



---

# ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

---

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE-DEUXIÈME LÉGISLATURE

## Journal des débats

de la Commission permanente  
de l'économie et du travail

Le jeudi 28 mars 2019 — Vol. 45 N° 7

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 (3)

Président de l'Assemblée nationale :  
M. François Paradis

---

2019

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

Débats de l'Assemblée	145,00 \$
Débats de toutes les commissions parlementaires	500,00 \$
Pour une commission parlementaire en particulier	100,00 \$
Index (une session, Assemblée et commissions)	30,00 \$

Achat à l'unité: prix variable selon le nombre de pages.

Règlement par chèque à l'ordre du ministre des Finances et adressé comme suit:

Assemblée nationale du Québec  
Direction de la gestion immobilière et des ressources matérielles  
1020, rue des Parlementaires, bureau RC.85  
Québec (Québec)  
G1A 1A3

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

Consultation des travaux parlementaires de l'Assemblée ou des commissions parlementaires dans Internet à l'adresse suivante:  
**[www.assnat.qc.ca](http://www.assnat.qc.ca)**

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec  
ISSN 0823-0102

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

**Le jeudi 28 mars 2019 — Vol. 45 N° 7**

**Table des matières**

Étude détaillée (suite)	1
Remarques finales	35
M. Martin Ouellet	35
M. Alexandre Leduc	36
M. Jean Rousselle	36
M. Jean Boulet	37

**Autres intervenants**

Mme Claire IsaBelle, présidente

Mme Monique Sauvé  
M. Sylvain Lévesque  
Mme Émilie Foster  
Mme Chantale Jeannotte  
M. Simon Allaire  
M. Gilles Bélanger  
M. Donald Martel



Le jeudi 28 mars 2019 — Vol. 45 N° 7

**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 (3)**

*(Onze heures quarante-neuf minutes)*

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Est-ce que tout le monde est prêt? Alors, nous allons commencer. Alors, bonjour, tout le monde. Nous constatons 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 leurs appareils.

La commission est réunie aujourd'hui afin de poursuivre l'étude détaillée du projet de la loi n° 10, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

M. le secrétaire, y a-t-il des remplacements?

• (11 h 50) •

**Le Secrétaire :** Oui, Mme la Présidente. Mme Foster (Charlevoix—Côte-de-Beaupré) est remplacée par Mme Dansereau (Verchères); M. Derraji (Nelligan) est remplacé par M. Birnbaum (D'Arcy-McGee); et Mme Richard (Duplessis) est remplacée par M. Ouellet (René-Lévesque).

**Étude détaillée (suite)**

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Tel que nous avons convenu au tout début, nous avons convenu d'étudier le projet de loi par sujets. Lors de la suspension de nos travaux hier, nous avons adopté l'article 5 du quatrième sujet, mais je vous rappelle que l'étude de l'article 4 a été suspendue. Je donne la parole à M. le ministre pour la suite des choses.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. D'abord, bonjour à tout le monde. Merci, encore une fois, de participer à notre commission parlementaire sur le projet de loi n° 10. Je demanderais d'abord, Mme la Présidente, un consentement pour revenir à l'article 4, s'il vous plaît.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Est-ce que nous avons le consentement?

**Des voix :** Consentement.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Parfait, merci. Alors, M. le ministre.

**M. Boulet :** Je demanderais aussi le consentement pour rouvrir ou revenir sur les articles 2 et 8 déjà adoptés afin d'apporter les ajustements de concordance relativement au recours en vertu de 101.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Si vous êtes d'accord, je peux vous demander le consentement, mais on va d'abord commencer par l'article 4. Ensuite, on poursuivra avec le 2 et le 8, M. le ministre, et on demandera, dans ce cas-là, le consentement au fur et à mesure. Ça vous va? Parfait. Merci.

**M. Boulet :** Tel que discuté hier... Merci, Mme la Présidente. Nous modifions l'article 4 du projet de loi, suite aux discussions qui ont été tenues hier, du projet de loi par l'ajout, à la fin, de la phrase suivante :

«Cet affichage doit également inclure des renseignements sur le recours prévu à l'article 101.»

Mes commentaires, sommairement : Cette modification vise à inclure dans les divers affichages le recours prévu à l'article 101 de la Loi sur l'équité salariale.

**Des voix :** ...

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Attendez... Pouvez-vous attendre quelques secondes, M. le ministre?

**M. Boulet :** Ah! je pensais qu'ils en avaient copie.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Moi aussi.

**M. Boulet :** Donc, encore une fois, j'y vais sommairement, parce qu'on a eu des discussions. Cet amendement-là vise à inclure le recours prévu à l'article 101. Je rappelle que ce recours-là concerne les manquements prévus à deux articles : 76.9, dans un contexte d'exercice initial, et 15, applicable... En fait, 76.9, c'est l'évaluation du maintien, puis 15, c'est applicable lors de l'exercice initial. Et ces deux articles prévoient qu'un employeur, une association accréditée ou un membre d'un comité d'équité salariale ne doit pas agir de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés et de l'entreprise.

Il faut cependant préciser que les recours prévus à 96.1, 97, 99 et 100 visent directement les résultats des travaux d'équité salariale, alors que, dans le cas du recours prévu à 101, il ne peut être déposé contre l'employeur, une

association accréditée, un membre d'un comité et l'agent négociateur dans le secteur public ou parapublic dans les 60 jours d'un manquement ou de la connaissance de ce manquement lors de l'établissement des travaux initiaux ou de l'évaluation du maintien et non spécialement une fois qu'il est terminé. Donc, le recours de 101, ce que ça veut dire, il peut être exercé en cours de travaux ou après ceux-ci. Bien qu'il n'y ait pas de lien entre l'affichage des travaux et le recours de 101, cela permet néanmoins, même après réexamen, de mieux informer les salariés de leurs droits. Donc, il y a quand même une valeur utile. Alors, ça complète, Mme la Présidente.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Merci, M. le ministre. Est-ce qu'il y a des interventions sur l'amendement? M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

**M. Leduc :** Très rapidement, Mme la Présidente. C'est conforme à ce qu'on avait demandé, et on apprécie l'ouverture du ministre.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Est-ce qu'il y a d'autres interventions? S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement proposé à l'article 4 est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Nous allons maintenant passer à la mise aux voix de l'article 4...

**Une voix :** ...

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** ...tel qu'amendé, merci. Alors, s'il n'y a pas d'intervention sur l'article 4, est-ce que l'article 4, tel qu'amendé, est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Parfait. M. le ministre, nous poursuivons avec...

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. Je demanderais le consentement, évidemment, pour donner suite à ce que nous venons d'adopter, pour revenir sur l'article 2, déjà adopté, afin d'apporter un ajustement de concordance. Merci.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Avons-nous le consentement pour revenir sur l'article 2?

**Des voix :** Consentement.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Parfait, merci.

**M. Boulet :** Donc, ce que je comprends, Mme la Présidente, c'est que je lis avant que ce soit circulé?

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Non, on peut attendre quelques secondes, là, on va faire la circulation des feuilles. Merci.

**Des voix :** ...

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Alors, M. le ministre, est-ce qu'on peut commencer? Alors, M. le ministre, à vous la parole.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. Donc, ici, encore une fois, on modifierait l'article 2 du projet de loi, tel qu'adopté, par le remplacement du paragraphe 2° par le suivant :

2° par l'ajout, à la fin du deuxième alinéa, des phrases suivantes :

«Il doit, en outre, mentionner que ces recours s'exercent au moyen du formulaire prescrit par la commission. Cet affichage doit également inclure des renseignements sur le recours prévu à l'article 101.»

Alors, ça complète. Puis je n'ai pas besoin de faire d'autres commentaires, c'est exactement les mêmes commentaires que je viens de faire pour l'amendement concernant l'article 4. Merci.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Merci, merci. Est-ce qu'il y a des interventions sur l'amendement? Non. Alors, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement proposé à l'article 2 est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Alors, nous allons maintenant y aller rapidement à l'article. Est-ce que l'article, tel que... l'article 2, pardon, tel qu'amendé, est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Parfait. On y va avec le prochain. M. le ministre, est-ce que vous avez circulé les feuilles? On va circuler les feuilles. Alors, on a aussi un amendement à l'article 8.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. Effectivement, on modifierait l'article 8 du projet de loi, tel qu'adopté, par le remplacement du paragraphe 2° par le suivant :

«Dans le cas où l'évaluation du maintien de l'équité salariale est faite par l'employeur seul, l'affichage doit inclure des renseignements sur les recours prévus à l'article 100 et indiquer les délais prévus pour les exercer. Il doit, en outre, mentionner que ces recours s'exercent au moyen du formulaire prescrit par la commission. Cet affichage doit également inclure des renseignements sur le recours prévu à l'article 101.»

Mêmes commentaires que précédemment faits concernant l'article 4. Merci.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Parfait. Est-ce qu'il y a consentement... J'ai oublié de le faire. Est-ce qu'il y a quand même consentement pour revenir à l'article 8? Merci. Est-ce qu'il y a des interventions sur l'amendement?

**M. Rousselle :** Juste me donner juste une petite minute parce qu'on vient d'avoir les documents.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Parfait.

**Des voix :** ...

**La Présidente (Mme Isabelle) :** C'est beau? Alors, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement à l'article 8 est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Et nous allons procéder également à la mise aux voix de l'article. Alors, est-ce que l'article 8, tel qu'amendé, est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Parfait. Alors, M. le ministre, nous poursuivons avec l'avant-dernier des sujets ou des thèmes, et nous étions rendus à l'article 19, c'est bien ça?  
• (12 heures) •

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. Concernant l'article 19 du projet de loi, qui réfère à l'article 114 de la loi, on a déposé en liasse un amendement concernant cet article-là. Alors, je procède à la lecture de, d'abord, la modification à l'article 114 :

1° par l'insertion, dans le paragraphe 2° du premier alinéa et après «programme d'équité salariale», de «ou de l'évaluation de son maintien»;

2° par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant :

«Les dispositions d'un règlement pris en application du premier alinéa peuvent varier selon le nombre de salariés de l'entreprise.»

Commentaires succincts : L'article 19 du projet de loi modifie l'article 114 de la loi et il vise deux objets.

Au paragraphe 1°, la modification en est une de concordance avec celle apportée à l'article 76.1, laquelle vise à ce que l'article 13 de la loi s'applique 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.

**Une voix :** ...

**M. Boulet :** Pardon?

**M. Leduc :** On n'a pas le bon papier. Ce que vous faites lecture, ce n'est pas ce qu'on avait reçu.

**M. Boulet :** Non, il faut que je lise d'abord le projet de loi...

**M. Leduc :** Ah! vous avez une nouvelle version de ce que vous avez envoyé. Parfait.

**M. Boulet :** ...puis après ça il faut lire l'amendement.

**M. Leduc :** D'accord.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** ...dans la liste des documents, oui.

**M. Boulet :** Donc, le premier paragraphe, je fais simplement rappeler, on a eu une discussion là-dessus lors de nos travaux précédents. Quand il n'y avait pas d'emploi à prépondérance masculine, avant on référerait au règlement pour

l'exercice initial et non lors de l'évaluation du maintien. On vient corriger cette coquille-là pour préciser que, même lors de l'évaluation du maintien, quand il n'y a pas d'emploi masculin, on peut utiliser le règlement qui comporte une liste d'emplois à prépondérance masculine à fins de référence pour compléter le processus d'évaluation.

Au paragraphe 2°, l'ajout du nouvel alinéa vise à préciser la portée du pouvoir habilitant de l'article 114.

Maintenant, je lis l'amendement que vous aviez, qui vous avait été présenté en liasse. On ajoute, à l'article 19 du projet de loi et avant le paragraphe 1°, le paragraphe suivant :

0.1° par l'insertion, dans le paragraphe 1° du premier alinéa et après «détermination des ajustements salariaux», de «ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale». Pour que ce soit vraiment complet. Merci.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Merci.

**M. Leduc :** On peut avoir quelques explications, sur cet amendement-là, supplémentaires?

**M. Boulet :** Oui. L'amendement proposé ne vise qu'à apporter une modification de concordance. L'article 19 du projet de loi tel que libellé propose de modifier le seul paragraphe 2° de l'article 114, lequel concerne les entreprises qui ont établi un programme d'équité salariale, c'est-à-dire les entreprises de 50 salariés et plus, mais de moins de 100, et celles de 100 et plus. L'amendement propose de modifier également le paragraphe 1° de l'article 114 de la loi, lequel concerne les entreprises qui ont déterminé des ajustements salariaux au terme d'une démarche d'équité salariale, c'est-à-dire les entreprises de plus de 10 salariés, mais de moins de 50. Voilà, merci.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Est-ce qu'il y a des interventions concernant l'amendement? Est-ce qu'il y a des interventions?

