'est juste une plainte, d'après moi, le travail est moins lourd à faire que si vous avez, quoi, je ne sais pas, moi, 20 plaintes à regrouper.

M. Boulet : Oui, mais ce n'est pas une plainte complexe, généralement c'est traité... après sa soumission, c'est traité diligemment, là, par la Commission des normes. Mais la Commission des normes n'est pas contrainte de respecter des délais spécifiques de traitement, l'important, c'est que la plainte soit soumise dans les 60 jours. Et après ça, dépendamment de sa complexité... je n'ai pas de statistiques avec moi, mais, quand le niveau de complexité n'est pas élevé, c'est traité très rapidement, là.

M. Rousselle : O.K., parce qu'on parlait tantôt... hier, dans le fond — tantôt, c'était hier — on parlait, à un moment donné, le fait qu'on regroupait, on disait, bien, comme quoi qu'il va y avoir plus de conciliateurs de disponibles, que toute la mécanique va être plus facile. Là, je me... c'est là-dessus aussi que je m'en vais, voir... Puis là vous avez... si j'ai bien compris hier, que vous m'avez dit qu'il était pour y avoir des gens qui vont être ajoutés, d'autres personnes qui vont être embauchées. A ce moment-là, c'est pour ça, c'est là-dedans que j'y allais, là, tu sais. Est-ce que...

M. Boulet : Oui, Mme la Présidente, oui, c'est ce que j'ai mentionné hier, on procédait à l'embauche de nouveaux conciliateurs pour accélérer le processus de traitement des plaintes regroupées, mais ça va avoir un impact sur les plaintes non regroupées, les plaintes individuelles. Si la personne, individuellement, veut participer à un processus de conciliation, parce que c'est une conciliation qui peut être facultative dans le cas de cette personne-là, c'est sûr qu'il va y avoir une accélération du traitement des plaintes en raison de l'embauche de nouveaux conciliateurs. Merci, Mme la Présidente.

M. Rousselle : Parce que, si jamais que les plaintes sont traitées plus rapidement quand elles sont individuelles, ça va faire, peut-être, que les gens vont vouloir avoir des traitements individuels, là, tu sais.

M. Boulet : Pardon? Excusez-moi?

M. Rousselle : C'est que je comprends l'objectif de les regrouper, puis c'est correct, là, dans le sens qu'on veut comme accélérer, puis, bon, si c'est des plaintes qui se ressemblent, qui sont de même famille, je comprends, mais... parce que les gens, s'ils se rendent compte que les plaintes qui sont individuelles sont traitées plus rapidement, ils vont peut-être avoir tendance d'y aller individuel. Là, c'est toujours dans la mécanique, comme on va voir, là, tu sais, au CNESST.
• (15 h 40) •

M. Boulet : Moi, je n'oserais pas dire ça parce qu'il y a quand même des délais maximums, il y a un encadrement dans le temps du traitement des plaintes regroupées, ça fait que c'est plus serré dans le temps, ça fait qu'il n'y a pas... je ne pense pas que quelqu'un se dise : Moi, j'ai un avantage à faire une plainte individuelle. C'est sûr que, là, on est en contexte non syndiqué, là, c'est ce que je comprends de votre intervention, parce que... Moi, ce n'est pas ma perception qu'il y aurait un incitatif à faire une plainte individuelle en raison du délai de traitement qui serait plus rapide, non, au contraire.

M. Rousselle : J'y vais toujours dans l'optique que ça aille plus vite, parce que vous parliez, justement, qu'il y avait plus de 14 000 plaintes non gérées, donc je me disais... c'est là-dessus ma réflexion. C'est bon.

M. Boulet : Et il y en a plusieurs, cependant... et ça, c'est un des éléments qu'on voulait gérer avec notre projet de loi, dans les 14 000 quelques plaintes, il y en a plusieurs, et un pourcentage que je ne serais pas capable de déterminer, qui concernent les mêmes catégories d'emploi et qui vont bénéficier... même si les plaintes précèdent l'adoption de notre loi, elles vont pouvoir bénéficier de cette procédure-là de regroupement, de conciliation obligatoire, d'accord et ainsi que de la procédure d'entérinement.

M. Rousselle : Donc, qu'est-ce qu'on fait actuellement, ils vont pouvoir aller dans le passé, là?

M. Boulet : Tout à fait, pour les plaintes qui sont en suspens.

M. Rousselle : Pour amener ces 14 000 là, oui, c'est ça.

M. Boulet : Absolument. C'est un des autres avantages de notre projet de loi. Merci.

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

Une voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : C'est ça... Là, on alterne?

Des voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : O.K., donc, on alterne? Parfait, on y va. Alors, j'y vais avec le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Merci. Donc, l'amendement, si on pouvait peut-être le distribuer. Vous avez compris, hier, qu'on s'était inscrits en forte dissidence par rapport à la capacité d'obliger les regroupements, de forcer les regroupements de plaintes, notamment pour les associations. Donc, en toute logique, on s'inscrit en faux aujourd'hui.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Je vais vous inviter à le lire.

M. Leduc : À le lire d'abord? D'accord.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Oui, lisez d'abord, parce qu'il y a deux mots «salarié» dans votre alinéa, ça fait que ça va nous dire où le placer.

M. Leduc : Alors, l'amendement se lit comme suit : Au deuxième alinéa de l'article 103.0.2 introduit par l'article 17 du projet de loi, insérer, après «salarié», les mots suivants : «ou une association accréditée minoritaire».

Oh! il y a une erreur ici, il n'y avait pas «minoritaire», finalement. Mais je pense qu'il y a une petite confusion sur la bonne version.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Ce n'est pas «minoritaire» certain, hein, c'est...

Des voix : ...

La Présidente (Mme IsaBelle) : Juste «une association accréditée»? O.K.

M. Leduc : C'est ça, une petite erreur de version de notre part, donc on peut biffer le «minoritaire», donc.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Alors, oui, attention...

M. Leduc : Voulez-vous que je le relise, Mme la Présidente?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Moi, je vous inviterais même à tout lire l'alinéa, là, pour être sûrs qu'on place bien le mot, votre ajout au bon endroit. Est-ce que ça vous va? Commencez l'alinéa deux. Alors, c'est cette section-là : «Toutefois, au plus tard 30 jours...»

M. Leduc : Peut-être juste suspendre une petite minute, ce ne sera pas très long.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Oui.

(Consultation)

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Alors, on continue.

M. Leduc : Vous voulez que je lise l'amendement ou ce que ça donnerait?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Bien, ce que ça donnerait, pour être sûrs qu'on se comprenne, oui.

M. Leduc : Ce que ça donnerait, alors, on est au deuxième alinéa : «Toutefois, au plus tard 30 jours après avoir été avisé par la commission de la conclusion d'un accord, un salarié ou une association accréditée peut lui manifester par écrit son intention de ne pas être lié par l'accord. Dans ce cas, la plainte du salarié ou d'une association accréditée est maintenue.»

La Présidente (Mme IsaBelle) : Par rapport à l'amendement, est-ce que vous voulez l'expliquer? Oui, hein?

M. Leduc : Bien oui, certainement.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Allez-y, expliquez.

M. Leduc : Merci. Alors, comme je disais un peu plus tôt, hier on s'est inscrits en faux par rapport à la volonté de forcer des regroupements de plaintes de deux associations accréditées dans un même secteur pour les arguments qu'on vous a servis hier. Et dans toute logique, on s'inscrit encore plus en faux à la volonté de forcer le résultat, en quelque sorte, parce que, là, on arrive dans un... C'est déjà une chose de forcer le regroupement, bon, la logique voulant qu'on essaie de trouver un accord qui lie les deux, c'est une chose, mais là, en plus, on les force à avoir le résultat de ce regroupement-là, qui peut clairement ne pas être à l'avantage des deux associations. Mais, de toute façon, ce n'est pas tellement ça, l'argument de base, c'est l'ingérence. Et il y a des articles très clairs, d'ailleurs, dans le Code du travail, qui interdisent l'ingérence dans une association de salariés. On n'est pas dans ce type de cas là, mais on est dans l'esprit, là, où est-ce que le gouvernement commence à décider de qui va être regroupé ou pas, de qui devra gérer la conséquence de cette conciliation-là.

Alors, nous, on trouve ça vraiment pas correct, d'autant plus que, là, on joue un peu dans le droit constitutionnel, là. Le droit d'association, ça découle des chartes, c'est clairement enchâssé, c'est clairement respecté. Donc, là-dessus, il est à prévoir... ou, en tout cas, ça ne prend pas la tête à Papineau pour s'imaginer que, probablement, il y aura... — Papineau est l'autre salle à côté, hein, oui, ici on est à La Fontaine, d'accord — alors, qu'il y aura probablement contestation judiciaire basée sur ce droit d'association là qui est protégé par la charte. Alors, nous, c'est quelque chose sur lequel on insiste, là,

parce que vous avez entendu les groupes qui sont venus, il faut leur laisser de l'espace. Si vous êtes encore dans un esprit d'aller rechercher la paix industrielle, on ne peut pas aller dans ce sens-là, ce n'est pas possible. Merci.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Alors, est-ce qu'il y a une intervention? M. le ministre.

M. Boulet : Mme la Présidente, merci pour vos commentaires, merci pour votre contribution. Cependant, c'est clairement prévu qu'un ou plusieurs syndicats peuvent convenir... pour que ce soit entériné, il faut qu'un ou plusieurs syndicats qui ont convenu représentent la majorité des salariés. Ce n'est pas de l'ingérence, c'est de la cohésion. Comment mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve pourrait concevoir qu'il y ait, par exemple, cinq associations accréditées dans la même entreprise qui visent la même catégorie d'emploi, s'en aillent dans cinq directions différentes, alors que c'est la même équité salariale qu'on recherche, c'est la même catégorie d'emploi? On se ramasserait dans un environnement totalement incohérent au niveau de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. C'est la raison pour laquelle on s'est dit : Majorité des salariés, c'est démocratique, et, s'il y en a, des salariés pris individuellement, comme le soulignait notre collègue de Vimont, ils peuvent opter «out», ils peuvent se retirer.

Et je n'ai pas entendu... les associations syndicales ne sont pas opposées à ça. Elles le souhaitent, pour certaines, certaines étaient opposées. Mais il faut penser à l'équilibre avec le monde patronal, qui souhaite que ce soit cohérent, qu'ils ne veulent pas qu'au sein de la même entreprise il y ait un deal x et un deal y pour la même catégorie d'emploi. Nous, on dit : On fait confiance au processus de conciliation, on s'assure que ce soit démocratique et diligent et que l'équité salariale soit aussi équitable entre des personnes de la même catégorie d'emploi de la même entreprise. Ça aussi, ça existe, cette équité salariale là, et il va falloir que les échelles de salaire soient aussi tout à fait égalitaires aussi en même temps. Donc, ça nous apparaît totalement respectueux de l'esprit de cette loi-là. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'amendement? L'amendement, d'abord.

• (15 h 50) •

M. Leduc : Ce qui est en train d'arriver, Mme la Présidente, c'est qu'on joue un peu à l'apprenti sorcier, comme si on était au Tribunal du travail, puis on essaie de forcer des regroupements d'accréditation. S'il y a plus qu'une accréditation, c'est qu'il y a une raison, qu'elle soit bonne ou qu'elle soit mauvaise, puis que vous les aimiez ou que ne vous les aimiez pas, que ce soit compliqué ou pas, ça ne relève pas de vous. Il y a plusieurs accréditations, elles ont été reconnues comme telles par le tribunal avec une série de lois, une série de codes, une série de pratiques qui nous dépassent, bien avant que nous soyons, nous-mêmes, des praticiens du droit du travail, M. le ministre.

Alors là, ce que je comprends que vous êtes en train d'essayer de faire, là, c'est de forcer des regroupements d'accréditation dans des milieux parce que, de facto, si on ne plus négocier puis avoir nos propres ententes, je veux dire, on ne fonctionne plus, là, on n'est plus une association accréditée. Et, si c'est ça, l'intention, bien, qu'il le dise et qu'il le fasse. Il pourra aller prendre des notes, peut-être, avec notre collègue, M. Barrette, notre ancien ministre de la Santé, qui a fait des grosses fusions dans le milieu de la santé. Si c'est ça, son intention, qu'il le dise.

Donc, qu'il y ait un regroupement forcé, bon, vous n'avez pas voulu reculer hier là-dessus, on l'entend. Qu'il y ait une entente qui soit faite avec une association majoritaire, on l'entend, mais elle ne doit pas forcément s'appliquer à tout le monde, il faut que tout le monde y adhère. C'est le principe de base de la paix industrielle, c'est le principe de base. Sinon, qu'est-ce qu'on fait ici, là? On ne peut pas forcer... C'est une petite loi spéciale que vous êtes en train de nous mettre, là, dans... une petite loi spéciale soft, où les gens vont être forcés d'adopter des conditions auxquelles ils n'auront pas adhéré. C'est un principe de base puis, je vous le répète, ce sera contesté en fonction de la charte. Et, si vous voulez certainement vous protéger, vous pourriez faire comme votre collègue le ministre de l'Immigration, mettre une clause nonobstant directement dans la loi, vous seriez donc «paddé» pour la suite.

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

M. Boulet : Mme la Présidente, non, il n'y a certainement pas... D'ailleurs, notre projet de loi vise à se conformer à un jugement de la Cour suprême du Canada. Et je l'ai dit d'emblée dans mes remarques préliminaires, on adhère totalement, à la CAQ, non seulement au concept de discrimination systémique, mais on va tout faire pour éviter qu'il y ait des écarts salariaux qui découlent de l'appartenance d'une femme à une catégorie d'emploi qui n'est pas évaluée au même titre qu'un emploi qui est masculin : travail équivalent, salaire égal, travail équivalent, salaire égal. On n'est pas dans un contexte, ici, de négociation ou de convention collective de travail, on n'est pas, ici, soumis aux impératifs du Code du travail du Québec, on est dans un contexte de processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale et on propose la formule du regroupement en la balisant de la façon la plus restrictive possible.

On ne force pas les regroupements, ceci dit avec respect. Quand mon collègue dit : On force les regroupements, puis c'est une loi spéciale, puis qu'on me compare à l'ancien ministre de la Santé libéral, bon, j'ai beaucoup de respect pour lui, mais je ne suis pas sûr que c'est utile à nos discussions de faire des comparatifs de cette nature-là. Je pense qu'il faut avoir une discussion constructive. On ne force pas les regroupements. Trouvez-moi des lois du travail au Québec où on balise autant les regroupements. On va même plus loin que le Code de procédure civile, qui est une loi fondamentale au Québec, on dit : les mêmes fondements de même nature, même objet, même catégorie d'emploi. On veut simplement... puis ce n'est pas forcer, c'est en respect de certains critères qui sont objectifs et clairement reconnus par la jurisprudence. La clause dérogatoire à laquelle vous réferez n'a, encore une fois, ceci dit avec respect, aucune utilité, aucune pertinence parce que non seulement nous ne violons pas un droit fondamental, nous faisons un projet de loi pour permettre le respect de l'égalité entre les hommes et les femmes. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'amendement? Je veux juste aller vérifier si notre collègue... Non. Alors, le député d'Hochelaga-Maisonneuve, oui.

M. Leduc : Là, je ne comprends pas pourquoi on me répond sur le regroupement, moi, je parle du résultat ici, là. Je vous l'ai dit, le débat, on l'a fait hier sur le regroupement, on n'est pas d'accord avec votre décision, mais, bon, on continue. Ici, c'est sur le résultat. C'est une chose de forcer le regroupement, c'en est une autre de rentrer dans la gorge un résultat dans une association qui pourrait y être opposée pour quelque motif que ce soit, et ce n'est pas à vous ni à moi de décider de ce motif-là. Il y a un concept de base qui est le droit d'association, il y a des assemblées générales, il y a des gens qui se rassemblent, qui déterminent des stratégies, des priorités, et là vous êtes en train de dire qu'une association qui est minoritaire dans un milieu n'aura aucun droit de se retirer d'un accord qu'elle pourrait décider ne pas être le meilleur accord pour elle.

Et je suis bien conscient que ce n'est pas une négociation, là. Là, vous ne m'apprenez rien ici, là, donc... Mais en même temps, si ce n'est pas une négociation, pourquoi il y a autant de plaintes? Bien, peut-être parce qu'on n'a pas été capables de trouver la façon de s'entendre. Alors, moi, je plaide que ce que vous faites là, ça ne respecte pas le droit d'association, donc ça ne respecte pas la charte. Il y a une chose que je suis convaincu, c'est que les gens qui ont initié le recours jusqu'à la Cour suprême qui fait en sorte qu'on est ici aujourd'hui, je suis profondément convaincu que leur volonté, ce n'était pas de perdre des droits d'association avec le projet de loi qui allait découler de leur victoire en Cour suprême.

M. Boulet : Mme la Présidente, là je vais faire des commentaires assez brefs, là. Vous faisiez référence à un regroupement forcé. Ce qu'on a convenu hier, ce n'est certainement pas un regroupement forcé. Et l'équité salariale, là, c'est un droit de nature individuelle. Les associations accréditées, on ne se mettra pas à permettre du «bargaining» ou de la négociation entre les associations accréditées sur le dos des salariés qui ont un droit fondamental à l'équité salariale. Tout ce qu'on dit, c'est qu'une ou plusieurs associations accréditées qui regroupent la majorité des salariés dans l'entreprise dans la même catégorie d'emploi, l'accord peut être entériné. Puis, s'il y a des personnes salariées prises individuellement qui ne veulent pas, parce que, je le répète, c'est un droit qui est foncièrement individuel à l'équité salariale, cette personne-là pourra exercer son droit de retrait. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'amendement, je le répète? 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 17, section 103.0.2, est adopté?

M. Boulet : Rejeté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Rejeté? C'est bien.

Je veux juste rappeler ici que nous ne pouvons pas nommer les députés par leurs noms de famille mais bien par leurs noms de circonscription.

Une voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : C'est parfait. C'est parfait. Alors, nous continuons. Nous continuons avec, toujours, l'article 17, la section 103.0.3. M. le ministre.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente.

«103.0.3. La commission détermine les mesures qui doivent être prises pour que l'équité salariale soit atteinte ou maintenue conformément à la présente loi dans les situations suivantes :

«1° il se révèle impossible d'en arriver à un accord au terme d'une conciliation;

«2° un accord n'a pas été conclu dans le délai prévu à [...] 102.2.2;

«3° un accord n'a pas été entériné conformément au deuxième alinéa de l'article 103.0.1.

«La commission fait de même à l'égard d'une plainte d'un salarié qui a manifesté son refus d'être lié par un accord conformément au deuxième alinéa de l'article 103.0.2.

«Le délai de réalisation des mesures est fixé par la commission.»

Donc, cet article prévoit les situations dans lesquelles la CNESST doit procéder à une enquête afin de déterminer les mesures qui permettront d'atteindre ou de maintenir l'équité salariale au sein de l'entreprise. Merci, Mme la Présidente.

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

Mme Sauvé : Alors, il y a un thème dans mes questions, la notion de délai. Donc, je veux revenir sur la question du «le délai de réalisation des mesures est fixé par la commission». Dans l'esprit de ce projet de loi, le ministre l'a nommé à plusieurs occasions, d'être dans une efficience, de faire en sorte que le processus de plainte soit fait de façon plus optimale en respect du salarié, est-ce que le délai de réalisation ne mériterait pas des précisions additionnelles?

M. Boulet : Bien, la commission... Essentiellement les mesures, ça va être soit de nature compensatoire ou des ajustements salariaux. C'est les deux corridors que la commission peut emprunter. Et, à partir du moment où elle dit : Il faut que les mesures soient effectives, là les sommes portent intérêt. Évidemment, si c'est une compensation dans le temps,

il faut que ça rétroagisse. Et, si c'est un ajustement qui n'est pas versé, bien là, ça porte intérêt de façon rétrospective, c'est-à-dire dans l'avenir.

Mme Sauvé : Et même dans cet ajustement, Mme la Présidente, même dans cet ajustement salarial, il n'y a pas de délai qui est noté ou précisé dans l'application?

M. Boulet : Non, il n'y a pas de délai prévu dans la loi. C'est déterminé par la commission, puis ce que j'en sais par expérience, c'est que ça dépend vraiment de la nature et de la complexité du cas, mais elle le fait de manière diligente. Et je n'ai jamais eu d'observation, quelle qu'elle soit, sur la lenteur du processus de détermination des mesures quand la commission décide ou fait enquête. Merci.

• (16 heures) •

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Est-ce qu'il y a d'autres interventions? S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons pouvoir voter ou aller à la mise aux voix de l'article 17. Alors, j'y vais. Est-ce que l'article 17 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Adopté. Parfait. Alors, nous procédons, cette fois-ci... nous poursuivons avec le dernier article du thème du troisième bloc, l'article 16.

Des voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Alors, est-ce que M. le ministre est prêt?

M. Boulet : Oui, tout à fait. Merci, Mme la Présidente.

Donc, l'article 16 du projet de loi : L'article 103 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans le premier alinéa, de «Il est signé» par «Sous réserve de 103.0.1, il est signé»;

2° par la suppression du deuxième alinéa.

Explications : La modification apportée à 103 vise deux objets : tenir compte des nouvelles dispositions relatives aux accords de conciliation qui peuvent être conclus à la suite d'une conciliation sur des plaintes regroupées, que la conciliation ait été volontaire ou obligatoire, et lesquelles prévoient un processus permettant au salarié de s'exclure d'un accord; deuxième explication, déplacer à l'article 103.0.3 le contenu du deuxième alinéa, qui prévoit que la CNESST doit faire enquête et déterminer des mesures lorsqu'une conciliation n'a pas permis la conclusion d'un accord.

Donc, c'est plus un article de concordance avec ce que nous venons d'adopter, notamment. Puis je le répète, hein, je pense que je l'avais mentionné hier, ce n'est pas parce qu'il n'y a pas d'accord et donc pas d'entérinement que, dès que l'enquête est commencée, ça empêche les parties de conclure un accord, qui peut intervenir en tout temps. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Est-ce qu'il y a des interventions sur l'article 16? S'il n'y a pas d'intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Alors, est-ce que l'article 16 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Adopté. Parfait. Alors, nous poursuivons cette fois avec un nouveau thème, un nouveau sujet. Est-ce que c'est la fin, oui? Est-ce que vous aviez autre chose dans ce bloc?

M. Boulet : Non, ça complète ce bloc.

La Présidente (Mme Isabelle) : Non, hein? C'est ça.

M. Boulet : Avec votre permission, peut-être une suspension de cinq minutes, si ça vous convient, juste...

La Présidente (Mme Isabelle) : C'est parfait. On va suspendre cinq, 10 minutes. Parfait.

(Suspension de la séance à 16 h 3)

(Reprise à 16 h 12)

La Présidente (Mme Isabelle) : Les députés d'Hochelaga-Maisonneuve et René-Lévesque, est-ce que nous pouvons reprendre bientôt? Et finalement nous allons commencer.

Alors, nous commençons le quatrième bloc dans le plan de travail ou le quatrième thème. M. le ministre, vous allez nous commencer par expliquer l'article 2, paragraphes 1°, 2° et 3°, c'est bien ça, avec l'article 35, 35, alinéa trois.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. L'article 35 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans le paragraphe 4° du premier alinéa, de «un avis» par «, à défaut, un avis indiquant»;

2° par l'ajout, à la fin du deuxième alinéa, de la phrase suivante : «Il doit, en outre, mentionner que ces recours s'exercent au moyen du formulaire prescrit par la commission.»;

3° par la suppression du troisième alinéa.

Donc, les modifications visent trois objets. Au paragraphe 4°, la modification apportée en est une de simple cohérence avec le nouveau libellé du paragraphe 3° de 76.3 introduit par l'article 7, donc simplement de la cohérence. À la fin du deuxième alinéa, l'ajout vise à indiquer par quel moyen exercer le recours prévu à l'article 99, c'est le formulaire prévu par la CNESST en vertu du deuxième alinéa du nouvel article 101.01. Et enfin, à la fin de l'article, la modification vise à supprimer l'obligation de transmettre un préavis d'affichage lors de l'exercice initial, en concordance avec les articles 3 et 7 du projet de loi.

On a eu les discussions, et ce bloc-là, vous allez voir que c'est vraiment le corollaire ou des corollaires découlant des débats, des discussions qu'on a eues depuis le début de notre commission parlementaire. Donc, 1°, 2° et 3°, ça vise à rendre obligatoire le formulaire de plainte, puis 2°, abolir le préavis d'affichage. Merci.

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

M. Leduc : On déposerait un amendement, vous l'avez reçu par courriel. Alors, il vise à supprimer le troisième paragraphe de l'article 2. Voulez-vous qu'on suspende?

La Présidente (Mme Isabelle) : Peut-être juste le mentionner rapidement puis après... On va passer les feuilles rapidement, rapidement, oui.

M. Leduc : Bien, c'est ça, c'est : Supprimer le troisième paragraphe de l'article 2.

La Présidente (Mme Isabelle) : Qui consiste à... Est-ce que vous pouvez le lire, celui qu'on veut supprimer?