**Une voix :** ...

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Oui, hein, c'est ce que je comprends, là. Nous allons accorder quelque temps pour la lecture. C'est beau? Alors, s'il n'y a pas d'intervention, nous allons procéder à la mise aux... Youhou! Il y a une intervention.

**M. Leduc :** Dernière minute, à la sauvette.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Alors, la parole est au député d'Hochelaga-Maisonneuve.

**M. Leduc :** Ce n'est pas tellement sur l'amendement que sur l'article de fond. Donc, voulez-vous que j'attende?

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Là, oui, on a commencé l'amendement, donc sur l'amendement en soi.

**M. Leduc :** D'accord. Oui, d'accord.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** S'il n'y en a pas, on va passer à la mise aux voix. Alors, est-ce que l'amendement, tel que proposé par le ministre, de l'article 19 du projet de loi est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Parfait. Est-ce qu'il y a maintenant des interventions à l'article 19?

**M. Leduc :** Oui, merci.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

**M. Leduc :** Donc, ce qui est rajouté, là, après le sixième paragraphe, «les dispositions d'un règlement pris en application du premier alinéa peuvent varier selon le nombre de salariés dans l'entreprise», mais encore?

**M. Boulet :** Est-ce qu'on peut suspendre deux minutes? Je vais faire une vérification, s'il vous plaît. Merci.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Parfait. Accordé. Nous allons suspendre.

*(Suspension de la séance à 12 h 6)*

*(Reprise à 12 h 9)*

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** M. le ministre, est-ce qu'on peut reprendre?

**M. Boulet :** Oui, merci.



**La Présidente (Mme Isabelle) :** Alors, la parole est à vous, M. le ministre.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. Donc, à 5, on dit «préciser les éléments que doit inclure un affichage prévu par la présente loi ou en déterminer de nouveaux», mais ça ne permettait pas, selon nous, de s'adapter en fonction du nombre de salariés. Et c'est la raison pour laquelle on ajoute : «Les dispositions d'un règlement — de la CNESST — pris en application du premier alinéa peuvent varier selon le nombre de salariés de l'entreprise.»

Et je veux juste qu'on se redise, tout le monde ensemble, que le niveau des obligations varie en fonction du nombre de salariés. Entre 10 et 49, vous vous souvenez, c'est une démarche d'équité salariale qui doit être entreprise; entre 50 et 99 salariés, il y a un programme d'équité salariale qui doit être établi; et 100 salariés et plus, il y a un programme d'équité salariale et un comité d'équité salariale qui doit être formé. Donc, le règlement pourrait déterminer un contenu différent à l'affichage en tenant compte de la variété des obligations qui découlent du nombre de salariés dans l'entreprise. Donc, c'est le simple but visé par notre amendement. Merci, Mme la Présidente.

• (12 h 10) •

**Mme Isabelle :** Merci. Est-ce qu'il y a des interventions? Oui, le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

**M. Leduc :** Toujours des questions de compréhension, Mme la Présidente. Donc, ce que je comprends, c'est que, sans introduire ce rajout-là, ce n'était pas possible de faire ça avant?

**M. Boulet :** Mme la Présidente, c'est beaucoup plus clair. Ça vise essentiellement à préciser le pouvoir habilitant de la commission et lui permettre, quand elle détermine ce que l'affichage devra contenir, considérer... elle pourra considérer le nombre de salariés et la nature des obligations qui incombent à l'entreprise pour que ce soit plus facile de l'adapter et beaucoup plus clair.

**M. Leduc :** Je comprends bien l'objectif du ministre. Je cherche vraiment à comprendre qu'est-ce qui était déjà en place puis qu'est-ce qui peut changer.

**M. Boulet :** On l'avait déjà, Mme la Présidente. On l'avait déjà, ce type de pouvoir habilitant là pour l'exercice initial. Donc, on vient simplement faire une concordance. Et je le redis, entre 10 et 49 salariés, la démarche est l'obligation légale; entre 50 et 99, c'est le programme qui est une obligation légale; et à 100 et plus, c'est à la fois le programme et le comité. Donc, le contenu de l'affichage peut varier dépendamment de la nature de tes obligations. C'était prévu pour l'exercice initial, donc on vient simplement corriger pour permettre que le règlement en tienne compte aussi lors de l'évaluation du maintien.

**M. Leduc :** Une dernière question pour être bien certain de saisir. Donc, au moment où on se parle, il n'y a pas de prévision, dans le règlement, d'affichage ou de contenu d'affichage distinct.

**M. Boulet :** Non.

**M. Leduc :** On vise à arriver à ça.

**M. Boulet :** Tout à fait, absolument.

**M. Leduc :** Je comprends. Merci.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** C'est beau? Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'article 19? Alors, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'article 19, tel qu'amendé, est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Adopté. Parfait. Alors, nous allons poursuivre, selon notre plan de travail, avec l'article 20. M. le ministre, est-ce qu'il y a un amendement à l'article 20? Non? Oui, hein? Est-ce que vous voulez qu'on suspende quelques secondes ou non?

**M. Boulet :** Non, ça me va.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Ça, ça vous va? O.K. Parfait. Alors, l'article 20.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. On en a fait beaucoup, d'amendements, hein? Je ne sais pas à qui j'ai besoin de le dire, hein? On était attentifs quand les groupes ont fait des observations, on était attentifs quand vous avez fait, collègues des partis d'opposition, des représentations.

Donc, on en avait un autre en liasse concernant l'article 20, mais je vais d'abord lire 20 de notre projet de loi : L'article 115 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le paragraphe 1<sup>o</sup> du premier alinéa, de «de l'article 76.1 ou 76.3» par «des articles 76.1, 76.2.1 ou 76.3».

Explications sommaires : L'article 20 du projet de loi modifie l'article 115 de la loi afin de prévoir une infraction pénale pour un manquement au nouvel article 76.2.1, c'est-à-dire tout ce qu'on a déjà adopté, le processus de participation

des salariés et l'obligation de confidentialité pour s'assurer, bien sûr, de permettre qu'une infraction pénale soit soulevée à l'égard du non-respect du processus de participation et du respect du devoir de confidentialité.

L'amendement à cet article 20...

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Vous l'avez tous reçu?

**M. Boulet :** Vous l'avez reçu?

**Une voix :** ...

**M. Boulet :** Il était dans la liasse, c'est vrai. O.K.

Donc : L'article 115 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le paragraphe 1° du premier alinéa, de «de l'article 76.1 ou 76.3» par «des articles 76.1, 76.2.1 ou 76.3» et de «des articles 76.8 ou 76.9» par «des articles 76.5.2, 76.6.1, 76.8 ou 76.9».

Commentaires : L'amendement proposé à l'article 20 du projet de loi en est un de concordance. Il ajoute des infractions pénales reliées à de nouvelles dispositions introduites dans la Loi sur l'équité salariale, soit... bon, 76.5.2, c'est en cas de diminution de la rémunération pour maintenir l'équité salariale. Comme on sait, pour maintenir l'équité, on ne peut pas diminuer. Si quelqu'un le fait, il se place en situation de contravention de la loi, et donc il y a une infraction pénale possible.

Et l'article 76.6.1, en cas de défaut de verser une somme forfaitaire à des employés qui ont quitté l'entreprise. Donc, il n'y avait rien, souvenons-nous, protégeant les salariés qui ont quitté l'entreprise. On a apporté un amendement qui a été adopté, et là on vient simplement préciser qu'en cas de défaut de verser la somme forfaitaire au salarié qui a quitté, il y aura ici aussi une infraction pénale. Donc, on vient compléter ce que nous avons proposé. C'est complet, Mme la Présidente.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Merci. Est-ce qu'il y a des interventions sur l'amendement? Oui, le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

**M. Leduc :** C'est une question d'ordre philosophique, en fait, qui traite de l'amendement, mais d'une manière plus générale, de toutes les amendes qui sont présentes dans les différentes lois du travail. Souvent, en catégorisant les amendes en fonction de la taille de l'entreprise, on peut arriver à faire en sorte qu'une entreprise qui cadre dans une catégorie qui a plus ou moins d'employés peut avoir beaucoup plus de revenus qu'une autre entreprise de même taille. Et donc l'amende, qui est un montant fixe, ne vient pas avoir le même effet dissuasif sur l'entreprise qui peut avoir, dans la même catégorie, une voisine de même taille, mais dont elle peut avoir, par exemple, des revenus trois, quatre, cinq fois plus grands. Est-ce que le ministère a déjà eu une réflexion quant à, au-delà d'un prix plancher de l'amendement, rajouter une référence à un pourcentage de revenus de l'entreprise qui pourrait avoir un véritable effet dissuasif?

**M. Boulet :** On pourrait en parler longtemps, mais moi, je vais vous partager ma réflexion. Vous savez qu'il y a des montants d'amende, un minimum et un maximum et, comme vous le dites si bien, ça varie, ces montants-là, dépendamment de la taille de l'entreprise. Et, pour le bénéfice de tous, ce que la loi prévoit, c'est que, pour l'employeur dont l'entreprise compte moins de 50 salariés, l'amende est d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 15 000 \$, puis ainsi de suite; 50 ou plus mais moins de 100, c'est une amende d'au moins 2 000 \$ et d'au plus 30 000 \$; 100 salariés ou plus, c'est au moins 3 000 \$ et au plus 45 000 \$; et pour toute personne prise individuellement c'est au moins 1 000 \$ et d'au plus 15 000 \$.

Alors, c'est un commentaire intéressant parce que le nombre de salariés n'est pas toujours en adéquation avec les revenus — c'est ce que vous soulevez — et il y a quand même une souplesse. Puis je ne suis pas un spécialiste de droit pénal statutaire, mais je sais que les juges, quand ils déterminent le montant de l'amende, ils tiennent compte de circonstances aggravantes et de circonstances atténuantes. Et moi, je considère que le niveau de revenus de l'entreprise peut être utilisé, comme sa bonne foi, comme étant une circonstance atténuante, incitant ou invitant ainsi le juge à donner un montant d'amende qui soit respectueux du niveau de revenus de l'entreprise.

Moi, c'est la réflexion que je partage. Si j'avais à plaider devant un tribunal pénal en application de cette loi-là, c'est comme ça que je le présenterais. Merci.

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

• (12 h 20) •

**M. Rousselle :** Oui. Je fais du pouce sur mon collègue puis, oui, je pense que c'est une bonne intervention qu'il fait. Je regarde, parce que c'est sûr que les juges vont se fier aux jurisprudences qui existent sur le terrain, donc ils vont se fier à qu'est-ce qui s'est passé, ils ne vont pas y aller sur... Tu sais, oui, ils vont écouter la cause, ils vont regarder, mais ils vont se fier aussi sur qu'est-ce qui a déjà été fait dans le passé, en tout cas, c'est de la manière que ça fonctionne dans nos règles. Où est-ce que je vais le rejoindre, c'est dans le sens qu'il y a... effectivement, une multinationale qui, elle, pour peu importe la raison... parce que je ne veux même pas lui donner des prétentions... des choses qui... une prétention qu'ils auraient fait ça volontairement, là, mais parce qu'une compagnie... à 3 000 \$, une multinationale, elle là, là, écoute, son staff ou c'est son avocat, d'ailleurs, qui sont assez onéreux, bien souvent, mais qui coûtent cher pour des compagnies... je veux dire, ça va... vraiment, le 3 000 \$, bien souvent, c'est comme... c'est la base. Et, si on se fie à une jurisprudence, je ne suis pas sûr que le juge ou la personne qui va délibérer va se fier vraiment aux montants d'argent que la compagnie va faire. Moi, je pense qu'il va y aller sûrement sur le manquement comme tel. Donc, il n'aura pas à dire : O.K., vous avez un manquement, mais

vous avez... oui, je vois bien, mais vous êtes dans la catégorie 100 employés et plus, donc, écoutez, là-dedans, bien, la jurisprudence dit : Bien, tel manquement va faire que c'est 3 000 \$, 5 000 \$, 10 000 \$, peu importe le manquement, là. Mais je ne pense pas qu'il va prendre en considération les revenus de la compagnie, ça, je ne pense pas, mais je ne pense pas pantoute. Donc, moi, je pense qu'il faudrait... puis je suis d'avis avec mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve, il faudrait peut-être voir... moi, je dirais, le 3 000 \$ je ne trouve ça vraiment pas beaucoup. Peut-être que, quand la loi a été faite en 2009, peut-être qu'on a mis ce montant-là, mais là on est en 2018, donc je pense qu'il faudrait peut-être actualiser les montants qui...

**Une voix :** 2019, 2019...

**M. Rousselle :** ...2019, excusez — une année de plus imagine-toi — mais dans le sens c'est que je pense qu'il faudrait aussi actualiser les montants d'argent qui sont là-dedans.

**M. Boulet :** Mme la Présidente, je rappelle que ce que nous avons dans le projet de loi, c'est : dorénavant, en fonction des amendements qui nous avaient été suggérés par les partis d'opposition et certains groupes qui se sont fait entendre, on vient préciser qu'une entreprise ou un employeur qui ne paie pas la somme forfaitaire s'expose à faire l'objet d'une plainte de nature pénale de la même façon que l'entreprise qui ne paie pas les employés qui ont quitté l'entreprise. Donc, on vient ajouter des dispositions de nature pénale, on vient créer deux nouvelles infractions.

Là, je comprends que mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve voulait partager une réflexion que vous poursuiviez. Moi, je peux aussi discuter puis faire des réflexions sur autre chose qui pourra éventuellement venir après le rapport sur le bilan de mise en application de la loi au cours des dix dernières années. Peut-être qu'on pourra réviser ces montants-là, les moduler de façon différente, mais en même temps moi, je considère qu'il y a une marge discrétionnaire extrêmement importante qui est consentie au pouvoir judiciaire. C'est des amendes entre 1 000 \$ et 15 000 \$ pour le premier niveau, entre 2 000 \$ et 30 000 \$ pour le deuxième niveau et entre 3 000 \$ et 45 000 \$ au troisième niveau, donc le juge a beaucoup de capacités d'adaptation. Puis il ne faut pas non plus penser que, parce que c'est une multinationale, ils font beaucoup de bénéfices. Il y a des multinationales qui font beaucoup moins de bénéfices qu'une toute petite entreprise. Il y a des entreprises de 20 salariés qui font des bénéfices non répartis nettement supérieurs à bien des multinationales et à bien des moyennes entreprises. Ça fait qu'il ne faut pas faire la correspondance automatique entre le nombre de salariés et le montant des bénéfices.

Mais je reviens à la réflexion que vous amorciez. C'est sûr que le juge, il doit... il tient compte d'un ensemble de critères ou de circonstances aggravantes et atténuantes et c'est sûr qu'une entreprise qui a des difficultés financières, qui s'expose à ne pas pouvoir payer une amende, par exemple, de 45 000 \$, elle le fera valoir par le biais de son avocat, qui, oui, certes, peut être onéreux, mais ça dépend des bénéfices qui sont engendrés par les coûts. Ça fait que moi, je pense que, déjà, il y a quand même une marge qui est intéressante et qui permet au juge, là, de s'adapter en fonction de la réalité vraiment spécifique de l'entreprise. Merci.

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

**M. Leduc :** Je ne veux pas m'éterniser là-dessus, mais quelques éléments avant de peut-être passer à la suite des choses. Écoutez, dans la dernière fourchette qui nous est présentée ici, c'est les entreprises de 100 salariés et plus. C'est une méchante catégorie, ça. Puis en quelque part, une entreprise de 100 salariés versus, par exemple, une grande entreprise comme Bombardier, qui a des milliers de salariés, que ça cadre dans une même catégorie, avec une même fourchette de 3 000 \$ à 45 000 \$... 45 000 \$, c'est des pinottes, là, pour certaines entreprises. On a vu les bonis qui avaient été donnés aux dirigeants de Bombardier, ça ne les inquiéterait pas trop, une petite tape sur les doigts de 45 000 \$, je suis bien conscient de ça.

Donc, ce que je comprends, c'est que ces fourchettes-là pourraient certainement être revues parce que, sinon, on en revient quasiment à dire qu'il pourrait y avoir une espèce d'iniquité pénale dans la Loi sur l'équité salariale. Et j'entends l'ouverture de M. le ministre, et peut-être qu'un jour nous déposerons une loi-cadre, et on aura peut-être l'appui du ministre à ce moment-là, mais, bon, ce sera un autre débat.

**M. Boulet :** Mais, Mme la Présidente, je tiens quand même à le préciser, moi, je suis assez sensible à cet argument-là. Le montant pourrait... J'ai bien hâte de lire le rapport du comité consultatif qui... Puis, quand je déposerai mon rapport qui fait état du bilan de la mise en oeuvre de la loi dans les 10 dernières années... On n'a pas entendu de groupe nous faire état de ça, et je n'ai pas d'exemple pratique de décision de jurisprudence où, par exemple, ça fait mal à des petits puis ça ne fait pas mal à des gros. Ça, on est, bien sûr, sensibles à ça, puis, s'il faut réviser ces montants-là, moi, je suis prêt à écouter, à analyser et à décider en tenant compte des commentaires et des observations qui seront faits. Merci de la réflexion.

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

**M. Rousselle :** Je comprends qu'il n'y a aucun groupe, puis, je suis d'accord, j'étais dans la même salle que vous, il n'y a pas personne qui a parlé, justement, d'augmenter ou de modifier ces montants-là. On est au même endroit. Par contre, on est des législateurs qui, nous autres, on l'a tout analysé vraiment pour essayer d'amener la meilleure loi possible, et notre travail, nous autres, c'est de s'organiser vraiment que les employeurs s'organisent vraiment puis qu'il y ait le moins d'iniquité salariale, et même pas pantoute, chez nous, au Québec. Ça, c'est là-dessus que j'en suis.

Je reviens toujours à ce montant-là. En tout cas, moi, je pense que ça aurait été intéressant peut-être de penser à faire une autre — excusez, là, l'anglicisme — bracket parce que, là, on couvre actuellement 50, 100 et 100 et plus, là, mais, quand on parle à des multinationales, moi, je ne sais pas, là, mais ça aurait peut-être été intéressant de voir à rajouter quelque chose. Vous dites, effectivement, qu'on pourrait le voir dans le futur, mais, encore là, si on est capables, là, de le voir.

Du même coup, j'aimerais ça savoir... puis là vous avez les gens en arrière de vous qui peuvent peut-être nous informer de ça, vous aviez... Vous ne le savez pas, vous ne pouvez pas nous dire, justement, puis moi non plus, voir, les jugements, ça tombe bas où. Parce que, là, on parle toujours des jugements qui peuvent aller jusqu'à 45 000 \$, puis là je reste toujours dans le 100, mais j'aimerais ça savoir combien de jugements qu'il y a eu à 45 000 \$ ou combien qu'il y en a eu à 30 000 \$. J'aimerais bien savoir ça. En tout cas, on a fait un petit peu des recherches puis on n'a rien vu de ça, donc j'aimerais ça savoir les jurisprudences, actuellement, se trouvent où là-dessus dans les manquements dans une équité salariale.

• (12 h 30) •

**M. Boulet :** Écoutez, je n'ai pas aucune personne du DPCP avec moi, donc je ne suis pas en mesure de faire un inventaire des amendes qui ont été imposées. En plus, ce pouvoir-là d'imposer des amendes n'existe que depuis trois ans, là. Je pense que c'est en 2015, à la CNESST, quand on a fusionné la Commission des normes, la Commission d'équité salariale puis la Commission santé et sécurité du travail, donc c'est quand même assez récent. Et par expérience, cependant, je trouve la réflexion intéressante, on ne fera pas ça sur le coin d'une table, là, puis dire : Au lieu de 45 000 \$, ça va être 200 000 \$ si c'est une multinationale. Encore une fois, il y a des multinationales qui ne font pas d'argent, qui sont en situation déficitaire, puis j'aurais une réserve, là, puis on en discutera. Comme j'ai dit à mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve, je suis d'accord à faire une réflexion, mais on va-tu demander aux entreprises de mettre leurs états financiers... de les présenter à un tribunal pour aider le tribunal à déterminer le niveau d'amende qui doit être imposé? Je sais que, pour certaines entreprises, ça a moins d'impact. L'important, c'est que la disposition pénale vise à non seulement corriger, mais dissuader un comportement qui transgresse une loi dans l'avenir. Ça fait qu'il n'y a pas que l'aspect pénal, il y a l'aspect dissuasif. Et je suis conscient que, pour certains, c'est pire, mais, je le répète, est-ce qu'on va demander aux entreprises : Déposez vos états financiers pour permettre au tribunal d'imposer la meilleure amende, le meilleur montant qui va non seulement vous corriger, mais vous dissuader dans l'avenir? Je pense qu'on n'en est pas là, et ce n'est certainement pas ici, dans une commission parlementaire, qu'on va se mettre à revoir le montant des amendes qui sont imposées. Et, si on n'en a pas, autour de... si on n'en a pas ici connaissance, de montants spécifiques d'amendes, c'est que, depuis trois ans, il n'y en a probablement pas eu beaucoup au Québec. Merci, Mme la Présidente.

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

**M. Rousselle :** J'en conviens avec vous, effectivement, on ne commencera pas à demander, justement, les états financiers de compagnies qui... ça, j'en conviens là-dessus, mais il faudrait peut-être réfléchir à rajouter une classe, un exemple pour... une autre catégorie de compagnies, comme les multinationales, ou quoi que ce soit, qui, pour eux... ou, tout cas, une fois, là... Quand je regarde le 3 000 \$, ou quoi que ce soit, je trouve ça vraiment... pour certains, ça doit être comme des pinottes, tu sais, là, c'est comme... Donc, il faudrait peut-être réfléchir à ajouter une classe supplémentaire parce que, là, comme je vous disais tantôt, c'est une loi qui est... ça fait longtemps qu'on l'a faite, là on la corrige, mais pendant qu'on est dedans, bien, des fois, on... Puis ça, bien, ce côté-là, oui, on ne peut pas... Vous parlez d'un nouveau... On n'a pas personne du DPCP ici, ou quoi que ce soit, mais nous, ici, on peut rajouter, par exemple, une classe pour forcer les compagnies multinationales à être plus attentives à l'iniquité salariale.

**M. Boulet :** Je n'ai pas d'autres commentaires que ceux que j'ai faits, et que ce soit l'amorce d'une réflexion, convenons-en, et on aura certainement l'opportunité d'en rediscuter dans un autre forum que le présent. Merci, Mme la Présidente.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Merci. Alors, s'il n'y a pas d'autre intervention sur l'amendement, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement de l'article 20 est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Parfait. Est-ce qu'il y a des interventions sur l'article 20? S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'article 20, tel qu'amendé, est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Adopté. Parfait. Alors, M. le ministre, nous poursuivons avec l'article 18. Est-ce que nous y allons en deux étapes ou une étape? C'est-à-dire, est-ce que nous prenons le projet de loi n° 18, paragraphe 1°, et ensuite...

**M. Boulet :** Moi, je le lirais au complet.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Au complet?

**M. Boulet :** Oui, oui.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Parfait. Merci. Alors, nous ferons paragraphe 1°, paragraphe 2° et paragraphe 3° d'un seul coup.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. Article 18 du projet de loi : L'article 103.1 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement des deux premiers alinéas par les suivants :

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

«À l'occasion d'une plainte portée en vertu des dispositions de [...] 100, la commission ne peut déterminer des ajustements ni imposer l'utilisation de renseignements antérieurs à la date du début de la période d'évaluation du maintien de l'équité salariale visée par la plainte.»;

2° par la suppression de la deuxième phrase du troisième alinéa;

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

«À l'occasion des autres cas où la commission enquête de sa propre initiative :

1° si l'enquête vise un exercice initial d'équité salariale, elle ne peut déterminer des ajustements salariaux ni imposer l'utilisation de renseignements qui soient antérieurs à la date qui précède de cinq ans celle à laquelle l'enquête a débuté;

2° si l'enquête vise une évaluation du maintien de l'équité salariale, elle ne peut déterminer des ajustements ni imposer l'utilisation de renseignements qui soient antérieurs à la date du début de la période d'évaluation du maintien de l'équité salariale sur laquelle porte son enquête.»

Explications : Les modifications apportées à 103.1 visent deux objets.

D'abord, au paragraphe 1°, remplacer les deux premiers alinéas afin de tenir compte du fait que le deuxième alinéa de 103.1 a été invalidé par la Cour suprême. En effet, le deuxième alinéa de 103.1 est lié à 76.5, qui a aussi été invalidé, puisqu'il ne permet pas de corriger des écarts antérieurs à la date de l'affichage prévu à 76.4 lors d'une évaluation du maintien de l'équité salariale. La modification permet maintenant à la CNESST, lorsqu'elle enquête à la suite d'une plainte portant sur une évaluation du maintien, qu'elle ait ou non été complétée, de déterminer des ajustements à compter du début de la période d'évaluation du maintien visé par la plainte. Ainsi, un montant forfaitaire et un ajustement salarial pourraient être déterminés aux paragraphes 2° et 3°.