M. Leduc : Donc, en fait, c'est ce qui est prévu d'être supprimé, l'avis de préaffichage, là, le dernier paragraphe : «L'employeur informe les salariés de l'affichage, par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment la date de l'affichage, sa durée et par quels moyens ils peuvent en prendre connaissance.» Le projet de loi supprime ça, et nous, on supprime... on propose de supprimer la section qui supprime ça, vous comprenez, ce qui ferait en sorte de le garder. Deux moins égalent un négatif, est-ce qu'on s'entend tous?

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, supprimer l'article 3... le troisième paragraphe de l'article 2.

M. Leduc : Qui lui-même supprime un article, donc ça veut dire qu'on voudrait le garder. Si je peux juste rapidement m'exprimer, on a fait beaucoup ce débat-là hier, mais parfois la nuit porte conseil. Je prenais une chance, je me dis : Peut-être que, dans son sommeil, M. le ministre s'est ressassé mes arguments, et je l'aurais peut-être rejoint par une autre manière qu'en personne. Alors, je voulais vérifier ce matin s'il y avait peut-être de l'ouverture à garder le préavis parce qu'encore une fois c'est de l'information. On ne manque jamais trop d'information, on ne peut pas se noyer dans trop d'information. Donc, c'est quelque chose qui était là. Et évidemment, encore une fois, comme je venais de le dire, il y a eu une contestation de cette loi-là qui a été amenée jusqu'en Cour suprême. Les gens qui ont gagné ne se sont certainement pas dit : Youpi! On va perdre le préavis d'affichage à l'issue de cette victoire à la Cour suprême. Donc, pour nous, on trouve que c'est un retrait qui n'est pas nécessaire. On s'entend, là, ce n'est pas la cause du siècle, mais, en tout cas, bref, tout ça pour dire que je me réessaie avec M. le ministre en espérant peut-être l'avoir convaincu dans son sommeil.

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

M. Boulet : Mme la Présidente, oui, la nuit a porté conseil, et ça a simplement raffermi mon opinion qu'il fallait abolir ce préavis-là qui n'a absolument aucune utilité et m'a raffermi dans l'intention d'assurer une harmonisation entre l'affichage des résultats et le prochain exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale à tous les cinq ans, donc à la cinquième date anniversaire, donc. Et, pour toutes les raisons exprimées hier, je n'irai pas au-delà de ce que... Mais merci de l'invitation quand même. Merci de votre amendement.

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

M. Rousselle : Oui, mais c'est juste une question à mon collègue, là. C'est bien supprimer qu'est-ce qui a été supprimé, là, donc la portion en rouge, là, hein, c'est ça?

M. Leduc : Exactement. Le garder, oui, c'est ça.

M. Rousselle : Oui, O.K.

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce qu'il y a d'autres propositions? Alors, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons précéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement proposé par le député d'Hochelaga-Maisonneuve à l'article 2 est adopté?

Des voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, c'est rejeté.

Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'article 2 tel que présenté par le ministre, paragraphes 1^o, 2^o et 3^o? S'il n'y a pas d'autre intervention, ce que le ministre a présenté... Alors, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Parfait. Est-ce que l'article 2 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. M. le ministre, nous pouvons donc poursuivre dans la liste ou dans le plan de travail avec l'article 3.

M. Boulet : L'article 3 du projet de loi : L'article 75 de cette loi est modifié par la suppression de la dernière phrase du troisième alinéa.

Expliquée sommairement, la modification apportée à l'article 75 de la loi vise à supprimer l'obligation de transmettre un préavis d'affichage lors de l'exercice initial, en concordance avec les articles 2 et 7 du projet de loi.

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

M. Leduc : On avait préparé un amendement, Mme la Présidente, mais là on ne fera pas perdre le temps à personne. On a compris le message il y a quelques instants.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. 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... Oui, pardon, M. le député de Vimont.

M. Rousselle : Ça va vite là.

Une voix : ...

• (16 h 20) •

M. Rousselle : Oui, c'est ça. Le comité d'équité, là, je comprends qu'est-ce qu'on enlève, là, c'est la partie rouge, là, mais je comprends qu'il y a d'autres choses qui sont dans la loi puis qu'on a modifiées, là, mais ça vient en quoi alourdir?

M. Boulet : Bien, c'était un préavis. En fait, comme on a discuté hier, rappelons-nous, lors de l'exercice initial, on faisait un préavis disant qu'on allait faire un avis, et les parties nous disaient : Il n'y a pas d'utilité. Puis après ça, quand on fait l'exercice de maintien, cinq ans plus tard, tout le monde était mêlé : Est-ce que c'est cinq ans du préavis informant qu'on va aviser ou à partir de la date de l'avis? Ça fait qu'il y avait beaucoup d'écarts dans les exercices d'évaluation du maintien d'équité salariale, et ça nous a fortement été recommandé par la CNESST de ne plus avoir ce préavis-là qui n'avait aucune utilité. Et dorénavant c'est remplacé... en fait, ce n'est pas remplacé, mais maintenant il y a un processus de participation des salariés qui se déroule pendant les 60 jours qui précèdent l'avis où on affiche les résultats, donc beaucoup plus fluide et beaucoup plus facile, après ça, à tous les cinq ans, d'harmoniser avec ta date où tu as avisé, bien, que tu affichais tes résultats. Merci, Mme la Présidente.

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'article 4... pardon, l'article 3 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Isabelle) : Adopté. Excellent. Nous continuons donc, selon le plan de travail, avec l'article 4.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. L'article 4 du projet de loi : L'article 76 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de «être accompagné de renseignements sur les recours prévus à la présente loi ainsi que les délais pour les exercer» par «doit inclure des renseignements sur les recours prévus aux articles 96.1, 97 et 99 ainsi qu'indiquer les délais pour les exercer. Il doit, en outre, mentionner que ces recours s'exercent au moyen du formulaire prescrit par la commission».

Explications : Sommaire, donc, les modifications apportées à l'article 76 de la loi visent deux objets : un, indiquer les articles précis qui traitent des recours applicables afin que les personnes salariées soient mieux informées; deux, indiquer par quel moyen ces recours sont exercés, c'est-à-dire par la voie du formulaire prescrit par la CNESST en vertu du deuxième alinéa du nouvel article 101.01 introduit par l'article 13 du projet de loi. Merci, Mme la Présidente.

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

M. Leduc : Merci. C'est une question, en fait, pas tant sur ce qui est, mais ce qui n'est peut-être pas. Il y a un groupe qui nous a indiqué que les recours qui sont prévus, là, 96.1, 97, 99, il y en aurait un autre qui aurait pu s'y retrouver, le recours

à l'article 101. Et je vais vous avouer, tu sais, je ne maîtrise pas tout à fait tous ces recours-là. En fait, on se demandait pourquoi ce recours-là n'y est pas, dans cette liste. Parce que, dans le fond, c'est un rajout, ici, hein, on rajoute une référence qui n'était pas dans l'article précédent, donc 96.1, 97, 99, et le groupe en question se demandait pourquoi on n'a pas mis la référence à 101, qui, selon leur analyse, était un recours similaire.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Nous allons...

M. Leduc : On peut peut-être suspendre un peu, là, question de... Je sais que c'est très technique, mais justement j'aimerais ça avoir une...

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce que vous voulez...

M. Boulet : Non, c'est parce que les recours qui sont mentionnés à l'article 76 concernent les entreprises où il y a un programme d'équité salariale, alors que 101, c'est plus une plainte de nature générale. Mais moi, je pense que ça mérite une attention particulière et je vais le vérifier avec mon équipe. Puis, si on pouvait suspendre quelques minutes pour qu'on puisse...

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui, accordé. Nous allons suspendre quelques minutes. Merci. Ça va?

(Suspension de la séance à 16 h 25)

(Reprise à 16 h 29)

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, nous laissons la parole au ministre pour répondre à la question du député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. Après vérification, on réalise qu'à 101 c'est les plaintes où on allègue un manquement prévu à l'article 15 ou 76.9, et là c'est ce qu'on appelle un agissement prohibé, quand il y a une allégation de mauvaise foi de l'employeur. Donc, parce que ce n'est pas une plainte typique, ce n'est pas une plainte régulière, c'est une plainte exceptionnelle, c'est la raison pour laquelle on ne l'a pas intégrée ici, dans cet alinéa-là.

Ceci dit, on pense que ça pourrait être plausible de l'indiquer. En plus, si un groupe l'a soulevé, moi, je me dis : Il n'y a rien qui empêcherait qu'un formulaire, il y ait un petit carré où on prévoit « agissement prohibé » ou « mauvaise foi » puis que la personne coche, dans le formulaire, « agissement prohibé », « mauvaise foi », quitte à donner des informations supplémentaires. Et, en principe, je ne m'oppose pas à ça, ça fait que ce qu'on suggérerait... parce que ça peut avoir un impact sur d'autres articles qu'on a déjà adoptés, et donc on l'ajouterait, on proposerait éventuellement, après vérification, un amendement qui réfère à tous les articles qu'on a déjà adoptés où on aurait pu ou dû inclure l'article 101. Alors, si c'est... mais je le ferais avec le consentement de tout le monde parce qu'on suspendrait, donc on demanderait la suspension pour cet article-là, avec le consentement, si les partis d'opposition sont d'accord.

• (16 h 30) •

La Présidente (Mme Isabelle) : O.K., c'est ça. Est-ce qu'il y a consentement à cette motion?

Des voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Alors, on ne votera pas l'article 4 tout de suite, excellent. Mais on ne suspend pas les activités, là, je ne sais pas qui a pensé ça.

Des voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui, oui, mais c'est... Non, mais c'est parce qu'il y a quelqu'un qui a dit : On suspend les... J'ai entendu : On suspend les activités. Non, non.

Des voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : On continue. Alors, c'est parfait? Nous continuons avec l'article 5. Nous allons... Est-ce que c'est correct?

M. Boulet : Donc, l'article 5 : L'article 76.1 de cette loi est modifié :

1° par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant :

« Cette évaluation est effectuée afin d'identifier si des événements survenus dans l'entreprise depuis l'exercice précédent ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine équivalentes et, le cas échéant, de déterminer les ajustements requis. »;

2° dans le deuxième alinéa :

a) par la suppression de «, en vue de déterminer si des ajustements salariaux sont requis, »;

b) par le remplacement de «du deuxième alinéa de l'article 76» par «du premier alinéa de l'article 35, du deuxième alinéa de l'article 75 ou de l'article 76.3»;

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

«L'article 13 s'applique à une évaluation du maintien de l'équité salariale, compte tenu des adaptations nécessaires.»

Explications sommaires : Bon, les modifications apportées visent quatre objets : un, donner une indication claire de ce que constitue une évaluation du maintien de l'équité salariale au sein d'une entreprise et de la fin visée par une telle évaluation; deux, supprimer les termes «salariaux» afin de s'assurer que les ajustements versés sous forme de montants forfaitaires soient inclus; troisièmement, harmoniser les dates de référence pour une évaluation du maintien de l'équité salariale, le calcul se fera désormais toujours à partir du premier affichage, que ce soit celui fait lors d'un exercice initial ou d'une évaluation du maintien subséquente; et, enfin, rendre applicable l'article 13 de la loi lors d'une évaluation du maintien de l'équité salariale d'une entreprise au sein de laquelle il n'existe pas de catégorie d'emploi à prépondérance masculine, de la même façon que lors d'un exercice initial. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Merci. Est-ce qu'il y a des interventions? Oui? Alors, le député de Vimont.

M. Rousselle : Bien, écoutez, de un, je vais avoir aussi un amendement, là, mais avant l'amendement, vous parlez, à un moment donné, de «prédominance féminine et celles à prédominance masculine». On en a parlé à un moment donné, j'avais demandé de rajouter le mode. Ça n'aurait pas été pratique, là-dedans? Je sais bien qu'on travaille... comme vous m'aviez dit, on travaille pour l'ajustement au niveau féminin, là, ce que... je comprends, là, je comprends bien ça, là, mais pour aider, justement, à voir clair entre les deux, là, c'est...

M. Boulet : Ça vise essentiellement... Dans la loi actuelle, on disait : Au moment de l'exercice initial, quand il n'y a pas de jobs masculins dans l'entreprise, on pouvait utiliser un règlement où il y a une liste d'emplois masculins ailleurs sur le marché du travail. On ne le précisait pas lors de l'évaluation du maintien, ça fait qu'il y a des entreprises qui disaient : Qu'est-ce qu'on fait? Est-ce qu'on peut utiliser le règlement? Il y en a qui étaient perdues, ça générait beaucoup de confusion. Là, donc, on vient préciser qu'aussi lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, quand il n'y a pas d'emplois masculins dans l'entreprise, on peut utiliser le même règlement que lors de l'exercice initial.