Préciser que, pour les enquêtes effectuées de la propre initiative de la CNESST pour un exercice initial qui n'a pas été effectué, la CNESST peut déterminer des ajustements salariaux antérieurs à la date qui précède de cinq ans celle à laquelle l'enquête a débuté.

Pour les enquêtes effectuées de la propre initiative de la CNESST pour une évaluation du maintien qui n'a pas été effectuée, la CNESST peut déterminer des ajustements à compter de la date du début de la période d'évaluation du maintien de l'équité salariale sur laquelle porte son enquête. Ces enquêtes ne peuvent toutefois porter que sur la dernière évaluation qui aurait dû être complétée — bon, je réfère ici à la modification apportée à l'article 93 de la loi par l'article 11 du projet de loi. Ainsi, un montant forfaitaire et un ajustement salarial pourraient être déterminés. Merci, Mme la Présidente.

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

**M. Rousselle :** Juste une question, puis ça, j'en ai déjà parlé antérieurement, c'est concernant que, maintenant, la CNESST, elle a des nouveaux pouvoirs, tu sais, elle peut vraiment initier enquête, tu sais, si je comprends bien, c'est ça, parce que ça, ça va amener sûrement une augmentation de leur travail. Donc, vous m'aviez bien dit, là, qu'il y avait une augmentation au niveau d'enquêteurs ou des gens au niveau de la CNESST parce que ça, ça pourrait amener un travail supplémentaire, donc tout... Parce que, tu sais, c'est bien beau, amener des choses supplémentaires comme ça, mais, quelque part dans la machine, il faut qu'ils soient capables de l'absorber aussi, là. Donc, c'était juste voir si la machine était capable d'absorber cette modification-là.

**M. Boulet :** Mme la Présidente, oui, absolument, on est conscients du niveau de ressources additionnelles que la CNESST devra bénéficier pour permettre une saine application de la loi nouvelle. En même temps, le pouvoir d'enquête, il existait déjà, ce n'est pas nouveau, sauf qu'avant... Parce qu'en 2009 vous avez amendé la loi puis vous avez dit : Quand on fait un exercice de maintien, on stoppe à la date de l'affichage, on ne peut pas aller avant, et que 76.5 avait été invalidé par la Cour suprême, il fallait adapter 103.1 pour permettre d'aller couvrir des montants forfaitaires ou des sommes forfaitaires et des ajustements salariaux à une période antérieure. Et ça, bon, ce pouvoir d'enquête là d'initier était déjà permis à la CNESST. Tout ce qu'on vient dire, c'est qu'ils pourront aller dans le passé. Et ça, s'il y a des ressources additionnelles, ce sera évalué, c'est déjà évalué par la CNESST. On l'a dit, pour les conciliateurs, il y en aura des nouveaux. Si les pouvoirs d'enquête qui ne sont pas nouveaux requièrent des enquêteurs additionnels, ce sera fait, bien sûr. Merci.

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

**M. Leduc :** C'est vraiment une question de compréhension, et on entre dans du très technique ici, là : le pouvoir d'aller chercher dans le passé, il n'est pas limité à un nombre d'années?

**M. Boulet :** Oui, c'est limité au dernier exercice d'évaluation du maintien.

**M. Leduc :** Et c'était déjà comme ça avant?

**M. Boulet** : Oui, tout à fait.

**M. Leduc** : Donc, il n'y a pas de modification à ce qui était le cas précédent dans ce pouvoir-là?

**M. Boulet** : Non, mais c'est parce qu'il y avait... c'est l'article 76.5 qui avait été invalidé et donc 103.1 qu'on a réécrit au lieu de viser seulement des paragraphes. Et avant on disait «ne peut déterminer des ajustements salariaux ni imposer l'utilisation de renseignements antérieurs à la date qui précède de cinq ans celle à laquelle la plainte a été portée». C'est ce qui était prévu avant.

• (12 h 40) •

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'article 20? Oui, la députée de Fabre.

**Mme Sauvé** : Je vais essayer. Ma voix a des hauts et des bas aujourd'hui, Mme la Présidente, alors je vais essayer de me faire entendre, malgré tout. C'est juste une question de clarification au ministre. Quand on parle de l'enquête qui est possible, qui doit être faite à la suite d'une plainte, qu'elle soit ou non complétée... C'est la notion de l'enquête qui peut avoir lieu alors que la plainte n'est pas complétée, j'ai besoin de clarifications à ce sujet, s'il vous plaît.

**M. Boulet** : Si je comprends bien ma collègue de Fabre, la réponse que je peux donner, Mme la Présidente, c'est que, si l'évaluation a été complétée, c'est une année en arrière, puis si elle n'a pas été complétée, l'évaluation du maintien de l'équité salariale, c'est cinq ans en arrière, donc à la date du dernier exercice d'évaluation du maintien. C'est une bonne question, puis je l'ai bien comprise, malgré la voix.

**Mme Sauvé** : ...un peu d'eau.

**La Présidente (Mme Isabelle)** : C'est bon. Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'article 18? S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'article 18 du projet de loi est adopté?

**Des voix** : Adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Parfait. Alors, M. le ministre, nous poursuivons avec l'article 11 du projet de loi, et il y aura un amendement. Est-ce que vous voulez une suspension de quelques secondes?

**M. Boulet** : Oui, s'il vous plaît.

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Alors, nous allons suspendre quelques secondes. Merci.

(Suspension de la séance à 12 h 43)

(Reprise à 12 h 47)

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Alors, nous poursuivons. Nous allons poursuivre.

**M. Boulet** : Merci, Mme la Présidente. En ce qui concerne l'article 11, on vous avait aussi présenté un amendement en liasse. L'article 93 de cette loi est modifié par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant :

«Pour l'application du paragraphe 6° du premier alinéa, la commission peut faire enquête de sa propre initiative uniquement à l'égard de la dernière évaluation du maintien de l'équité salariale qui aurait dû être complétée en vertu du troisième alinéa de l'article 76.1.»

Alors, c'est de droit nouveau, ça aussi. C'est une adaptation découlant de la décision de la Cour suprême du Canada.

Explications sommaires : Donc, ça énumère les pouvoirs de la CNESST, l'article 93, et la modification apportée à cet article vise à compléter les modifications apportées à 103.1 de la loi et à encadrer le pouvoir de la CNESST en matière d'enquête.

Ainsi, lorsque la CNESST enquête de sa propre initiative sur une évaluation du maintien de l'équité salariale qui n'a pas été complétée, cette enquête ne peut porter que sur la dernière évaluation du maintien qui aurait dû être complétée en application de la périodicité prévue à l'article 76.1 de la loi, mais qui ne l'a pas été.

L'amendement, donc, on remplace l'article 11 du projet de loi par le suivant : L'article 93 de cette loi est modifié par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant :

«Pour l'application du paragraphe 6° du premier alinéa, à l'occasion d'une plainte portée en vertu du deuxième alinéa de l'article 100 ou d'une enquête menée de sa propre initiative relativement à une évaluation du maintien de l'équité salariale dont les affichages qui devaient s'ensuivre n'ont pas eu lieu, la commission ne peut faire enquête qu'à l'égard de la dernière évaluation du maintien de l'équité dont les affichages auraient dû avoir lieu.»

Commentaires : Donc, avant, on disait simplement «pour l'application du paragraphe 6°, lors d'une enquête menée de la propre initiative de la CNESST». Là, on a rajouté «à l'occasion d'une plainte [...] en vertu du deuxième alinéa de l'article 100», et ce deuxième alinéa réfère à ceux qui n'ont pas fait l'exercice d'évaluation du maintien. Donc, je pense qu'on raffermirait notre article, et ça, ça donne suite à ce que certains groupes nous ont mentionné lors de la première phase de nos travaux.

Et on rajoute aussi «dont les affichages qui devaient suivre n'ont pas eu lieu». Donc, l'amendement propose également de référer à des éléments objectifs, soit aux affichages prévus dans la loi, plutôt que d'utiliser la notion plus subjective d'une «évaluation du maintien de l'équité salariale complétée», et ce, afin d'éviter toute divergence potentielle d'interprétation quant à la portée du pouvoir d'enquête de la CNESST. Et ça, ça fait aussi écho à certains commentaires de certains groupes lors de la première phase, là. Parce qu'il y a certains groupes qui sont allés dans le très, très détaillé puis les aspects très, très pratiques, et c'est suite à ces commentaires-là qu'on a fait l'amendement à notre projet de loi. Ça complète, Mme la Présidente.

• (12 h 50) •

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

**M. Leduc :** Merci, Mme la Présidente. Dans les commentaires, on fait référence à des divergences potentielles d'interprétation. De quoi relevaient-elles, ces divergences?

**M. Boulet :** C'est la confusion, là, qui découlait... Rappelons-nous, là, tu sais, l'espèce de préavis, il y avait énormément de confusion sur à partir de quand, où on devait se placer, puis il y en a qui pensaient que c'était le préavis qui annonçait qu'il allait y avoir un affichage. Alors là, on harmonise et on dit : C'est au moment de l'affichage. Et, pour éviter qu'il y ait un problème d'interprétation, au lieu d'utiliser la notion «évaluation du maintien de l'équité complétée», on dit simplement que c'est l'affichage prévu dans la loi. Puis l'affichage, maintenant, il est unique et... il y en a deux, mais c'est l'affichage qui comprend les résultats.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

**M. Leduc :** Ce que je comprends, c'est que, si d'aventure j'avais convaincu le ministre de garder les préavis d'affichage, ça aurait pu être ça, le marqueur de référence harmonisé.

**M. Boulet :** Ça aurait pu perpétuer la confusion et perpétuer les problèmes d'interprétation et d'application de la loi. Là, vous avez couru après, là.

**Des voix :** Ha, ha, ha!

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Parfait. Est-ce qu'il y a d'autres interventions? S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement proposé à l'article 11 du projet de loi est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Parfait. Est-ce qu'il y a des interventions sur l'article 11? Alors, le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

**M. Leduc :** J'ai une question. Donc, dans les explications, on fait référence au fait qu'on veut encadrer le pouvoir de la CNESST. Cela dit, on a eu des communications avec des groupes qui ont plus l'impression ou, du moins, font la lecture que ça vient limiter le pouvoir de la CNESST. Donc, est-ce que le ministre peut nous expliquer... Le mot «encadrer», là, on le sent, il est un peu plus neutre. Mais, dans les faits, est-ce que cet article-là vient limiter les pouvoirs de la CNESST?

**M. Boulet :** On vient, Mme la Présidente, au contraire, accroître les pouvoirs de la CNESST de reculer à la date où l'évaluation du maintien aurait dû être faite.

**M. Leduc :** Ce qu'elle ne pouvait pas faire avant?

**M. Boulet :** Non, tout à fait. Ah non, c'est une amélioration qui est vraiment au coeur des séquelles de la décision de la Cour suprême.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** C'est parfait? Alors, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'article 11, tel qu'amendé, est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Adopté. Parfait. Nous poursuivons donc avec l'article 1. Est-ce que M. le ministre...

**M. Boulet :** Oui, bien sûr, Mme la Présidente. Que de discipline, hein?

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Vous êtes prêt? Alors, on est prêts. On poursuit avec l'article 1 du projet de loi.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. Donc, 1 du projet de loi : L'article 14.1 de la Loi sur l'équité salariale est modifié, dans le deuxième alinéa :

1° par le remplacement de «cinq» par «six»;

2° par l'ajout, à la fin, de la phrase suivante : «Lorsqu'en application du [paragraphe] VI, une plainte a été portée ou une enquête est menée, cette période est prolongée jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue sur la plainte ou que l'enquête soit complétée.»

Explications : Les modifications apportées à 14.1 visent deux objets : modifier la période légale de conservation des documents par l'employeur lors d'un exercice initial afin de l'harmoniser avec la pratique administrative de Revenu Québec, laquelle tient compte du délai de conservation de six ans des livres comptables prévu à la loi sur les sociétés canadiennes par actions; deux, prévoir qu'en cas de plainte ou d'enquête la période de conservation est prolongée jusqu'à ce qu'une décision définitive sur celle-ci soit rendue ou que l'enquête soit complétée. Merci, Mme la Présidente.

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

**M. Rousselle :** Bien, je comprends, effectivement, il y avait des groupes qui avaient demandé plus que ça, mais qu'on s'accote un petit peu sur la conservation au niveau de Revenu Québec. Je pense, c'est correct parce qu'à un moment donné il faut être lucides quelque part, il faut s'accoter sur quelque chose. Et le fait aussi que, dû au fait quand que la... hein?