M. Rousselle : J'aurais un amendement.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Là, là, là? Parfait. Est-ce qu'il est rédigé?

M. Rousselle : Oui.

M. Boulet : J'avais compris «non, non, non».

La Présidente (Mme IsaBelle) : Non, j'ai dit «là, là, là», oui. Oh! vous avez compris «non»? Eh, sac à papier!

M. Rousselle : La présidente est contente, là. C'est l'émotion, là.

M. Boulet : Là, vous comprenez ce qu'il dit, la présidente est contente.

M. Rousselle : Oui, c'est l'émotion, là.

M. Boulet : Donc, vous allez tout faire pour la rendre heureuse, hein?

Mme Sauvé : C'est à peu près ça.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Ça a été acheminé?

M. Rousselle : C'est en train de se faire, là.

M. Boulet : Est-ce que ça va pour... Bien, l'explication que je donnais, c'est que, lors de l'exercice initial, quand, dans une entreprise, il n'y avait pas d'emplois masculins, on référerait à un règlement qui comporte une liste d'emplois masculins qui peuvent être utilisés à titre de référence ailleurs sur le marché. On le disait dans la loi pour l'exercice initial, mais on ne le disait pas pour l'évaluation du maintien. Ça fait que ce qu'on vient dire ici, c'est que ce règlement-là, vous pourrez aussi l'utiliser pour l'évaluation du maintien, pas seulement lors de l'exercice initial, donc...

Une voix : ...

M. Boulet : Exactement. Mais on nous informe qu'il y a un amendement de la part des députés de Vimont et Vanier...

Une voix : ...

M. Boulet : ...Fabre, excusez-moi, et ça, pour répondre à un souhait.

M. Rousselle : Oui, oui, ce n'est que pour ça.

(Consultation)

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce que vous avez vu l'amendement proposé? Vous avez vu l'amendement?

M. Boulet : Est-ce que c'est eux qui s'expriment en premier, Mme la Présidente?

La Présidente (Mme Isabelle) : Attendez. Anik, je pense qu'elle veut vérifier si... C'est beau?

M. Boulet : Peut-être que...

La Présidente (Mme Isabelle) : O.K. Alors, on va aller avec l'explication de l'amendement avec le député de Vimont.

M. Rousselle : Oui, je vais commencer par le lire. L'article 5, moi, on demande une modification à l'article 5 de la loi par le remplacement de «cinq ans» par «trois ans» dans le deuxième paragraphe.

Le pourquoi qu'on demande ça, c'est... comme vous avez écouté autant que moi les gens qui ont venu, toutes les associations qui ont été ici... d'ailleurs, l'alliance professionnelle de technique en santé, sociaux parle justement de trois ans au lieu de cinq ans, la centrale syndicale CSQ demande de réduire la période concernant le maintien de cinq ans à trois ans. Écoutez, j'ai aussi le Conseil du patronat. Eux autres, ils parlent d'améliorer l'affichage... Oups!

Une voix : ...

• (16 h 40) •

M. Rousselle : Non c'est ça. Mais, en tout cas, comme je vous dis, il y en a plusieurs qui en ont parlé, la centrale syndicale aussi, la CSD, la FIQ...

M. Boulet : Mme la Présidente...

M. Rousselle : Non, mais je n'ai pas terminé...

La Présidente (Mme Isabelle) : ...n'avait pas terminé, M. le ministre.

M. Boulet : Ah! O.K., excusez-moi, je pensais que vous me regardiez pour...

M. Rousselle : Je vous regardais parce que je voulais juste avoir votre attention. C'est juste ça que j'essayais d'avoir.

Une voix : ...

M. Rousselle : Oui, O.K. C'est juste pour vous dire, c'est que les syndicats, qu'est-ce qui ont venu nous dire... Vous savez, on parle de cinq ans, l'exercice de maintien, donc c'est cinq ans, il y a beaucoup de choses qui se passent dans cinq ans, et eux autres, ils disaient, bien, trois ans, bien... les événements, ils vont être plus rapprochés, ils vont pouvoir faire la réparation plus rapidement. Et d'autres... au niveau patronal, on mentionnait, au patronal, mais, si tu as l'exercice aux trois ans, d'une manière ou de l'autre, tu vas avoir moins d'événements, ça va être plus facile à localiser que cinq ans. On parlait aussi de gens... parce que, dans d'autres articles, on parle de gens qui déménagent ou des gens qui lâchent leur emploi, je pense que ce serait comme plus facile pour maintenir. Est-ce que c'est une tâche plus grande pour les employeurs? Je ne le pense pas, dans le sens que c'est sûr que c'est... aux trois ans, ce n'est pas aux cinq ans, on s'entend, mais moi, je vous dirais que peut-être que ça va même leur faciliter la tâche de régler ça d'une manière plus rapprochée. C'est ça.

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

M. Boulet : Oui, Mme la Présidente. C'est un grand débat, c'est sûr qu'on pourrait en discuter abondamment. Il y a eu beaucoup de représentations lors de la première phase de notre commission parlementaire.

Avant que je l'oublie, le 28 mai, il faut déposer un rapport faisant le bilan de l'application de la Loi sur l'équité salariale dans les 10 dernières années et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur, et à partir de ce moment-là on pourra penser à une réforme un peu plus substantielle de la loi. Là, on voulait vraiment aller à l'essentiel, c'est-à-dire donner suite au jugement de la Cour suprême du Canada, prévoir un processus de participation des salariés, moderniser le mécanisme de traitement des plaintes, et évidemment il y a des dispositions de nature transitoire.

Donc, la périodicité de l'exercice de maintien, j'ai tout entendu. Je sais que la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, dans leur mémoire, ils parlaient de cinq ans, huit ans ou 10 ans; il y en a qui m'ont parlé de sept ans; plusieurs ont dit : Il faut maintenir ça à cinq ans; l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec, qui représente des conseillers issus tant du monde syndical que patronal, disait : Maintenez ça à cinq ans. Donc, c'est le choix premier de

l'ensemble des partenaires. Et, encore une fois, je suis ouvert à ce qu'on révisé la périodicité. Est-ce que ce sera six ans, quatre ans, huit ans ou deux ans? Je suis ouvert, mais il ne faut pas négliger le fait que c'est maximum cinq ans, parce qu'une entreprise pourrait décider de le faire de façon continue, pourrait décider de le faire à toutes les années ou à tous les deux ans. Il ne faut pas négliger cet impact-là.

Deuxièmement, en réalité, que ce soit en milieu syndiqué ou non syndiqué, ce qu'on réalise, c'est que les parties se soumettent au processus souvent à la dernière minute, puis faire ça trop fréquemment, beaucoup nous disent : Mais là, si vous voulez favoriser d'application et le respect d'une loi d'envergure comme celle portant sur l'équité salariale, maintenez ça à cinq ans. Donc, je ne pense pas qu'on soit à un stade où il faut revoir les habitudes des employeurs et des syndicats quant à la périodicité du maintien de l'équité salariale. Donc, c'est les commentaires que je ferais à ce stade-ci. Merci, Mme la Présidente.

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

M. Rousselle : Oui. Écoutez, vous venez de le dire, justement, que les compagnies ou les gens, ils attendent à la dernière minute. Donc, en attendant à la dernière minute... On parle de cinq ans, imaginez-vous si on ajoute ça à sept ans ou à 10 ans, imaginez-vous ça. Moi, je pense, avec le mouvement du personnel... Écoutez, je pense que bon nombre... oui, puis j'ai même... parce que, là, vous dites 10 ans, mais moi, j'ai entendu, même, qu'il y avait des gens qui demandaient ça même en permanence, là, tu sais, donc on peut aller jusqu'à l'autre bout. Mais moi, je pense qu'on pourrait... trois ans, je trouvais ça comme raisonnable dans les demandes des gens parce qu'avec le mouvement du personnel, avec, comme je vous dis, des départs, avec... peu importe. Parce que, là, d'une manière ou l'autre, je réalise... puis ça, je le réalise... vous avez sûrement... je ne connais pas votre famille, là, mais vous avez sûrement des enfants... en tout cas, moi, j'ai des... j'ai un jeune chez nous qui... les nouvelles générations bougent plus, donc moi, je vous dirais qu'avec trois ans je pense que ce serait peut-être même plus la réalité d'aujourd'hui, réalité d'aujourd'hui, donc, à ce moment-là, ça réglerait des problèmes possibles.

Vous allez dire : Oui, mais là il faut aller au plus pressant, on veut régler ça plus vite, mais je pense qu'en réglant le trois ans au lieu d'un cinq ans ce n'est pas nécessairement un gros changement, mais en même temps c'est un grand changement pour les gens, justement, qui, eux, vivent un... qui ne vivent pas l'équité salariale. Puis là on est ici, nous autres, pour, justement, améliorer l'évaluation puis le maintien de l'équité salariale, bien, je pense que ça rentre dans ce milieu-là, ça rentre en plein là-dedans. En accordant, justement, un trois ans au lieu de cinq ans, je pense qu'on montre une volonté que vraiment les employeurs prennent ça vraiment au sérieux. Et puis, s'il y en a, comme vous dites — puis vous avez raison, parce que c'est ça que j'ai entendu aussi — qui attendent à la dernière minute, bien, la dernière minute, ce sera trois ans, écoutez, à ce moment-là, ce sera ça.

M. Boulet : Avec votre permission, Mme la Présidente, j'ai beaucoup de respect pour votre propos, hein, parce que moi, je considère qu'il y a des avantages et des inconvénients à peu importe la périodicité. L'important pour nous, c'est vraiment que l'équité salariale soit respectée. La Cour suprême n'a pas remis en question la périodicité, puis même je me souviens d'avoir lu des passages de la décision, puis ça apparaissait comme une périodicité raisonnable, à tous les cinq ans. Évidemment, je ne veux pas faire de comparaison avec la loi qui a été adoptée en 2009. En 2009, c'était toujours à tous les cinq ans, mais il n'y avait pas de rétroactivité. Évidemment, c'est ça qu'on veut, évidemment, foncièrement corriger.

Deuxièmement, changer la périodicité à ce stade-ci, on a l'impression que ça créerait beaucoup de confusion. Cette loi-là est en vigueur depuis 1996-1997, il y a une habitude, au Québec, de respect croissant parce que près de 80 % des entreprises respectent cette loi-là, et avec le temps de plus en plus d'entreprises la respectent et développent l'habitude de faire ça aux cinq ans. Il y a un avantage aussi pour les entreprises et pour les syndicats, c'est les coûts parce que souvent on réfère à des consultants externes pour faire les aspects pratiques de l'évaluation. On en parlait hier, c'est compliqué, l'évaluation, les facteurs utilisés sont parfois issus de thèses en relations industrielles qui sont quand même assez modernes et sophistiquées, donc il y aurait des coûts de consultation qui seraient récurrents, qui seraient plus élevés. Il y a aussi les coûts pour la CNESST qui seraient forcément plus élevés, il y aurait des risques d'engagement plus importants.

Ceci dit, je le répète, moi, je ne suis pas fermé, mais on n'est pas à un stade qui nous apparaît opportun pour revoir la périodicité de l'évaluation du maintien. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le ministre. Le député d'Hochelega-Maisonnette.

• (16 h 50) •

M. Leduc : Bien, hier, j'ai apporté des fleurs que j'ai lancées à M. le ministre; aujourd'hui, je les lance à mon collègue de Vimont. Alors, je suis parfaitement d'accord avec son amendement, j'y souscris entièrement. Puis pour dire la vérité, on en avait préparé un très similaire, donc là-dessus on est en concordance aujourd'hui.