**M. Boulet :** On s'est bien accotés.

**M. Rousselle :** Oui, mais cette fois-là... Oui, c'est bon, et puis... Là, vous l'avez cherché, là. Mais effectivement, puis qu'ils puissent garder, justement, les informations pour l'enquête pendant la période de l'enquête jusqu'à tant qu'elle soit terminée, ça aussi, c'est comme logique parce qu'une enquête peut perdurer et puis, à un moment donné, on peut jouer un petit peu avec le temps. Mais donc, non, je voulais juste vous dire que je suis bien d'accord avec ça.

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

**M. Leduc :** Bien, avec votre consentement, est-ce qu'on pourrait revenir très rapidement sur le 11? Je ne veux pas changer le vote, là, il est tenu, là, mais j'ai peut-être une question supplémentaire.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Est-ce qu'on a le consentement? Est-ce qu'on pourrait terminer le 1 ou c'est parce que ça va avoir une influence sur l'article 1?

**M. Boulet :** On pourra peut-être, si on veut accélérer le processus...

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Terminons l'article 1.

**M. Boulet :** Bien oui, puis c'est parce que...

**La Présidente (Mme Isabelle) :** À moins que vous me disiez que...

**M. Leduc :** Bien, dans ce cas-là, j'ai un amendement sur l'article 1, là. On va...

**La Présidente (Mme Isabelle) :** O.K. Donc, si on revient à l'article 11, on n'aurait peut-être pas d'amendement à l'article 1.

**M. Leduc :** Non, ça n'a pas rapport.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Ça n'a pas rapport? O.K.

**M. Boulet :** Donc, vous avez un amendement sur l'article 1?

**M. Leduc :** Oui.

**M. Boulet :** Moi, je souhaiterais qu'il soit circulé.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Oui. On va terminer le...

**M. Boulet :** Il nous reste deux minutes, oui.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Mais ce qu'il demandait, c'est aussi d'avoir un retour à l'article 11 qu'on vient de voter, là, hein?

**M. Leduc :** Juste pour des questions. Je ne veux pas qu'on revote dessus, là.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Mais est-ce qu'on pourra...



**M. Boulet** : On pourra en reparler.

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Est-ce que, dans ce cas-là, c'est... On va continuer le 1.

**M. Leduc** : Dans ce cas-là, j'ai un amendement. On pourra...

**La Présidente (Mme Isabelle)** : On continue le 1. Vous avez un amendement.

**M. Leduc** : Il vous a été acheminé.

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Parfait. Alors, on poursuit. Est-ce que le député d'Hochelaga-Maisonneuve peut expliquer son amendement à l'article 1? Merci.

**M. Leduc** : Alors, l'amendement vise... En fait, je vais le lire : Remplacer l'article 1 par le suivant :

1. L'article 14.1 de la Loi sur l'équité salariale est modifié par le remplacement des premier et deuxième alinéas par l'alinéa suivant :

«L'employeur doit conserver jusqu'à la fin de la vie de l'entreprise les renseignements utilisés pour compléter un programme d'équité salariale ainsi que le contenu de tout affichage effectué.»

La raison qui nous pousse à faire ça, c'est que ça a été une demande de certains groupes et qu'il nous semble que les pratiques d'archivage sont des choses tout à fait modernes — il y a des gens très compétents pour faire ça, c'est déjà, la plupart du temps, le cas dans les entreprises — et qu'avec, en plus, les nouvelles technologies — le gouvernement est fervent d'investissement dans l'intelligence artificielle, dans les nouvelles technologies — alors ce genre de chose est très facile à mettre en place, faciliterait le travail de tout le monde, permettrait d'avoir accès à toute l'information possible sur certaines années, faire des comparatifs et, je l'espère, donc, encourager l'application de l'équité salariale.

**La Présidente (Mme Isabelle)** : M. le ministre, est-ce que vous aimez mieux...

**M. Boulet** : Je ne sais pas si on peut...

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Oui. Vous êtes coincé.

• (13 heures) •

**M. Boulet** : C'est parce que je suis attendu à un comité ministériel, ça fait que je vais simplement faire un commentaire... en fait, deux commentaires. Le premier, on rendrait ça plus restrictif que les matières fiscales. Revenu Québec, c'est six ans. Pourquoi ce serait plus restrictif en matière d'équité salariale qu'en matière fiscale? Il y a des limites. La limite était à cinq ans avant, on la monte à six ans pour l'harmoniser avec nos amendements. Et je rappellerai à mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve, il n'y a pas d'utilité à garder ça ad vitam aeternam. Il n'y a pas de recours possible, de toute façon, au-delà des délais, puis on dit même que, s'il y a une plainte, c'est prolongé jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue ou que l'enquête, s'il y a une enquête, soit complétée. Moi, je pense que les balises sont suffisantes pour protéger les droits fondamentaux des salariés visés par l'équité salariale.

Moi, je devrai me limiter à ça parce que j'ai une présentation à faire à 1 heure.

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Tout à fait, tout à fait. Est-ce qu'il y a d'autres interventions? C'est parfait?

**Une voix** : ...

**La Présidente (Mme Isabelle)** : On suspend? On suspend, parfait. Nous suspendons jusqu'à 15 heures et nous reviendrons sur l'amendement de l'article 1. Merci. Bon dîner, tout le monde.

(Suspension de la séance à 13 h 1)

(Reprise à 15 h 2)

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Attention, c'est commencé. S'il vous plaît! S'il vous plaît! C'est commencé. À l'ordre! La Commission de l'économie et du travail reprend ses travaux. Je demande à toutes les personnes dans la salle de bien vouloir éteindre leurs appareils. J'espère que vous avez bien diné, avec des fruits, pour ne pas que ce soit trop lourd.

Je vous rappelle que la commission est réunie afin de procéder à l'étude détaillée du projet de loi n° 10, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Je vous demande votre consentement pour accepter la députée de Charlevoix—Côte-de-Beaupré. Est-ce que nous avons consentement?

**Des voix** : ...

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Avec plaisir? Parfait.

Lorsque nous avons suspendu nos travaux, nous avons commencé l'étude de l'article 1 du projet de loi. Le député d'Hochelaga-Maisonneuve a présenté un amendement à cet article. Nous en étions à l'étude de cet amendement. Alors, je donne la parole à M. le député.

**M. Leduc :** Oui, oui, excusez. Je n'ai pas mangé de fruits, ce midi, donc mon niveau de concentration...

**Une voix :** ...

**M. Leduc :** Voilà.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Ah! Et là on veut du café.

**M. Leduc :** Voilà. Bien, en fait, je peux résumer ce que j'ai eu le temps de dire avant la levée pour le dîner, justement. Dans un monde, aujourd'hui, où les technologies de l'information sont plus développées que jamais, on ne voyait pas l'utilité de restreindre l'invitation de garder les informations à un nombre d'années donné parce que ça peut toujours être utile, ne serait-ce qu'à des fins statistiques, d'aller faire des comparaisons avec ce qui s'est fait dans le passé. Alors, c'est pour ça qu'on introduit l'amendement.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Merci. M. le ministre, vous aviez commencé ce matin, mais brièvement.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. Voyons ça, et je le dis à mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve, dans une perspective de progressivité, d'évolution, d'avancement. On était à cinq ans, on passe à six ans. C'est quand même une augmentation qui est extrêmement intéressante, je le redis, qui est totalement compatible avec celle que nous avons dans nos lois québécoises en matière fiscale. L'impact, généralement, de violation de nos lois fiscales a aussi son importance. Et par la suite il n'y a pas d'utilité... Tu sais, quand on tient compte de la périodicité des exercices de maintien de l'évaluation... ou de l'évaluation du maintien et des délais de recours, cinq ans, on pouvait être à court parfois, mais six ans, ça permet totalement l'accomplissement des objectifs de la loi et ça nous apparaît, dans ce sens, tout à fait raisonnable de le monter de cinq ans à six ans. Merci.

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

**M. Leduc :** Est-ce que le ministre pourrait quand même convenir que ce ne serait pas un poids immense d'allonger... là, on parle d'indéfiniment, mais qu'on aurait parlé, mettons, de 10 ans, mais il n'y a pas ici de points insurmontables, là, pour une entreprise, là?

**M. Boulet :** Il faut revenir, Mme la Présidente, à la finalité d'un délai de conservation. Et là je reviens à la petite organisation que nous visons dès qu'on a 10 salariés. C'est des structures de conservation. Je sais qu'avec le développement des technologies de l'information c'est plus aisé, mais ce n'est pas toutes les PME au Québec qui sont informatisées, qui ont accès à tous les réseaux ou à tous les logiciels qui permettent de conserver ad vitam aeternam, ou pour cinq ans, ou pour six ans, ou pour 10 ans. Pensons à la réalité pratique sur le terrain. Il y en a encore, là, que tout se fait encore presque de manière manuscrite. Six ans, ça m'apparaît respectueux des objectifs de la loi et, pour ces raisons-là, on conserve ce que nous proposons dans notre projet de loi. Merci.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Alors, nous allons y aller avec le député de René-Lévesque et ensuite nous irons avec la députée de Fabre.

**M. Ouellet :** Merci beaucoup, Mme la Présidente. L'article 1 parle bien des données qui ont rapport à l'exercice initial, hein, c'est bien ça?

**M. Boulet :** L'exercice initial et l'évaluation du maintien.

**M. Ouellet :** Donc, dans le cas des exercices initiaux qui ont été faits par le passé, ceux et celles qui ont commencé l'exercice au tournant de 1996, lorsque la loi a été faite, on comprend bien que ces données-là n'existent tout simplement plus, le délai de cinq ans usuellement appliqué par la loi... en fait, qu'ils se sont débarrassés de ces documents-là.

**M. Boulet :** Tout à fait.

**M. Ouellet :** Et donc je crois comprendre que, le collègue, ce qu'il cherche à obtenir, c'est qu'on puisse conserver les données de façon continue à partir de quand? Depuis 2009?

**M. Boulet :** Bien, ce que notre collègue propose, c'est que l'employeur ait l'obligation de conserver jusqu'à la fin de la vie de l'entreprise, donc ad vitam aeternam, sans démonstration quelconque d'une utilité et encore moins d'une pertinence de le faire.

**M. Ouellet :** Donc, dans le cas d'exercices de maintien aux cinq ans, si je comprends bien l'esprit de la loi, nous ferions un exercice de maintien maximal aux cinq ans, comme nous l'avons vu hier dans la modification de la loi, et donc on devrait garder, après ça, après l'exercice, minimalement... maximale six ans les documentations.

**M. Boulet :** Tout à fait. Et, en tout temps, je rappelle à mon collègue de René-Lévesque, s'il y a une plainte ou il y a une enquête, il y a une obligation de conservation jusqu'à ce que la décision soit rendue, puis la décision définitive, ou jusqu'à ce que l'enquête soit terminée. Puis ça, cet article-là plus précisément, c'est pour l'exercice initial, et le suivant, ça s'applique à l'évaluation du maintien, là, mais c'est le même délai de six ans, là.

**M. Ouellet :** Pour avoir déjà été en affaires, garder cinq ans les documents de Revenu Québec, c'est des boîtes, c'est des factures, c'est des comptes fournisseurs, c'est de la paperasse, là. Même si on veut numériser tout ça, ça représente quand même de la bureaucratie pour les entreprises. Dans le cas des exercices de maintien, les documents, ça représente quoi? C'est-u quatre pages? C'est-u beaucoup de documents? Parce que je n'en ai jamais fait, d'exercice de maintien, là.

• (15 h 10) •

**M. Boulet :** Bien, ça dépend de la sophistication de l'évaluation du maintien, là. Si c'est fait par un consultant externe, si c'est une entreprise qui a 650 salariés, puis qu'il y a beaucoup d'événements, et que chaque événement est documenté, tu sais, ou si c'est des changements à la convention collective, ou si c'est des primes au rendement qui sont données à des jobs masculines, oui, il y a de la documentation, il y a un suivi, puis en plus, bien, si le consultant procède à l'évaluation... En fait, plus il y a d'événements, je vous dirais, plus il y a de documentation. Puis, cinq ans, il y a quand même... dans des entreprises plus importantes, c'est beaucoup d'événements. Puis ça peut être dans une très petite entreprise aussi, là, où il y a eu des changements organisationnels importants. Puis il y a, des fois, des évaluations de maintien qui sont à peu près l'équivalent de l'exercice initial parce qu'il y a eu des changements importants, de la réorganisation, ou de l'informatisation, ou de la numérisation, ou des nouveaux équipements, puis ça implique une réévaluation de l'ensemble des emplois.