Moi, je veux intervenir sur ce que vous avez dit, M. le ministre, que l'Ordre des conseillers en ressources humaines plaide pour maintenir le cinq ans, mais ce n'est pas du tout le souvenir que j'ai en tête, j'ai même le souvenir inverse parce qu'à un moment, dans leur mémoire, ils disent la chose suivante : «...l'équité salariale [...] doit être un processus continu et non un exercice d'apport de correctifs à dates fixes...» Et je leur avais posé une question, et là mon souvenir étant non souvenir, il n'est pas parfait, là, mais il me semble qu'ils avaient très clairement répondu... ma question étant : Mais, dans cette logique-là, vu que ça doit être un travail continu, ne serait-il pas plus logique de réduire ce travail-là aux trois ans plutôt qu'aux cinq ans?, puis ils nous avaient dit, il me semble : Oui, tout ce qui va faciliter le travail en continu de cette chose-là sera bienvenu. Et c'est une logique qui est très simple : plus on attend, plus on étire la permission donnée avant de faire l'exercice, plus le travail va être difficile. Vous me permettez cette comparaison un peu cocasse, mais c'est un peu comme du ménage :

si vous attendez votre ménage pendant plusieurs semaines, ça va être une pas pire job à vous mettre à la tâche, tandis que si vous l'entretenez un peu à chaque jour, le travail est moins colossal. Donc, si l'objectif de M. le ministre est de faciliter le travail, si l'objectif est de rendre la chose plus facile à digérer, notamment pour les gens qui font le droit, là, soit la partie syndicale ou les conseillers des ressources humaines, bien, ce serait très opportun de regarder si ce n'était pas possible de viser ça à trois ans. C'est un consensus, quand même, qui se dégageait. Tout le monde n'était pas d'accord, consensus n'égale pas unanimité, ça, on l'a bien compris, mais le consensus de la majorité des groupes qui sont venus nous ont parlé de l'intention et des bons effets de le réduire à trois ans plutôt qu'à cinq. Je comprends la question des habitudes, mais des habitudes, ça se change, surtout si c'est pour le mieux, M. le Président... Mme la Présidente, pardon.

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

M. Boulet : Mme la Présidente, ce que nous disait l'Ordre des conseillers en ressources humaines : maintenir le délai à cinq ans contre le fait de baisser l'obligation à trois ans maximum et effectivement donner le choix à l'employeur d'une fréquence plus courte s'il le souhaite. C'est ce que la loi prévoit, et notre projet de loi ne modifie nullement cette possibilité-là qu'a un employeur de faire une évaluation du maintien à une fréquence de deux ans, trois ans ou le faire en continu. Il y a, bien sûr, des... Et je comprends qu'il y a une césure ou il y a un peu une divergence d'opinions, je dirais. Beaucoup d'employeurs sont dans le camp «allongeons ça», bon, il y en a qui ont parlé de huit ans ou 10 ans, j'ai entendu le Conseil du patronat dire sept ans, et le monde syndical dit : Il faudrait le faire en continu. Ça, je le comprends, mais la Cour suprême ne remet pas notre périodicité en question. Il y a de moins en moins de confusion au Québec, il y a un pourcentage de respect de la loi qui est de plus en plus élevé. Et, je le répète, c'est un maximum de cinq ans, et je suis convaincu qu'on aura de nouveau ce débat-là dans l'avenir, et toutes les thèses pourront être présentées, tenir compte des avantages et des inconvénients. Allons donc, pour l'instant, à l'essentiel. Merci, Mme la Présidente.

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

Mme Sauvé : Merci, Mme la Présidente. Écoutez, j'ai entendu les arguments du ministre, j'ai entendu, bien sûr, l'intervention de mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve. Moi, j'ai le goût le dire... puis j'entends les arguments du ministre et j'ai entendu son ouverture sur certains propos face à nos échanges, mais en même temps, jusqu'à maintenant, il n'y a eu aucune acceptation d'aucun amendement des oppositions. Alors, je trouve que... dans la créativité qu'il a suggérée, je pense que ce serait intéressant qu'il y a une ouverture réelle face à un amendement qui fait consensus, effectivement.

Moi, je veux ramener des éléments qui sont les suivants en faveur de l'amendement qui est proposé par mon collègue de Vimont. Moi, je vais livrer mon témoignage parce que je suis un employeur maintenant, mais j'ai été un employeur dans mon ancienne vie avec 25 employés et j'ai eu, bien sûr, à élaborer le... à faire... à travailler au premier exercice initial, et, pour l'équité salariale et le respect de la loi, c'est un exercice, évidemment, qui demande beaucoup de rigueur, beaucoup de travail.

Là, on a bonification de certains aspects dans ce projet de loi avec, entre autres, l'affichage, entre autres, mais bien d'autres aspects. Et moi, je vous dirais que, pour avoir été employeur d'une très petite entreprise, il y a un élément qui n'est pas du tout amené jusqu'à maintenant et qui s'appelle le maintien de l'expertise. Si le principe du projet de loi est véritablement de travailler à l'évaluation d'un maintien de la qualité de l'équité salariale, ça passe par un maintien d'une culture d'équité salariale dans toute organisation, petite ou plus grande, et, pour ça, ça fait appel à un maintien de l'expertise. Moi, comme employeur, me voir retrouvée à faire l'exercice aux cinq ans, je regrette, mais on perd des acquis d'expertise sur lesquels on a pu travailler lors d'un premier exercice.

J'ajoute dans mon argument de maintien d'expertise la réalité du marché du travail, que le ministre connaît très bien puisqu'il est le ministre de l'Emploi. Et, face à la pénurie de main-d'oeuvre et la réalité qu'on connaît, il y a non seulement une rotation de personnel, mais il y a une attractivité parce qu'il y a une création d'emplois très importante. Alors, les gens changent d'emploi, ils restent moins longtemps, et ça, ça doit faire partie aussi de l'équation.

Alors, moi, je me dis : Il y a eu de la créativité tout au long de nos discussions, soyons créatifs, il y a un consensus, ça démontrerait une belle ouverture, ça démontrerait une réponse aussi en lien avec l'évolution du marché du travail et des emplois. Et, si on veut une véritable culture d'équité salariale, il faut s'assurer qu'il y a un maintien, malgré la rotation de personnel dans les organisations. On dit : Quand on apprend une nouvelle langue, si on ne la pratique pas, on la perd, bien, c'est un peu l'argument que je veux amener aujourd'hui, si on ne fait pas en sorte que les employeurs maintiennent les acquis de travail à l'équité salariale dans leur organisation puis on ramène ça à trois ans, on perd quelque chose de précieux, alors je demande au ministre d'avoir cette ouverture.

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

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. Je veux simplement revenir parce que ça m'ennuie un peu, le commentaire à l'effet qu'on n'accepte pas les amendements. Je pense qu'au contraire on a démontré, par les amendements que nous avons soumis, qu'on avait été extrêmement attentifs aux groupes que nous avons entendus dans la première phase des travaux, notamment sur ce que doit contenir le montant forfaitaire, sur les intérêts qui

s'appliquent à l'ajustement salarial autant que le montant forfaitaire. Il y a plusieurs amendements qu'on a soumis aussi qui font écho à vos observations faites dans la première phase des travaux. Il y a des amendements que vous nous soumettez à l'égard desquels il y a eu des discussions et à l'égard desquels il y a une ouverture.

Je dis simplement, pour la périodicité, on a entendu une variété de commentaires et d'opinions qui passent du «il faut faire l'évaluation du maintien de façon continue», qui créerait, à mon avis, une onde de choc extrêmement importante dans le marché du travail, et qui risquerait de nuire à l'application de la loi, et qui ferait obstacle à la réalisation de son objectif fondamental qui en est un d'égalité entre les hommes et les femmes... Le cinq ans est raisonnable, la Cour suprême nous le confirme, ce n'est vraiment pas remis en question. Dans un contexte de réforme en profondeur de la Loi sur l'équité salariale, je dis simplement que je ne suis pas fermé à revoir la périodicité, mais donnons la chance aux employeurs et aux syndicats de continuer à développer une culture... puis j'aime ça, la culture d'expertise, parce qu'on est en train de la développer au Québec, cette expertise-là en matière d'évaluation non seulement lors de l'exercice initial, mais lors de l'évaluation du maintien d'équité salariale. C'est précieux, cette expertise-là, et je suis d'accord avec ma collègue de Fabre, il faut cultiver le maintien de cette expertise-là et le développer.

Et l'équité salariale, moi, j'ai réalisé, dans mes négociations de conventions collectives ou de renouvellement de conventions collectives, c'est maintenant de plus en plus acquis, l'équité salariale. Et on prévoit que les recours — on en a discuté hier — font partie intégrante des conventions collectives, c'est maintenant dans l'esprit quotidien des négociateurs syndicaux et des négociateurs patronaux. Je pense qu'on est bons, au Québec, supérieurs aux autres provinces du Canada en matière de respect puis d'application du droit à l'égalité qui est prévu à l'article 15 de la charte canadienne des droits et libertés de la personne. Ne bouleversons pas... parce que ce serait un bouleversement que de revoir la périodicité à ce stade-ci. Conformons-nous à la décision de la Cour suprême, bonifions notre loi, disons-nous, tous ensemble, qu'on fait un grand pas dans la bonne direction. Ça ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'autres pas qui seront faits dans l'avenir. Allons-y vraiment étape par étape. Je pense qu'on franchit une bonne étape.

Et vous savez qu'à Ottawa ils ont adopté une loi pas plus tard que l'automne 2018, et la périodicité est exactement la même. Et vous lisez — puis je le sais, que vous l'avez probablement fait — la loi fédérale, ils se sont tellement inspirés de notre loi, parce que... et j'ai vu des commentaires, à Ottawa, qui disaient : La loi québécoise est probablement la loi la plus progressiste en matière d'équité salariale qu'on ne pouvait pas avoir. Je le répète, en 2009, on a fait deux pas en arrière, là on fait trois pas en avant. Merci, Mme la Présidente.

• (17 heures) •

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'amendement? Alors, le député d'Hochelaga-Maisonneuve, sur l'amendement.

M. Leduc : Je veux juste mettre un petit bémol sur l'utilisation de l'argument de la référence à la Cour suprême. Quand M. le ministre dit : La Cour suprême ne le demande pas, il y a bien des choses dans ce projet de loi que la Cour suprême ne demandait pas non plus puis que vous avez rajoutées, puis c'est correct, ça fait que peut-être juste utiliser avec parcimonie cet argument-là, en tout respect, bien sûr.

Quand on propose trois ans, ce n'est pas sorti d'un chapeau, là, c'est qu'il y a plusieurs groupes qui viennent ici... puis il y a une certaine logique, autant du point de vue de l'employeur que du point de vue des syndicats. Vous venez de parler que les gens sont habitués à négocier, il y a des cycles, bien, justement, la plupart des conventions collectives sont d'une durée de trois ans en moyenne. Et de l'autre côté, du point de vue patronal, les plans stratégiques, les prévisions budgétaires souvent sont sur un cycle un peu plus court, plutôt plus proche de trois ans que de cinq ou de huit. Mais j'ai appris que... bien, en fait, pour le bénéfice de tout le monde, il existe, dans la Loi de l'équité salariale, un comité consultatif des partenaires où siègent différentes personnes, autant du milieu syndical, du milieu non syndiqué et du milieu patronal. Donc, les trois parties, si vous voulez, sont représentées, il y a toutes sortes d'associations, de groupes, et ça discute de toutes sortes de sujets. Et j'ai donc appris qu'il y aurait un consensus à ce comité sur le trois ans, ils seraient d'accord. Et je répète que, sur ce comité, siègent des associations du milieu patronal. J'ai entre autres ici... je ne sais pas si mon information est à jour, on me corrigera, là, mais Fédération des chambres de commerce, Conseil québécois du commerce de détail, Conseil du patronat, Loranger Marcoux, etc.

Ma question est la suivante : Est-ce que je pourrais demander à M. le ministre peut-être de suspendre l'étude de cet article pour qu'il aille vérifier auprès de ce Comité consultatif des partenaires si c'est bel et bien le cas qu'il y a un consensus pour trois ans à cette place-là? Demain, on a deux plages de prévues pour continuer à travailler, puis là, au rythme où est-ce qu'on avance, je pense qu'il y a des bonnes chances qu'on finisse par le terminer, le projet de loi, demain. Est-ce qu'on peut suspendre l'étude de cet article-là, que M. le ministre aille valider cette information-là? Parce que, s'il y a un consensus avec l'ensemble des partenaires pour le trois ans, ce serait assez bête de s'en priver. Alors, c'est ma demande à M. le ministre.

M. Boulet : Mme la Présidente, non, on n'est pas d'accord avec la suspension. Je suis conscient que le Comité consultatif des partenaires proposait trois ans, mais, quand on consulte les associations qui sont présentes à ce comité-là individuellement, là il y a des opinions extrêmement variées, d'une part. Et, d'autre part, la recommandation du Comité consultatif des partenaires est issue — excusez l'expression anglaise — d'un «trade-off», on a dit : Trois ans en échange d'autres éléments en matière d'équité salariale ou en matière d'autres choses en relations de travail.

Au-delà de ça, ce que la Cour suprême nous demande de faire, on le fait, et ce qu'on modifie dans la loi, c'est pour s'assurer d'une meilleure efficacité dans le traitement des plaintes : possibilité de regrouper, de faire des accords,

d'entériner. Et bien sûr ce qui est fondamental aux syndicats, particulièrement, et où les employeurs étaient très résistants, c'est le processus de participation des salariés, et ce qu'on a adopté à ce jour, c'est extrêmement bien accueilli dans le monde syndical.