Puis on en parlait souvent, on veut, au Québec, augmenter la productivité de nos gens à travailler, et ça, il y a des grands bouleversements, parfois, dans les entreprises, et l'exercice de maintien est parfois aussi complexe que l'exercice initial. Merci.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Merci.

**M. Ouellet :** Ma compréhension, M. le ministre, là, quand je lisais l'article, moi, je croyais que c'étaient juste les exercices initiaux, tu sais, article 14.1 : «L'employeur doit, jusqu'à ce que le programme d'équité salariale soit complété...» Donc, je fais un exercice initial, mon programme d'équité salariale est complété, en quoi l'exercice de maintien est couvert par le six ans maintenant?

**M. Boulet :** Donc, comme je vous disais, c'est le suivant, c'est l'article 10 où on change 76.8. C'est le même six ans, mais ce n'est pas dans le même paragraphe. On va le voir... le prochain. Quand on aura adopté celui-là, dans la mesure où on l'adopte, ça va être au prochain.

**M. Ouellet :** O.K. Donc, juste pour terminer, Mme la Présidente, donc, ma prétention était que la documentation, elle existait de façon électronique. Bon, les systèmes de paie sont tous maintenant sur base électronique, mais à vous entendre, M. le ministre, vous avez raison, il existe d'autres documents qui ont mené à l'évaluation, les rapports de consultants, les différents procès-verbaux. Je présume qu'ils ont tenu compte pour les rencontres, et tout ça, donc ça fait énormément de paperasse.

Et donc, si je comprends bien, Revenu Québec, pour essayer de chasser les mauvais payeurs, se donne un délai maximal de six ans pour faire un retour en arrière. Est-ce qu'il serait trop rigoureux de mettre ce délai-là plus de six ans alors que Revenu Québec le maintient à six ans? Donc, je suis d'accord avec votre position, six ans. On fait un «step» de plus, on se met côte à côte avec Revenu Québec. Mais je suis conscient que ça représente les mêmes obligations que tous les employeurs ont pour toute autre demande qu'ils ont avec le gouvernement : Est-ce que j'ai payé mes DAS? Est-ce que j'ai payé mes impôts? Est-ce que tout ce que je dois garder pour... si jamais je suis victime... pas victime, mais si jamais j'ai une enquête, il faut que je garde mes documents pendant six ans, après ça je peux les déchiqeter. Donc, on garde la même logique, c'est ce que je comprends.

**M. Boulet :** Mme la Présidente, je suis d'accord avec tous les propos de mon collègue de René-Lévesque.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Merci. Je laisse la parole, maintenant, à la députée de Fabre.

**Mme Sauvé :** Merci, Mme la Présidente. Oh! j'ai retrouvé ma voix, ça fait du bien.

Alors, je voulais avoir un peu une explication, pour le ministre, dans le paragraphe qui dit : «Par ailleurs, il doit conserver pendant une période de six ans à compter de l'affichage prévu au deuxième alinéa...» J'ai essayé de m'imaginer, pour des entreprises... puis c'est un peu dans l'esprit de transition. Imaginons qu'il y a des employés qui sont là depuis presque six ans, alors, en vertu de Revenu Québec, dans les quelques mois, on se départit du dossier pour la conservation, mais l'affichage bonifié, l'application du projet de loi actuel arrive deux mois plus tard, puis là l'employé dépose une

plainte, est-ce qu'il y a une transition, là? Quand on est dans un espace-temps de mois, entre détruire le dossier du salarié, en vertu de Revenu Québec, et l'affichage prévu par l'employeur, l'affichage bonifié, et là l'application de la conservation pour six ans, est-ce qu'il y a quand même une transition qui est prévue pour les employés qui sont presque sur la fin du six ans?

**M. Boulet :** C'est une hypothèse, Mme la Présidente, qui ne nous apparaît pas possible. L'exercice doit être fait à tous les cinq ans. Puis je rappelle à ma collègue que, s'il y a une plainte ou un exercice qui n'est pas fait, qui engendre une enquête de la commission, là le délai de conservation est prolongé jusqu'à la fin de l'enquête. Donc, l'exemple, tel que vous me le soumettez, ne m'apparaît pas envisageable, à moins qu'il y ait de quoi qui m'échappe, là.

**Mme Sauvé :** Une simple précision, Mme la Présidente, je ne parlais pas d'un salarié qui a déjà déposé une plainte, je parle d'un salarié qui a cinq ans et demi d'ancienneté à son emploi et, bon, donc il arrive près du six ans à Revenu Québec, conservation, on détruit, on ne conserve pas son dossier, et là il y a l'affichage bonifié qui arrive et il y a une plainte, le salarié dépose une plainte. Dans le fond, on s'est départi de documentation sur le salarié qui est là depuis un temps. C'est juste en termes de transition.

**M. Boulet :** Je comprends...

**Mme Sauvé :** O.K. Peut-être que je n'étais pas claire, M. le ministre.

**M. Boulet :** ...j'allais vous appeler par votre prénom, là, mais...

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Députée de Fabre.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. L'exercice qui doit être fait à tous les cinq ans pour maintenir l'équité, il est en même temps pour tous les salariés, ce n'est pas par salarié pris individuellement. Donc, si quelqu'un a deux ans d'ancienneté ou huit ans d'ancienneté, tout le monde est couvert par un exercice qui est fait par l'entreprise, mais en même temps. Donc, si, dans les cinq dernières années, il y en a des nouveaux ou d'autres qui se rajoutent... donc, ça ne peut pas arriver. Merci.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Alors, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement proposé par le député d'Hochelaga-Maisonneuve concernant l'article 1 du projet de loi est adopté?

**M. Boulet :** Rejeté.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Parfait. Maintenant, nous allons passer...

**Une voix :** ...

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Oui, c'est ça, hein? S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix de l'article 1 du présent projet de loi. Est-ce que l'article 1 est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Parfait. M. le ministre, nous poursuivons avec l'article 10.

**M. Boulet :** Est-ce que mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve va bien?

**La Présidente (Mme Isabelle) :** L'article 10.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. L'article 10 du projet de loi, qui est le pendant, comme mon collègue de René-Lévesque le soumettait dans ses interrogations... cette fois-ci, c'est l'article 76.8 de cette loi qui est modifié :

1° par le remplacement de «cinq» par «six»;

2° par l'ajout, à la fin, de la phrase suivante : «Lorsqu'en application du chapitre VI, une plainte a été portée ou une enquête est menée, cette période est prolongée jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue sur la plainte ou que l'enquête soit complétée.»

Donc, ça vise essentiellement, encore une fois, à moderniser la période légale de conservation et l'harmoniser avec Revenu Québec et la loi fédérale sur les sociétés canadiennes... la Loi sur les sociétés canadiennes par actions, puis prévoir enfin que, quand il y a une plainte ou une enquête concernant l'évaluation du maintien, le même délai de conservation soit prolongé de cinq ans à six ans. Merci.

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

**M. Leduc :** Nous avons prévu un amendement dans le même sens que le précédent, mais considérant le refus du précédent, nous ne le déposerons pas.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Parfait. Alors, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'article 10 du présent projet de loi est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Parfait, c'est beau. Alors, nous poursuivons avec l'article 21, tel que proposé dans le plan du travail.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. L'article 21 en est un d'adaptation : Cette loi est modifiée par le remplacement de l'expression «Comité consultatif des partenaires», partout où elle se trouve, par l'expression «Comité consultatif sur l'équité salariale».

Et c'est à la demande, essentiellement, des partenaires. Ils trouvaient que ça ne voulait rien dire, puis «Comité consultatif sur l'équité salariale», bien, c'est beaucoup plus précis, beaucoup plus adapté à la réalité d'application de notre loi. Merci, Mme la Présidente.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Parfait. Est-ce qu'il y a des interventions sur cet article? S'il n'y a pas d'intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'article 21 est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Adopté. Parfait. Nous poursuivons, M. le ministre, avec l'article... ou le nouvel article 5.1, si je comprends bien.

**M. Boulet :** Oui. 5.1, ça faisait partie des amendements. C'est un nouvel article que nous vous avons proposé en liasse.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Alors, nous sommes en train de faire la photocopie de l'amendement.

**M. Boulet :** Est-ce qu'on peut suspendre quelques minutes?

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Vous voulez qu'on suspende? Parfait. Alors, on va suspendre quelques secondes.

*(Suspension de la séance à 15 h 20)*

*(Reprise à 15 h 24)*

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Alors, nous poursuivons, nous poursuivons. M. le ministre, est-ce que vous voulez présenter le nouvel article 5.1 et l'amendement?

**Des voix :** ...

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Merci. Merci, tout le monde. Nous recommençons.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. Donc, c'est un nouvel article : Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 76.1, du suivant :

«76.1.1. Aux fins de l'estimation des écarts salariaux et de la détermination des ajustements requis, la rémunération comprend la rémunération flexible et les avantages à valeur pécuniaire, si cette rémunération et ces avantages ne sont pas également accessibles aux catégories d'emplois comparées. Toutefois, ne sont pas prises en compte, aux fins de cette estimation et de cette détermination, les différences entre les catégories d'emplois fondées sur l'un ou l'autre des critères énumérés à l'article 67.»

Les commentaires : L'amendement proposé vise à introduire un nouvel article, suite aux observations des groupes consultés, suite à vos commentaires, chers collègues. Donc, on introduit un nouvel article afin de préciser ce qui doit être pris en compte au moment du calcul des ajustements tant en ce qui concerne la somme forfaitaire pour le passé que les ajustements salariaux pour le futur. Donc, c'est toute rémunération qui pourrait ne pas être également accessible aux catégories d'emploi comparées.

La rémunération dont il est ici question comprend les salaires, la rémunération flexible, les avantages à valeur pécuniaire, mais ne comprend pas les différences fondées sur l'un ou l'autre des critères prévus à l'article 67. En fait, c'est un équivalent de 65, 66, 67 pour l'exercice initial, mais c'est écrit de façon plus sommaire, mais pour tenir compte de l'ensemble des avantages à valeur pécuniaire. Donc, c'est le but de ce nouvel article.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Merci. Est-ce que nous avons des interventions? Il n'y a pas d'interventions? Alors, s'il n'y a pas d'intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement introduisant le nouvel article 5.1 est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Donc, le nouvel article 5.1 est automatiquement adopté. Parfait. Alors, ce qui termine le... Non, il en reste un de l'autre côté, pardon. Il en reste un de l'autre côté, pardon.

Alors, nous avons un nouvel article 5.2 avec un amendement. Donc, est-ce qu'on a reçu le document? Oui? Étant donné que c'est simple, est-ce qu'on peut quand même demander au ministre de l'expliquer, le nouvel article 5.2? Il va le lire. Vous allez voir, c'est très simple.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. Nos projets de loi sont le plus simple possible.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Mais je voulais dire particulièrement l'article 5.2.

**Des voix :** ...

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Je voulais accélérer, mais ça va nous ralentir, finalement.

**Des voix :** Ha, ha, ha!

**M. Boulet :** Donc : Insérer, après l'article 5.1 du projet de loi, le suivant :

5.2. L'article 76.2 de cette loi est modifié par la suppression, dans le texte anglais du paragraphe 3° du premier alinéa, de «or associations».

Commentaires : La modification proposée au texte anglais de l'article 76.2 vise à assurer l'adéquation entre le texte français, «associations accréditées», et le texte anglais, qui indique actuellement «certified association or associations». Merci.

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

**M. Leduc :** Si vous déposez ça, c'est qu'il y a eu un problème une fois ou deux. Pouvez-vous nous expliquer qu'est-ce qui s'était passé? Quelle était l'intention du législateur, pour utiliser un terme à la mode, puisqu'il ne parle jamais pour ne rien dire, n'est-ce pas?

**M. Boulet :** Moi, ma compréhension, puis je vais le vérifier, là, c'est qu'il ne pouvait pas n'y en avoir qu'une. Donc, quand on disait «certified association or associations», c'est «associations» parce que ça ne peut pas être «one» seulement.

**Une voix :** ...

**M. Boulet :** Ah! c'est parce qu'on dit «conjointement par lui et l'association accréditée», donc c'est conjointement par lui et une association.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Est-ce que ça va? Ça répond à la question, M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve?

**M. Leduc :** Merci.

• (15 h 30) •

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Parfait. Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Si nous n'avons pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement introduisant le nouvel article 5.2 est adopté?

**M. Rousselle :** Adopté

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Adopté? Il faut que le ministre le dise, hein?

**Une voix :** Bien, c'est ça.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Est-ce que le ministre adopte son projet...

**M. Boulet :** Oui, adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** ...oui, merci, son nouvel article? C'est fait. Alors donc, si l'amendement est adopté, du nouvel article 5.2, automatiquement le nouvel article 5.2 est adopté. Merci.

**Des voix :** ...

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Vous venez... Le café, hein? Vous en aviez vraiment besoin.

**M. Boulet :** ...Mme la Présidente, parfois c'est la nature, d'autres fois c'est le café.

**Des voix :** Ha, ha, ha!

**M. Rousselle :** Et ça dépend du moment, hein?

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Alors, on vient de terminer, si vous voulez, le quatrième bloc. On commence le cinquième bloc que vous avez dans votre plan de travail. M. le ministre, la parole est à vous concernant l'article 22.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. Donc :

22. À moins que le contexte n'indique un sens différent, dans tout document, une référence au Comité consultatif des partenaires est une référence au Comité consultatif sur l'équité salariale.

Je n'ai pas de commentaire. C'est simplement pour adapter ou concorder avec le nom. Merci.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Est-ce qu'il y a des interventions sur l'article 22? S'il n'y a pas d'intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Alors, est-ce que l'article 22 du nouveau projet de loi est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Adopté? Adopté, M. le ministre?

**M. Boulet :** Adopté. Merci. Excusez-moi.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Merci. Alors, nous procédons maintenant à l'article 23.

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

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Il y aura un amendement, c'est bien ça?

**M. Boulet :** Oui.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Est-ce qu'on attend pour faire les photocopies peut-être? Est-ce qu'on peut attendre...

**Une voix :** Il était dans la liasse.

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Vous pouvez le lire, il est long, O.K. Est-ce que vous êtes prêts à ce qu'il commence même si on n'a pas la feuille? Excellent. Alors, M. le ministre, vous pouvez commencer.

**Des voix :** ...

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** C'est ça il y a l'article déjà, puis l'amendement, il va arriver. Merci, monsieur...

**Des voix :** ...

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Est-ce que M. le ministre a besoin de... Est-ce qu'il a besoin de suspendre un peu?

**M. Boulet :** Est-ce que vous me donnez deux minutes, oui, s'il vous plaît?

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Nous allons suspendre quelques minutes.

*(Suspension de la séance à 15 h 33)*

*(Reprise à 15 h 41)*

**La Présidente (Mme IsaBelle) :** Attention, nous recommençons. Merci. Alors, nous laissons la parole à M. le ministre concernant l'article 23 et l'amendement.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. L'article 23 du projet de loi : Les dispositions de la loi, telles que modifiées, s'appliquent à toute plainte déposée et à toute enquête initiée avant le... — et là c'est la date de la sanction de la présente loi — sous réserve, dans le cas d'une plainte visée au deuxième alinéa de 102.2 — ça, c'est les plaintes regroupées — tel que modifié par l'article 14 — que nous avons adopté — que :

1° dans le cas où une conciliation est en cours à cette date, le conciliateur chargé de cette conciliation est réputé être désigné par la commission à cette même date;

2° malgré le paragraphe 1°, dans le cas où deux évaluations du maintien de l'équité salariale pour un même employeur sont visées par des plaintes, la commission ne désigne un conciliateur pour l'évaluation la plus récente que lorsque les délais applicables à la conciliation des plaintes relatives à l'évaluation la plus ancienne sont expirés;

3° dans les autres cas, la commission dispose de 90 jours à compter de la date de sanction de la présente loi pour désigner un conciliateur — donc, on est... je donnerai les commentaires après.

Toutefois, les dispositions des articles 76.5, 101 et 103.1 de la loi, telles qu'elles se lisent à la date de la sanction, continuent de s'appliquer à une plainte déposée et à une enquête initiée avant la date de sanction de la présente loi.

Commentaires : Les nouvelles dispositions de traitement des plaintes s'appliquent aux plaintes et enquêtes en cours à la date de sanction pour les évaluations complétées avant sa sanction. Cependant, les règles actuelles de la loi pour discuter du fond de ces plaintes restent applicables. Il n'y aura pas de rétroactivité des ajustements à la date de l'événement.

Donc, ça, c'est ce que... Je sais, on a entendu les commentaires, les propos. Il faut aussi préciser que la loi actuelle s'applique aux évaluations qui ont fait l'objet du deuxième affichage avant la date de sanction de la présente loi, même si le délai pour déposer une plainte se termine après la date de la sanction.

Donc, quelques petits commentaires bien succincts. À 1°, bien, quand on réfère, au paragraphe introductif, à une plainte visée au deuxième alinéa de 102.2, comme je disais, c'est des plaintes regroupées. À 1°, s'il y a une conciliation qui est en cours, il est réputé continuer la conciliation avec son chapeau de conciliateur.

À 2°, c'est dans les cas où il y a deux évaluations, où les plaintes portent sur deux évaluations. Par exemple, 2010 et 2015, on fait la 2010 en premier et la 2015 en deuxième pour des raisons de logique, évidemment — je pense que c'est aisé à comprendre — évidemment en appliquant la loi actuelle, donc sans rétroactivité.

À 3°, on dit : «Dans les autres cas, la commission dispose de 90 jours [de la date de sanction] pour désigner un conciliateur.» Et ça, c'est dans les cas où, à la date de sanction, il n'y a pas de conciliateur.

Puis enfin, le dernier paragraphe, on dit que les dispositions de 76.5, 101 et 103.1 continuent de s'appliquer à une plainte déposée et à une enquête initiée avant la date de sanction. Ça, comme vous le savez bien, c'est les trois articles qui ont été invalidés par la Cour suprême du Canada. Mais, comme vous m'avez souvent entendu le dire et répéter, la Cour suprême nous dit : La loi actuelle — nous, c'est notre interprétation — continue de s'appliquer. Ces trois articles-là sont invalides, mais la cour suspend l'invalidité à une année suivant la date où elle a rendu son jugement, le 10 mai 2018. Donc, il faut que notre loi remédiate soit adoptée avant le 10 mai 2019, et c'est à ce moment-là que nous appliquons les dispositions de notre projet de loi, et ça, ça fait partie de nos dispositions transitoires.

Par la suite, on avait un amendement, que vous avez aussi reçu en liasse, où on remplaçait, dans le deuxième alinéa de l'article 23 du projet de loi, pour fins de précision, et je cite, «à une plainte déposée et à une enquête initiée» par «à toute évaluation du maintien de l'équité salariale pour laquelle l'affichage prévu au deuxième alinéa de [...] 76.4 de cette loi a été effectué.»

Donc, l'article 23, c'est une disposition transitoire qui prévoit notamment que, dans les cas où une évaluation du maintien pour laquelle les deux affichages ont été effectués et qu'une plainte a été déposée, bon, comme je vous mentionnais, cette évaluation sera assujettie à la loi actuelle, en fonction des articles qui seront invalidés le 10 mai 2019. Bon, c'eût été problématique, là, dans le cas où le délai pour déposer les plaintes se termine après la date de la sanction. Moi, j'appelle ça là où on est à cheval entre, tu sais, le début du délai... commencé à courir avant la date de la sanction puis il se termine après, là, à ce moment-là c'est la loi actuelle et non la nouvelle loi qui s'applique. Je pense que, le reste, j'ai tout dit, là. Moi, ça complète mes commentaires, Mme la Présidente.

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

**M. Leduc :** Merci, Mme la Présidente. Le ministre sera sûrement d'accord avec moi quand je dis que la nouvelle loi est meilleure que l'ancienne, n'est-ce pas? C'est une vérité de La Palice que je viens d'énoncer, là.

**M. Boulet :** Si vous m'adressez la question, la nouvelle loi vise à répondre aux instructions de la Cour suprême du Canada, et nous allons au-delà de ce que la Cour suprême nous commande de faire. On bonifie la Loi sur l'équité salariale en intégrant — je le répète, vous me posez la question — un processus de participation des salariés et une fluidité dans la mécanique de traitement de toutes les plaintes qui sont en suspens.

**M. Leduc :** Considérant que la nouvelle loi est plus intéressante que l'ancienne, il est à peu près logique de penser que la plupart des gens souhaitent pouvoir bénéficier de cette nouvelle loi là et se sortir de l'ancienne, dans la mesure du possible. On débattrait, après ça, du fond quand on viendra sur l'article en général, mais l'amendement qui est ici est un peu pernicieux parce qu'il y avait une toute petite fenêtre pour pouvoir bénéficier de la nouvelle loi et se sortir de la torpeur de l'ancienne, et le ministre vient la fermer un peu brutalement en disant : Non, non, non, même si votre délai pour déposer une plainte arrivait après la date de la sanction, vous êtes coincé, on vous empêche de bénéficier de la nouvelle loi, vous restez prisonnier — ou prisonnière surtout, en fait — de l'ancienne loi. Alors, je trouve ça assez spécial. On aura le débat sur le fond par rapport à tout ça, mais là cette toute petite porte qui était ouverte, là, boum! on la ferme sur les doigts des personnes qui pouvaient espérer pouvoir bénéficier de la nouvelle loi. J'avoue que je suis très étonné par cet amendement-là.

• (15 h 50) •



**M. Boulet :** Oui, mais, ceci dit, avec respect pour mon collègue, l'évaluation du maintien est complétée, et il était complété suivant les prescriptions de la loi. C'est normal que la loi actuelle s'applique. Ce n'est pas parce que le délai de plainte n'est pas expiré que ces salariées-là devraient être assujetties à la nouvelle loi. C'est la loi actuelle. Moi, ça m'apparaît totalement logique. Elles ne sont pas prisonnières, on ne fait qu'appliquer la loi actuelle pour les exercices d'évaluation du maintien qui devaient et qui ont été complétés avant l'entrée en vigueur de la loi. Et on va voir plus loin, même les évaluations qui ont été reportées, si les évaluations devaient être faites avant l'entrée en vigueur de la loi, c'est normal que la loi actuelle s'applique. Moi, ça m'apparaît totalement logique et respectueux de ce que la Cour suprême nous dicte de faire.

**M. Leduc :** Quelles auraient été les conséquences de laisser cette possibilité-là de pouvoir aller chercher la nouvelle loi, même si l'exercice, comme vous dites, avait été fait?

**M. Boulet :** Bien, c'est inéquitable, et, je veux dire, il faut chercher aussi l'équité entre les employeurs visés, là. Est-ce qu'on devrait, à partir d'une date... La date magique, c'est la date de la sanction de la loi. Ce n'est pas parce que quelqu'un aurait dû... ou une évaluation est complétée six mois, un an, deux ans ou cinq ans avant la date de la sanction, c'est tous ceux dont l'évaluation devait être faite en vertu de la loi actuelle. Avant la date de sanction, ils sont soumis à la loi actuelle. On ne change rien, là, c'est la loi qui a été adoptée en 2009 que nous respectons jusqu'à l'entrée en vigueur de notre nouveau projet de loi.

Puis on ne veut pas créer des catégories d'employeurs. Imaginez-vous, et je le dis encore une fois avec respect, dire : Vous autres, vous deviez la compléter, mais parce que votre délai de plainte n'est pas expiré, vous bénéficiez de la nouvelle loi. Puis, s'il y en a qu'il reste une journée avant l'expiration du délai de plainte, ils vont en bénéficier, puis ceux que le délai de plainte a expiré une journée avant la date de la sanction de la... Non, on embarque dans une catégorisation des employeurs qui créerait une iniquité, alors que cette loi-là favorise plutôt l'équité.

**M. Leduc :** M. le ministre, la catégorisation, c'est vous qui la faites vous-même en interdisant les anciennes plaintes d'être traitées avec les nouvelles lois. Et là vous me parlez d'iniquité entre les employeurs, moi, ça ne m'intéresse pas tellement, là. Ce qui m'intéresse, c'est l'équité salariale des femmes, et c'est ça, le vrai objectif. Alors, de me faire servir l'argument qu'on se préoccupe de l'iniquité des employeurs, ça ne m'empêchera pas de dormir.

**M. Boulet :** Ah! mais, encore une fois, je vais le dire avec respect, on pense à l'équité... Je peux vous parler d'équité entre les salariés. Une personne qui aurait fait sa plainte avant l'entrée en vigueur ou la sanction de la loi, elle serait soumise à la loi actuelle, et l'autre qui a attendu, elle bénéficierait du projet de loi ou de notre loi nouvelle qui va entrer en vigueur avant le 10 mai 2019. Là, on catégorise les salariés, là. Ça fait qu'on veut éviter ça, on veut que ce soit l'état du droit applicable, dont vous connaissez bien les paramètres, depuis 2009 qui s'applique, et à partir de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, c'est la nouvelle loi qui s'applique.