Donc, je reviens avec mes arguments puis je ne veux pas les répéter. Pour une question de cohésion, pour une question de respect de la loi puis pour éviter de créer de la confusion, pour éviter une inflation des coûts, la périodicité de cinq ans — qui, encore une fois, je le redis, c'est un maximum de cinq ans, ça peut être un délai beaucoup moindre — nous y tenons. Nous ne sommes pas fermés, dans un contexte de réforme plus substantielle de la loi, à rediscuter de cet aspect-là.

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

M. Boulet : Est-ce que je peux rajouter, Mme la Présidente?

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

M. Boulet : Puis la recommandation du Comité consultatif des partenaires, et je le dis pour votre bénéfice, là, c'était dans le contexte du rapport que je vais présenter le 28 mai à l'Assemblée nationale, et là c'est dans un contexte du bilan de l'application de la loi dans les 10 dernières années. C'est dans ce contexte-là, là, qu'ils ont fait comme un «trade-off», trois ans, mais ci et ça. Alors, voilà. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'amendement? Le député de Vimont.

M. Rousselle : Merci. On est ici pour vraiment régler une situation d'équité salariale, hein, on s'entend là-dessus. La base, c'est ça puis c'est un problème qui... même la cour nous ordonne de régler. Mais ce n'est pas à cause que la cour n'a pas touché tous les éléments, tous les points de la loi qu'on n'est pas obligés de l'améliorer, nous autres, ici. Nous autres, notre travail ici, on est des législateurs, on est ici pour améliorer les lois, donc ça nous incombe, justement, de regarder... leur donner la meilleure loi possible. Comme vous dites, c'est qu'on répond à la cour, mais je pense qu'on peut aller au-delà de répondre à la cour, je pense qu'on peut vraiment s'organiser pour que notre loi qu'on va sortir soit la mieux équipée.

Vous savez, juste pour répondre un petit peu, parce que vous avez dit comme quoi que vous nous avez écoutés pendant les échanges qu'on a eus avec les groupes qu'on a eus, mais on n'a pas fait d'amendement, là, on n'a pas eu d'échange. Dans le fond, l'échange qu'on avait, on posait des questions, justement, aux groupes qu'on recevait. Donc, quand vous dites : Oui, je vous ai écouté, bien, je ne sais pas où vous nous avez écouté, mais vous avez peut-être écouté les questions qu'on posait, mais on n'a jamais eu d'échange là-dessus, en tout cas, ou rappelez-moi... c'est peut-être mon opération qui me fait faux, là, mais il me semble que je ne me rappelle pas d'avoir eu un échange là-dessus. Donc, je pense que c'est...

Puis l'affaire que je trouve malheureux, c'est que nous, de notre côté, toutes les oppositions ici, on est comme vous, hein, on est tous ici pour essayer d'améliorer ce problème-là, on essaie vraiment de le régler même un petit peu plus loin que la cour, peut-être, le demande. Je comprends que vous dites : On n'est pas ici pour refaire la loi, là, tu sais, je comprends ça, puis ça, je l'ai entendu, puis vous l'avez dit à quelques reprises, mais par contre, si on est capables d'amener des modifications comme celle-là, je pense que ce serait important.

Vous avez parlé, dire : Oui, mais là ça va... vous avez parlé comme quoi que ça va embourber la CNESST, que, là, les employeurs, ça va être... là, on vient de changer les règles, et tout, mais on pourrait y aller avec une période transitoire. Parce que vous avez dit : Oui, on va reporter ça à plus tard, on va pouvoir changer, mais pourquoi qu'on ne le ferait pas tout de suite avec une période transitoire? Et les gens, justement, toutes les compagnies, et tout, ils vont savoir que ça s'en vient, donc ils vont pouvoir se préparer tout de suite à ce trois ans-là. Donc, ça, c'est quelque chose qu'on peut faire immédiatement qui va être effectif. Parce que, là, actuellement, si on dit : Oui, on va reporter ça à plus tard, bien, plus tard on va demander aussi une période transitoire, puis ça, ça veut dire que ça va reporter encore plus loin parce que le même problème, vous allez le soulever, c'est certain, dire : Oui, mais là il faut laisser la chance... on va embourber la CNESST, on va... les compagnies, bien, on leur demande un ajout, donc il faut qu'ils s'adaptent à ça.

Moi, je pense qu'on devrait tout simplement modifier... D'ailleurs, il faudrait que je relise le nouveau texte, là, parce qu'on l'a corrigé, mais juste pour vous dire, c'est que moi, je pense qu'on pourrait même la remodifier de notre côté et amener une période transitoire là-dedans.

• (17 h 10) •

M. Boulet : Mme la Présidente, on n'a pas fait qu'uniquement ce que la Cour suprême nous demande de faire. Dans les quatre blocs, il n'y a qu'un bloc qui vise à rendre notre loi conforme à la décision de la Cour suprême qui invalide trois articles de la loi qui ont été adoptés en 2009 comme étant inconstitutionnels, comme étant des articles qui contribuaient à générer de la discrimination systémique envers les femmes. Les trois autres blocs, je l'ai dit : favoriser la participation des personnes salariées lors d'une évaluation du maintien, améliorer les éléments de mise en oeuvre de la Loi sur l'équité salariale et enfin encadrer le traitement d'une plainte. On améliore quand même de façon assez importante la loi.

Et je reviens à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, parce que c'est la fédération représentant les plus petites entreprises. Les PME, les microentreprises québécoises sont membre de cette fédération-là, et je ne

réfère pas au Conseil du patronat, je ne réfère pas aux Manufacturiers et exportateurs, je ne réfère pas à des associations patronales, à la Fédération des chambres de commerce, par exemple, non plus. La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, c'est tout ce qu'il y a de plus minuscule au plan corporatif au Québec, et eux disent clairement : Non, cinq ans, huit ans, dix ans c'est trop pour une PE, pour une entreprise de 12 employés. Vous en faisiez référence, notre collègue de Fabre en faisait référence, les petites entreprises, c'est lourd comme processus, mais une très petite entreprise peut être très bien organisée puis le faire en continu. Mais le cinq ans, c'est maximum, ça nous apparaît approprié, et on veut vraiment maintenir cette périodicité-là tout en étant ouverts à faire un débat dans un contexte beaucoup plus global. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'amendement? Le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : C'est vraiment une question d'éclaircissement, j'essaie de comprendre un argument que M. le ministre a utilisé à deux moments différents, où en réduisant à trois ans on faisait référence aux coûts supplémentaires qui seraient impliqués. On a fait référence à ça, en tout cas, j'assume pour les employeurs, mais on a fait aussi référence à ça pour la CNESST, que ça compliquerait les choses, ce seraient des coûts supplémentaires à gérer, mais je n'arrive pas à saisir pourquoi. J'ai peut-être mal compris, on me dira, là, mais...

M. Boulet : Bien, deux choses, les coûts sont de deux ordres parce que c'est compliqué de faire l'évaluation, ça, vous allez le reconnaître, les entreprises font affaire avec des consultants, puis parfois, dans des conventions collectives, les coûts sont partagés entre les parties. Quand il y a des comités d'équité salariale dans les entreprises plus importantes, j'ai vu des syndicats s'impliquer au plan financier dans le processus d'évaluation. Ça fait qu'il y a des coûts, et même si ce n'était que pour l'entreprise, il y a une augmentation des coûts de consultation parce que c'est à une fréquence plus importante. Deuxièmement, la CNESST, on a prévu qu'elle devait prêter assistance et qu'elle devait accompagner les salariés, et ça, ça prend du monde pour assister et accompagner, et donc il y a des coûts forcément qui sont inhérents à ça. Merci.

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

Mme Sauvé : Merci, Mme la Présidente. Je veux revenir encore sur l'amendement de mon collègue de Vimont. J'ai entendu le ministre parler du mémoire et de la présentation de la FCEI, des plus petites entreprises. Vous savez, quand je me suis préparée, quand j'ai fait une allocution pour parler de ce projet de loi là, du principe — qu'on appuyait — je me suis mis dans l'émotion de revivre un peu l'histoire du dossier de l'équité salariale et parce que c'est des années et des années de luttes et de combats et bien des obstacles devant ces grands personnages de notre histoire, tous partis confondus, qui ont porté ce dossier d'équité salariale pour la place des femmes sur le marché du travail, et il y avait de la résistance, il y avait des obstacles. Et, moi, d'entendre... puis je comprends très bien la position de la FCEI, que je respecte beaucoup d'ailleurs, mais en même temps je reviens sur le maintien d'expertise et la véritable adhésion à une culture d'équité salariale, oui, il y a des changements de comportement, oui, il y a des éléments de bonification dans le principe du projet de loi, et, oui, ça va amener des changements de comportement dans chacune des organisations petites ou plus grandes.

Je reviens sur un autre dossier, puis je fais le parallèle, la pénurie de main-d'oeuvre qui sévit, ça incite les plus petites entreprises et les plus grandes à revoir leurs méthodes de recrutement, être inventifs, et tout ça, donc de laisser un peu de côté des façons de faire qu'ils avaient par le passé pour faire face à un enjeu. Là, l'enjeu c'est le maintien de la culture, et moi, je souhaite vraiment... puis je pense que mon collègue a suggéré l'ouverture en lien avec une période de transition. J'ai entendu un peu d'ouverture de la part du ministre, même s'il n'est pas prêt à aller dans ce changement de périodicité, mais est-ce qu'on ne peut pas aller dans un compromis, une recherche de compromis et peut-être envisager une transition, peut-être favoriser même des expériences pilotes qu'on documentera et qu'on révisera?

Alors, moi je pense que, si le ministre n'est pas prêt à aller, donc, dans un changement drastique tout de suite parce qu'il y a une réalité du marché du travail, parce qu'il y a un besoin d'avoir une véritable culture permanente d'équité salariale, est-ce qu'on ne peut pas envisager d'expérimenter un peu des nouvelles solutions? Moi, c'est ce que je proposerais parce que la réalité du marché du travail dans le maintien de l'expertise, c'est que, d'ici quelques années, il y a 60 % des personnes qui vont partir à la retraite — dans certaines régions, ça peut fluctuer — c'est majeur. Ça fait en sorte que, quand on regarde les statistiques de maintien en emploi, les gens ne restent plus cinq ans, dix ans comme avant au même emploi. Il y a une rotation de personnel, elle est réelle, et moi, je pense qu'il y a un véritable danger. Alors, la petite entreprise a, bien sûr, sa propre position, que je respecte encore, mais il y a une réalité qui s'en vient et qui est de plus en plus criante. Est-ce qu'on peut être un peu inventifs, un peu visionnaires puis prévoir un peu d'expérimenter des nouvelles façons de faire? C'est ce que je souhaite proposer au ministre.

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

M. Boulet : Mme la Présidente, je trouve ça intéressant, vos commentaires, le maintien de la culture, le maintien de l'expertise. Je pense que ça s'est accru considérablement au Québec, d'ailleurs, en matière d'équité salariale de façon plus spécifique. Le taux de rotation, ça m'amène à dire que ça, c'est un autre des amendements qu'on

a faits pour tenir compte de ceux qui avaient quitté avant le cinq ans puis ceux qui quittent pendant l'étalement des sommes forfaitaires. Ça fait que c'est deux amendements dont je suis particulièrement fier. Ça fait que le taux de rotation me permet de le souligner.

Les projets pilotes, je trouve que c'est une bonne idée. La loi actuelle n'empêche pas qu'il y ait des projets pilotes. Il y a des employeurs qui peuvent se regrouper. Il y a des syndicats pris isolément, que ce soit une association accréditée ou des associations accréditées, un syndicat ou des syndicats qui peuvent dire : Nous, on va négocier ou on va convenir avec des entreprises des projets pilotes puis on va essayer de le faire en continu. Il n'y a rien dans la loi actuelle qui empêche les projets pilotes, puis je trouve que c'est souvent une façon de faire avancer. Et cependant de prévoir qu'il y a un maximum de cinq ans, tu ne peux pas te soustraire à ton évaluation du maintien de l'équité salariale. Ça ne peut pas dépasser cinq ans, ça nous apparaît un seuil et une périodicité qui est acceptable. Et je le répète, on parle de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, c'est là que, massivement, les plus petites entreprises québécoises se retrouvent. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci, M. le ministre. Le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Je fais un petit bond sur ce que vous m'avez expliqué puis je vais rebondir après sur l'intervention de ma collègue. Par rapport aux frais fixes, encore une fois, je veux être bien sûr de comprendre la logique. Les frais que vous indiquez, là, qu'il faut aller chercher des expertises externes, ce que je sous-entends, c'est que vous dites : Si on les fait aux trois ans plutôt qu'aux cinq ans, la récurrence de cette expertise-là va coûter plus cher par définition sur une période x. Mais là c'est peut-être moi qui comprends mal, mais, si c'est sur trois ans, il y a moins de travail à abattre dans le cadre du contrat qui va être donné à l'expertise externe, donc le frais qui va lui être demandé ne sera pas le même montant... le frais qui va être chargé, plutôt, au syndicat, ou au patronat, ou aux deux ne sera pas le même montant que s'il avait fait du travail sur le cinq ans, à moins que je ne sois pas un bon négociateur, là. Mais donc c'est pour ça que je ne comprends pas, encore une fois, l'argument des frais. En tout cas, je cherche à le comprendre.

Et je me permets de répondre... de rebondir, pardon, sur la suggestion de ma collègue la députée de Fabre, que je trouve superintéressant, le projet pilote. Ça me permet de parler d'une chose qu'on n'a pas beaucoup abordée ici, en fait, en commission, qui est le statut d'employeur du gouvernement, hein, qui doit jouer aussi avec cette loi-là. Donc, M. le ministre était ouvert à la question des projets pilotes. Moi, je lui renvoie la balle : Pourrait-il s'engager aujourd'hui à aller voir son collègue au Conseil du trésor pour lui demander de faire un projet pilote de faire les exercices aux trois ans dans le cadre de ce que le gouvernement a le pouvoir de faire comme initiative? Il est employeur. Et, si c'est une trop grande échelle, il peut peut-être se concentrer d'abord sur les employés de la CNESST. J'imagine qu'ils font un exercice, eux aussi, sur lequel vous avez peut-être un ascendant plus direct que le reste de la fonction publique québécoise. Donc, je vous demande si vous êtes intéressé à engager ce projet pilote là au moins chez vous, à la CNESST, ou, en tout cas, dans le ministère, ou sinon avec l'ensemble de la fonction publique au Conseil du trésor. Êtes-vous au moins ouvert d'aller en parler avec M. le président du Conseil du trésor?

• (17 h 20) •

M. Boulet : Mme la Présidente, je ne suis malheureusement pas en cette commission-là pour prendre des engagements, surtout pas au nom de mes collègues. Et en plus ce n'est pas des engagements unilatéraux, c'est des engagements qui doivent être convenus. Pour mettre en place des projets pilotes, ça prend des tenants et aboutissants, ça prend des éléments qui doivent faire partie de ce projet pilote là, puis ça peut être un projet d'un an, de deux ans, de trois ans, de quatre ans.

Ce que je dis simplement, moi, que les partis conviennent de mettre en place un projet pilote, je ne suis pas opposé à ça, d'une part. Et, deux, la loi ne l'empêche pas de mettre en place des projets pilotes, tout ce que la loi dit, c'est maximum cinq ans. Ça fait 22 ans que c'est comme ça, au Québec, cinq ans. Je sais qu'on peut remettre ça en question, mais on peut penser à sept ans. Moi, je n'ai pas l'intention de me mettre à faire un débat puis dire : Bien, si je me fie aux groupes qui ont été consultés, les groupes les plus représentatifs des PME notamment, ils suggèrent huit ans ou 10 ans. Mais je ne veux pas embarquer dans ce débat-là, je ne veux pas m'engager. Puis je suis tout à fait conscient que mon collègue du Trésor sait que ça peut être moins que cinq ans. Et au Trésor, s'ils décident de le faire à une périodicité qui est moindre puis que c'est accepté d'un commun accord avec les syndicats, moi, je trouve ça correct qu'ils puissent l'envisager.

Les coûts, je rappelle, les entreprises, ils nous le disent, puis au Comité consultatif des partenaires, c'est souvent mentionné, plus la périodicité est courte, plus ça coûte cher parce que le consultant externe, il faut qu'il refasse tout le processus d'évaluation. Vous avez déjà consulté un manuel d'évaluation des tâches avec tous les critères puis les groupes d'exigences et de qualifications, l'exercice, il doit être fait indépendamment du nombre d'événements. C'est sûr que sur huit ans, il y a plus d'événements que sur un an, mais il y a quand même un exercice qui doit être refait d'évaluer des catégories d'emploi à prépondérance féminine et les comparer avec des catégories d'emploi à prépondérance masculine.

Et, même s'il y a un événement, c'est le même exercice d'évaluation que s'il y en a trois, événements. Donc, s'il y a un événement pour des catégories d'emploi comparables sur une période de trois ans puis qu'il y en a deux sur une période de cinq ans, le même exercice d'évaluation doit être fait, et c'est des coûts qui sont inhérents aux consultations, et c'est ça à quoi je faisais référence, et c'est la précision que je voulais apporter à mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve. Merci.

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

M. Rousselle : Merci. Nous autres aussi, on n'est pas ici pour... Parce que, là, on parle de 10 ans de... continus, tout le kit. On n'est pas ici, nous autres, pour représenter les compagnies, ou représenter les employeurs, ou représenter les syndicats. Nous autres, on est ici pour représenter la travailleuse qui a une iniquité dans son salaire. Moi, je pense plus à ce niveau-là puis je pense... j'ai l'impression qu'on pense tous à ça, hein? Je n'ai pas la prétention à autre chose que je pense qu'on est ici pour ça.

Alors, moi, à partir de là... C'est pour ça que, quand je ramène le trois ans... puis je pense toujours à la personne qui... Puis, comme vous avez dit tantôt, tu sais, la personne qui... tu lui donnes cinq ans... et puis ça, dans n'importe quoi, tu lui donnes un temps à faire, ils vont prendre le maximum, c'est certain. C'est comme ceux qui vont faire leurs impôts prochainement, là, ils vont attendre à la dernière journée, bon nombre vont attendre à la dernière journée, à part de ceux qui oublient, là, mais bon nombre vont attendre à la dernière journée. L'être humain, là, c'est un peu ça, tu sais : Aïe! J'ai jusqu'à quand? J'ai jusqu'à quand pour le faire? Tu sais, donc on va pousser ça jusqu'au bout. Je pense que la présidente a déjà... elle est dans le milieu de l'éducation, sûrement que les devoirs devaient arriver à la dernière minute, tu sais, puis peut-être à la dernière seconde, tu sais. Comprenez-vous? Donc, j'y vais toujours dans ce sens-là.

Ici, bien, cinq ans, bien, vous êtes comme moi. Puis là ça m'inquiète quand vous parlez de 10 ans ou de sept ans, «oh my God», c'est même troublant d'entendre ça. Puis je sais que ce n'est pas vous, vous dites qu'il y a des groupes qui demandent ça, on s'entend, là. Bien, moi, je pense que, si on n'incite rien... Tu sais, vous avez dit : Oui, mais ils peuvent faire des expériences pilotes, la loi ne l'empêche pas, puis pas pantoute, mais il y a quoi qui les incite à le faire? Il n'y a rien qui les incite dans la loi, justement. Puis ce que vous dites : Bien, la loi, justement, elle est muette là-dessus, tu sais, ils peuvent faire n'importe quoi.

Mais moi, je pense que, dû au fait que la loi est muette, bien, moi, je pense... c'est pour ça que je pense qu'on... Bien, je pense pas mal, hein? Je suis en train de m'autoanalyser, là. C'est que la période de transition... Je pense qu'en donnant une possibilité de trois ans avec une période transitoire, je pense, à ce moment-là, qu'on pourrait justement arriver à... ça va peut-être arriver à cinq ans... la prochaine fois, mais après ça, ça va être des trois ans. On le sait ou, en tout cas, je doute qu'on va sûrement revoir la loi au complet, mais, encore là, on va l'avoir dans un an, dans deux ans, on ne le sait pas, hein, je veux dire, c'est le côté législatif. On le contrôle... en tout cas, c'est vous autres qui le contrôlez, mais on ne sait pas quand est-ce que vous allez arriver avec une modification. Bien, moi, je pense qu'on est mieux de commencer tout de suite. À ce moment-là, les gens qui... Puis en même temps, bien, on parlait tantôt de culture, là, bien, peut-être que les employeurs, peut-être qu'ils vont se donner une culture, se dire : Oui, c'est... puis donner l'importance, justement, à l'équité salariale en les obligeant, justement, de les mettre à trois ans. Moi, je vais vraiment dans ce sens-là, je suis rendu là.

M. Boulet : O.K., je vais vous dire où je suis rendu. Bien, Mme la Présidente, je veux préciser que la périodicité quinquennale, ce n'est pas 20 ans. En fait, c'est depuis 2009 et c'est votre propre parti qui a mis en place la périodicité quinquennale. Et j'ai lu, à l'époque, on a mis ça aux cinq ans, l'évaluation du maintien, dans votre parti, on avait décidé que, quand c'était continu, la loi n'était pas respectée et que le quinquennal avait accru considérablement le respect, la compréhension, l'intégration culturelle de la loi dans les habitudes des entreprises, et on l'a constaté dans les statistiques de la CNEST. Et depuis cette période-là, c'est maintenu, ça nous apparaît bien ancré dans les habitudes des entreprises, et je le répète : Pourquoi imposer? Pourquoi descendre un seuil qui ne va pas, somme toute, mal? Et pourquoi descendre un seuil qui n'est qu'un maximum qui ouvre la porte à ce que vous le fassiez, à ce que mes collègues des partis d'opposition le fassent dans leurs organisations respectives, qu'ils le promotionnent auprès du monde syndical et du monde... Ceci dit sans blague, chers collègues, je présume que vous allez l'accepter d'emblée. Je ne sais pas qui sera porte-parole pour la négociation de la première convention collective, mais ce sera peut-être le premier projet pilote, qui sait? Donc, la porte est ouverte. Alors donc, nous, on maintient que la périodicité quinquennale est tout à fait juste, appropriée et respectueuse de ce qu'on a entendu en commission parlementaire. Merci.

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

Mme Sauvé : Merci, Mme la Présidente. Écoutez, je suis très tenace, alors je ne lâche pas. Il est 5 h 30, mais quand même, moi, j'ai le goût de revenir parce que j'entends, là... j'ai entendu une petite évolution quand même de la part du ministre tantôt...

Une voix : ...

• (17 h 30) •

Mme Sauvé : ...oui, quand même, je veux le noter. Alors, j'ai entendu tantôt le ministre dire «il n'y a rien qui empêche», et là je sens, là, qu'il y a une petite ouverture de plus. Moi, j'y tiens à vraiment ce qu'on favorise une expérience pilote. Je trouve que ça n'oblige pas nécessairement à trancher tout de suite du cinq ans au trois ans. Moi, j'ai été, dans ma vie, beaucoup, beaucoup au coeur de ce qu'on appelle des expériences pilotes, des recherches-actions où, en même temps qu'on expérimente, on documente. Et là on se rend compte que, bien, finalement, il y a des aspects, des modalités qu'on doit changer, on évolue puis on bonifie, puis finalement, bien, il y a des expériences qui méritent qu'on y donne suite puis d'autres pas. Alors, moi, je ne vois pas le risque de favoriser. Pas juste de dire : On n'empêche pas ça. Pour moi, ce n'est pas suffisant. Il faut vraiment avoir un aspect de libellé dans le projet de loi qui permet d'au moins favoriser une première expérience pilote sans trop la baliser, mais qui vient ici nommer un aspect qui est souhaité de tester une nouvelle périodicité. Puis on verra, on verra dans le temps si la documentation de ça, si l'expérience est probante et on désire y donner

suite. Je trouve qu'il n'y a pas grand risque, puis ça démontre, dans le fond, d'être un peu à l'avant-plan de ce qui risque d'être une réalité un peu plus criante, parce que, franchement, là, je radote, là, vraiment, avec la notion de culture, mais honnêtement, là, il y a eu beaucoup d'aspects bonifiés par rapport au principe de projet de loi, par rapport à la loi qui était là en lien avec la réponse qu'on a donnée à la Cour suprême, mais aussi pour d'autres aspects. Et moi, je crois beaucoup à la bonification de l'affichage, je crois beaucoup au processus de la gestion des plaintes, qui a été bonifié, mais moi, je persiste à dire qu'au coeur du maintien d'une culture d'équité salariale il y a vraiment cette ouverture-là, qu'on se dit : Il y a peut-être des obstacles, mais on essaie des choses parce qu'il faut vraiment qu'elle devienne, cette équité salariale, permanente de façon culturelle dans les organisations. Et moi, je pense qu'il y a là un élément qui est vraiment fondamental, alors je souhaite vraiment que l'ouverture se continue un petit peu, un petit pas de plus de la part du ministre. C'est mon souhait de la journée.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci.

M. Boulet : Mme la Présidente, si on était à une table de négociation de convention collective, on ferait probablement une entente en permettant la mise en place de projets pilotes. Or, des projets pilotes, on n'écrit pas ça dans des lois. Des projets pilotes, on en discute, on en convient et on le fait. Donc, il n'y a rien dans la loi actuelle qui permet qu'il y ait des projets pilotes. Et, si je me fie à vos propos, vous allez encourager ces projets pilotes là, et ça, ça va contribuer, chers collègues, au foisonnement de la culture d'intégration, dans les entreprises, de l'équité salariale, puis c'est déjà quand même à un niveau extrêmement avancé. Donc, moi, je vous laisse aller, puis la loi permet que vous continuiez à tenir de tels propos sur des projets pilotes.

Et je persiste à croire que, si on était à une table de négociation, ce serait le compromis qu'on ferait, ce ne serait pas sept ans, ce ne serait pas trois ans, ce serait cinq ans. On coupe la poire en deux, on fait un compromis. On maintient l'état actuel des choses, ça va relativement bien. On bonifie déjà beaucoup la loi. Projets pilotes? Pourquoi pas, et la loi le permet. Puis je n'ai jamais vu qu'un projet pilote devait... on devait écrire dans une loi que les parties pouvaient faire un projet pilote. Simplement que la loi dise que ce soit là, cette périodicité-là, c'est maximum cinq ans, ça ouvre la porte à tout, tout, tout. Merci, Mme la Présidente.

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

Une voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : Ah! Excusez. En fait, des fois, vous avancez, puis ça ne me permet pas de voir sa main.

Une voix : Pardon, je m'excuse.

La Présidente (Mme Isabelle) : C'est juste ça, je veux juste... Alors, on va laisser le député de Vimont.

Une voix : Êtes-vous certain?

M. Rousselle : Hein?

M. Boulet : Êtes-vous certain?

M. Rousselle : Je suis très certain. Écoutez, je veux faire plaisir à la présidente, moi, là, là. C'est toujours dans la même lignée, là.

M. Boulet : Comment vous décidez le plaisir que ça génère, vos propos?

M. Rousselle : Ça, il faudrait s'en parler hors micro.

Des voix : Ha, ha, ha!

M. Rousselle : Revenir... Vous avez parlé, justement, de la loi qui a apparue en 2009, justement, sur un gouvernement libéral. Vous avez parlé tantôt, cette loi-là, justement, elle venait, justement, dans... on parle de 2009. Donc, à ce moment-là, c'est une loi qui venait corriger des lacunes. On s'entend, il n'y avait vraiment pas aucune loi qui parlait d'équité salariale. Une loi, bien, ça se modifie, mais ça évolue aussi. Là, on est rendus dans une évolution. Vous avez parlé du cinq ans... continu à cinq ans, mais ça, quand... On est législateurs, on le vit actuellement, on écoute des gens, on écrit des lois, on écrit des amendements, on espère que le côté gouvernemental va accepter les amendements qu'on amène, et ça, ça se fait parce que, là, actuellement, on est aujourd'hui; dans cinq ans, ça va modifier encore. Ça se modifie tout le temps, mais la vie change aussi, c'est fait de même. Vous le savez, avec l'expérience que vous avez, c'est comme ça. C'est pour ça que... Tu sais, vous dites que... Oui, une expérience pilote, vous dites que... Là, on est en train de vérifier, en passant, là, ma collègue, je pense qu'elle va revenir là-dessus. Mais c'est pour ça que moi... période transitoire, là, bien là, à ce moment-là, on règle quelque chose parce que c'est une loi de 2009. Oui, la cour, elle, elle vient dire des corrections. Vous avez même mentionné : Oui, mais on a été plus loin, justement, que la cour a dit. Bien, justement, on est capables d'aller un petit peu plus loin. On a été un

petit peu plus loin, qui fait qu'on ramène ce dossier-là à trois ans au lieu de cinq ans. Mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve... c'est bien ça, oui, hein, je ne fais pas d'erreur? Je ne veux pas vous changer de place dans la province. Tout simplement, c'est qu'il amène... il en parle, justement, qu'il y a même des gens au niveau patronal qui sont d'accord avec ça. Mais tous les syndicats qu'on a rencontrés, là, ils ne demandent pas ça parce qu'ils veulent tout simplement nuire à la loi, non, non, ils amènent ça... puis, moi, qu'est-ce que j'ai bien compris... je le prends vraiment de la manière qu'ils veulent simplement que la personne qui a un problème avec l'équité salariale, bien, que ça puisse être réglé le plus rapidement possible parce que, pendant ce temps-là, cette personne-là, qui est peut-être une mère de famille, elle a le droit autant à un salaire égal à un homme qui a un travail équivalent.

Puis, comme je disais tantôt, le mouvement du personnel, qui se fait vraiment d'une manière plus régulière qu'avant, vraiment... et ça, à force d'en parler à des jeunes, justement, qui... Moi, quand j'ai pris mon premier travail, qui était policier, moi, je savais que j'étais pour faire ça toute ma vie. Mais aujourd'hui ce n'est plus vrai, ça, là, là, ça, c'est changé. Même je pourrais vous parler de mon fils que lui, actuellement, il est policier, bien, je ne suis pas sûr qu'il va rester policier toute sa vie parce que c'est cette génération-là qui est là. Ça, veux pas... Puis là je ramène ça, justement, sur l'équité salariale et le côté... équité salariale sur le côté féminin, bien, c'est la même chose, il y a un mouvement tellement important là-dedans. On le vit à l'intérieur même du gouvernement, les mouvements qui se passent. J'appelle au niveau de l'Assemblée nationale : Ah! elle est rendue à tel autre emploi. Ça bouge continuellement.

C'est pour ça que je ne vois pas pourquoi qu'on ne s'en va pas sur un trois ans. La majorité des employés, d'une manière ou l'autre, le plus gros... tu sais, on a parlé de Desjardins, on a parlé du gouvernement du Québec, bien, en partant c'est des gros employeurs. Les plus petits employeurs qui ont 10 employés, je vais aller même à 10 employés et moins, bien, écoutez, les mouvements doivent être moins grands, j'imagine. Écoutez, là, ils n'ont pas nécessairement 100 postes à couvrir. Et, si on ramène ça à trois ans, bien, pour eux, c'est vraiment plus facile à localiser les gens. Et, s'il y a des gens... puisqu'on parlait de... on a parlé, dans les autres articles, que s'il y a des gens qui quittaient, justement, il y avait une possibilité qu'ils viennent rechercher l'augmentation, et tout, là, mais, quand c'est fait à trois ans, là, quand c'est à trois ans, là, c'est comme bien plus facile, puis tu as bien plus de chances qu'ils soient encore à l'emploi. Puis, s'il y en a qui sont partis de l'emploi, bien, c'est vraiment à court terme parce que ça ne fait pas si longtemps que ça qu'ils sont partis.

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

M. Boulet : Mme la Présidente, je n'ai pas l'intention de me répéter, un argument n'est pas meilleur parce qu'on le répète cinq fois, mais je vais cependant dire que la période de transition que vous proposez, rien n'empêche, dans la loi, aussi qu'au sein d'une entreprise il y ait une période de transition, rien n'empêche, dans la loi, qu'il y ait un projet pilote, rien n'empêche qu'il y ait une entente pour que ça se fasse de façon continue.

Ce qui est intéressant de la loi, c'est qu'elle permet une application asymétrique en fonction des capacités de l'entreprise, de la volonté des syndicats, si c'est en milieu syndiqué, et de la volonté des salariés quand ils sont impliqués puis, en plus, à plus forte raison maintenant qu'on permet la participation des salariés au processus d'évaluation. C'est une avancée considérable et ça va ouvrir encore plus la porte à la possibilité qu'il y ait des projets pilotes, ou négociation d'une période transitoire, ou une évaluation de façon continue. Tout ce qu'on dit : Ça ne peut pas dépasser cinq ans. Bon, que la fédération nous dise : Il faudrait que ce soit huit ans, ça se discute. Certains disent, comme vous le dites devant nous : Il faudrait que ce soit un maximum de trois ans. Il y a des avantages, il y a des inconvénients. On pense qu'à ce stade-ci cinq ans, c'est tout à fait respectueux du consensus qui semble se dégager au Québec en matière d'équité salariale, et c'est votre parti, d'ailleurs, qui l'a mis en place en 2009.

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

• (17 h 40) •

Mme Sauvé : Merci, Mme la Présidente. Alors, écoutez, je veux revenir, évidemment, sur l'amendement de mon collègue de Vimont, mais je veux revenir sur ce que le ministre a dit précédemment par rapport aux projets pilotes. Il m'a un petit peu ramenée à l'ordre en disant très respectueusement... il m'a dit : En fait, pour favoriser l'émergence de projets pilotes, ça ne s'inscrit pas dans un libellé de projet de loi ou de loi. Ça n'empêche pas qu'il y ait des ententes à l'externe, bien sûr, et ça n'empêche pas non plus qu'il y ait des règlements qui le favorisent.

Alors, Mme la Présidente, j'aimerais vous dire que j'ai un exemple concret, pour le ministre, qui me fait dire que c'est possible et ça s'est fait. Alors donc, j'inviterais le ministre à regarder, à relire la loi n° 157 du précédent gouvernement, la loi sur le cannabis qui a été sanctionnée en juin, et je lis, au chapitre XII, l'article 61 : «Le gouvernement peut, par décret, autoriser le ministre à mettre en oeuvre un projet pilote relatif à toute matière visée par la présente loi ou à un règlement pris pour son application dans le but d'étudier, d'améliorer ou de définir des normes applicables en ces matières.» C'est un libellé à la loi. C'est possible et ça s'est fait. Merci, Mme la Présidente.

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

M. Rousselle : Bien, le ministre, est-ce qu'il répond là-dessus?

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce que vous répondez, M. le ministre?

M. Boulet : Bien, c'est quand... excusez, Mme la Présidente. Quand c'est prévu comme ça que le ministre peut par décret, c'est qu'il y a une potentielle contravention à la loi. Ici, ce n'est pas même pas nécessaire pour permettre des projets

pilotes. Je le répète, puis je pense que tout le monde va en convenir, la loi n'empêche nullement les projets pilotes, nullement les périodes transitoires, nullement l'évaluation en continu. Tout ce qu'on dit, c'est maximum cinq ans. Merci.

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

M. Rousselle : Juste pour revenir, c'est que, oui, c'est vrai, vous avez raison qu'il n'y a rien qui empêche, mais rien qui n'incite, comme je vous disais tantôt, et c'est ça que je trouve malheureux parce que, là, on parle de cinq ans, sept ans, 10 ans, mais, si on veut vraiment voir si ça peut fonctionner, actuellement, je ne suis pas sûr qu'il y a un employeur qui va s'embarquer là-dedans. Même si un syndicat en parle, là, ça va être en négociation puis, encore une fois, vous le savez comme moi, ça ne se fera pas, hein?

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

M. Boulet : Mme la Présidente, je n'ai plus de commentaire.

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. Alors, est-ce que l'amendement proposé par le parti de l'opposition officielle est adopté?

Des voix : ...

La Présidente (Mme IsaBelle) : Rejeté. Alors, il nous reste à voter l'article ou est-ce qu'il y a des... Oui?

M. Rousselle : Je peux-tu vous demander un petit deux minutes d'arrêt, là? Urgence nature, c'est juste ça.

M. Boulet : On va en profiter, tout le monde.

M. Rousselle : Juste un petit... parce que, là, là...

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Un arrêt de deux minutes.

Des voix : ...

La Présidente (Mme IsaBelle) : On vous en remercie. Alors, on suspend quelques minutes.

(Suspension de la séance à 17 h 43)

(Reprise à 17 h 49)

La Présidente (Mme IsaBelle) : Il reste quelques secondes, on reprend. C'est beau? Alors, nous poursuivons. Il nous reste, si vous voulez, pour aujourd'hui... S'il n'y a pas d'autre intervention pour l'article 5, nous allons procéder à la mise aux voix. Alors, est-ce que l'article 5 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Adopté. Parfait.

Alors, écoutez, ça termine notre journée. Je vous remercie, encore une fois, pour votre belle collaboration, et on se retrouve demain. Si on regarde bien notre plan, on se retrouve demain après les affaires courantes et toujours à la même salle. Ça vous va?

Alors, compte tenu de l'heure, la commission ajourne ses travaux sine die.

(Fin de la séance à 17 h 50)