**M. Leduc :** Bien, c'est ça, on a comme un double débat parce que M. le ministre présume que son article, à la base, est valide et pertinent, ce qui n'est pas, vous l'avez compris, mon cas. Alors là, on pourrait peut-être revenir sur le débat de base, ce serait peut-être plus simple de débattre. Mais au final je pense qu'il y avait une toute petite fenêtre qui était là, on la ferme sur les doigts des salariés, alors je trouve que c'est un peu ordinaire.

**M. Boulet :** Mais, Mme la Présidente, je pourrai le répéter, là, mais la Cour suprême dit : On ne peut pas refaire le passé. Et la Cour suprême, souvent, à titre de réparation, suspend sa déclaration d'invalidité pour donner le temps au législateur de corriger le tir et de s'adapter. Et c'est ce que nous faisons, et on le fait avec une conviction profonde que non seulement on respecte la décision de la Cour suprême, mais que, pour l'avenir, on change le régime applicable. Puis moi, je ne referai pas la loi de 2009. Malheureusement, je n'étais pas là. Puis, entre 2009 et 2019, malheureusement, on ne peut pas refaire le passé.

**M. Leduc :** J'ai envie de plonger dans le débat, avec M. le ministre, qu'il vient d'ouvrir, mais je vais attendre qu'on vote l'amendement puis qu'on reviendra sur la principale.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Parfait. Alors, s'il n'y a pas... Oh! pardon. Alors, la parole est au député de Vimont.

**M. Rousselle :** Juste pour mon information personnelle, à un moment donné, on parle de désigner un conciliateur. Un conciliateur peut-u avoir plusieurs dossiers en même temps? Et combien, si jamais?

**M. Boulet :** Êtes-vous sur l'amendement? Est-ce qu'on...

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Oui, êtes-vous toujours sur l'amendement de l'article 23? Il faudrait rester, là, sur l'amendement, là.

**M. Rousselle :** On va finir l'amendement, puis je reviendrai avec ça.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Oui, bien, merci de m'avoir remis à l'ordre, M. le ministre.  
Alors, écoutez, s'il n'y a pas d'autre intervention sur l'amendement, nous allons voter l'amendement. Nous allons, en fait, procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement, tel que proposé, pour l'article 23 est adopté?

**M. Boulet** : Adopté.

**Des voix** : Sur division.

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Sur division? O.K. Parfait. Maintenant, est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'article 23? Ça va? On y va avec le député de Vimont, qui avait déjà commencé.

**M. Rousselle** : Oui, je recommence. Je reviens toujours, le nombre de conciliateurs que vous avez, est-ce que ça se peut qu'un conciliateur ait plusieurs dossiers? Et, si oui, combien? Parce que, là, vous avez une banque de conciliateurs, mais là ce n'est pas à l'infini, ça, là, là.

**M. Boulet** : Bien, je vous répondrais bien simplement : Ça dépend de la nature et de la complexité des dossiers. Si c'est un dossier éminemment complexe, le conciliateur peut se dévouer à temps plein dans le dossier. Vous connaissez les relations de travail, hein, et parfois, même dans le contexte de l'application du Code du travail du Québec, on nomme des conciliateurs ou des médiateurs à temps plein parce que le dossier le requiert. Alors, je vous répondrais exactement de la même façon. Je pense que la CNESST va s'adapter et va s'assurer d'une répartition... En fait, je sais ce qu'ils font, c'est qu'ils essaient de répartir le plus équitablement possible, entre les conciliateurs, les dossiers. Puis il y en a, des conciliateurs qui aiment ça avoir beaucoup de dossiers un peu plus répétitifs, et donc eux autres pourraient se charger d'un nombre beaucoup plus important.

**M. Rousselle** : Moi, j'y vais toujours sur l'opérationnel parce que, là... puis je vous ai déjà posé la question sur d'autres choses, là, mais toujours le nombre de personnel, et tout, parce que je veux que ce soit... Ils ont 90 jours, mais, si jamais que les conciliateurs sont comme surchargés à ce moment-là, les enquêtes, et tout, ça fait moins... tu sais, ils sont disponibles? C'est là-dessus que je veux vous poser la question.

**M. Boulet** : Ah! absolument.

**M. Rousselle** : Tu sais, c'est ça. Donc là, vous dites qu'ils vont prendre les moyens nécessaires que ça se fasse dans un temps correct.

**M. Boulet** : Absolument. Oui, puis c'est intéressant parce que ça me donne l'opportunité de dire : Oui, la CNESST va embaucher des nouveaux conciliateurs et, oui, la CNESST va embaucher aussi des nouveaux enquêteurs pour répondre aux exigences de notre projet de loi. Est-ce que ça vous va? La CNESST va embaucher des nouveaux conciliateurs et des nouveaux enquêteurs pour se soumettre aux exigences de notre projet de loi.

**La Présidente (Mme Isabelle)** : C'est bien? Député d'Hochelaga-Maisonneuve, voulez-vous toujours parler? Et ensuite... Alors, député de René-Lévesque.

• (16 heures) •

**M. Ouellet** : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Donc, on est dans les mesures transitoires. M. le ministre, on en a parlé beaucoup, de rétroactivité, à travers les différents groupes qui sont venus nous voir, à travers vos explications aussi. J'ai cru comprendre de votre interprétation... et j'aimerais peut-être que vous m'aidiez à comprendre ou à interpréter. Je ne suis pas avocat de formation, j'ai dû interpréter quelques lois, maintenant je suis législateur, j'essaie aussi de les faire comprendre à mes citoyens, citoyennes.

Et donc je vais vous énoncer quelque chose et je veux savoir s'il est faux ou vrai, mon énoncé, d'accord? La Cour suprême a statué que notre loi était anticonstitutionnelle, c'est vrai? Et donc, pour ce qui est de l'équité salariale, elle aurait pu la déclarer anticonstitutionnelle et ne pas suspendre son application pendant un an, ce qui aurait amené des recours collectifs des femmes en question et qui aurait, si je prends les évaluations qui ont été faites par l'IRIS, coûté au trésor québécois, juste pour les femmes dans le secteur public, tout près de 7,3 milliards en salaire et autres avantages, O.K.? Donc, le fait qu'elle suspend sa loi, ça nous permet, comme législateurs, de réviser cette loi antérieurement pour qu'à l'avenir ces situations-là ne se répètent plus. Et, à votre interprétation que vous nous avez faite — et c'est ça que je veux savoir, si c'est véridique, cet énoncé — ce faisant, en adoptant cette nouvelle loi, nous sommes maintenant conformes en face de la Constitution, mais conformes aussi en fonction de ceux qui ont été traités différemment par le passé. Donc, il n'y a pas de rétroactivité possible, puisqu'en rechangeant la loi l'anticonstitutionnalité de la loi... de la Cour suprême ne s'applique plus, et donc pour l'avenir nous sommes conformes. Est-ce que mon interprétation est erronée ou vous pouvez nous apporter quelques précisions?

**M. Boulet** : Non, absolument, c'est extrêmement bien présenté, puis vous avez une expérience de législateur, effectivement, que je respecte énormément. Puis on ne fait pas les lois pour les avocats, on fait les lois pour la population du Québec, pour l'ensemble des Québécois et des Québécoises, il faut les écrire le plus simplement possible et s'assurer du mieux qu'on peut qu'elles soient bien comprises. Parfois, on est contraints d'embarquer un peu dans la sophistication, là, quand c'est plus technique, là, notamment en matière d'équité salariale, mais c'est exactement ce que vous avez dit.

En même temps — puis là ça me permet d'apporter un tempérament — si, par exemple, la dernière évaluation du maintien a été faite en 2015 et que la prochaine évaluation du maintien doit être faite en 2020, c'est la nouvelle loi qui va s'appliquer. Et donc, là, il y aura rétroactivité jusqu'en 2015, et tous les événements entre 2015 et 2020 vont devoir

être considérés non seulement pour le calcul de la somme forfaitaire, mais pour la correction des écarts salariaux ou les ajustements salariaux.

Ça fait qu'on essaie d'être le plus juste possible, de tracer la ligne. Et pour l'avenir on sera, comme vous le dites, totalement en respect de l'article 15 de la charte canadienne des droits et libertés de la personne, mais pour le passé, bien, on va vivre avec la loi actuelle, effectivement. C'est notre compréhension de la décision de la Cour suprême du Canada.

**M. Ouellet** : D'accord. Merci.

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

**M. Leduc** : On va déposer un amendement, Mme la Présidente, qui vise à supprimer le deuxième alinéa de l'article 23. Je ne surprends personne aujourd'hui, je crois.

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Est-ce que tout le monde a reçu la feuille? Est-ce que le député d'Hochelaga-Maisonneuve peut l'expliquer, peut expliquer l'amendement?

**M. Leduc** : Oui, bien sûr. Bien, en fait, ça vise à corriger ce qui, d'après nous, est le point majeur de ce projet de loi là. On l'avait d'ailleurs indiqué au début, au dépôt du projet de loi, on l'a réindiqué à l'adoption de principe qu'à notre avis, si le ministre désirait avoir l'appui de ma formation politique, il fallait qu'il y ait du mouvement là-dessus. Il fallait qu'il y ait du mouvement sur plein d'autres choses, on en a vu un peu, pas tout le temps à la hauteur de ce qu'on s'attendait, mais il faut reconnaître qu'il y a eu un peu de mouvement sur le reste du projet de loi. Mais là-dessus, Mme la Présidente, c'est le cœur du problème, c'est ce qui a suscité les échanges les plus forts lors des commissions parlementaires, lors des audiences. Les seuls moments où je dirais que le ton a un peu monté, c'est lorsqu'on traitait de cet aspect-là, et à raison, parce que...

Là, M. le ministre vient de donner son interprétation du jugement de la cour, qui n'est pas du tout la même que la nôtre et certainement pas la même que les organisations qui ont initié ce contrôle judiciaire qui a abouti jusqu'en Cour suprême. On rappelle que ça a été un long parcours, hein, juridique, de presque 10 ans, une décennie devant les différentes cours du Québec pour plaider l'équité salariale. Et on arrive à la fin de ce processus-là avec l'obligation d'adopter une nouvelle loi pour, à notre avis, corriger une loi qui avait créé des injustices sur une période, donc, d'à peu près 10 ans. Mais la loi, elle dit : D'accord, on corrige les prochaines injustices, mais celles qui ont été appliquées dans l'intermédiaire où la loi était en vigueur, bien, ces injustices-là, elles continuent d'exister. Elles seront acceptées, dans les faits. Alors, à notre avis, c'est complètement contraire à ce que la logique veut, et il y a quelque chose d'assez absurde. Si on prend un exemple d'un gouvernement, et ça va être un exemple un peu loufoque, mais pour donner une idée, tu sais... Si demain matin le gouvernement décide de déclarer criminelles toutes les personnes qui s'habillent avec une couleur rose saumon, par exemple, et que, là, il met en prison des gens qui s'habillent en couleur rose saumon, mais qu'après quelques années de contestation — il y a peut-être des gens qui apprécient le rose saumon, je suis désolé pour eux, là, ce n'est pas mon cas — cette loi soit, évidemment, déclarée inconstitutionnelle, les gens qui auront été mis en prison à cause qu'ils portaient une cravate rose saumon, vont-ils rester en prison? Bien non, Mme la Présidente, on va les sortir parce que la loi qui les avait mis en prison a été déclarée inconstitutionnelle. Donc, c'est un peu la même logique qui s'applique ici, et c'est vraiment le point focal sur lequel il faut se concentrer parce qu'autrement...

Il y a quelque chose qui a été très, très clair également dans les présentations qu'on a entendues ici, ou à l'extérieur, ou même dans des éditoriaux qui ont été écrits pendant les audiences, c'est que, si cette disposition demeure telle quelle, il est à peu près garanti qu'on va démarrer une nouvelle ronde de contestations, Mme la Présidente, contestations qui vont peut-être se rendre, encore une fois, jusqu'en Cour suprême, un nouveau 10 ans, toujours pour cette période. Mais on aura corrigé le futur, bon, ça, ça semble correct, mais pour ce 10 ans là, où la mauvaise loi précédente avait eu cours, les injustices et les iniquités pourront continuer de vivre, dans les faits, parce que les femmes n'auront pas eu le droit à un juste paiement.

Alors, il y a la question aussi, où j'en appelle à la responsabilité du ministre, à la responsabilité de ce gouvernement, de dire : Vous le savez, vous avez été mis en garde, en quelque sorte, que cette disposition-là n'est pas du tout conforme à une certaine lecture de la Cour suprême, de l'arrêt de la Cour suprême et qu'elle va certainement ouvrir un nouveau bal de contestations judiciaires. Alors, si M. le ministre et son gouvernement ont l'équité salariale à cœur pas juste pour l'avenir, mais pour les années qui viennent de se terminer suite à l'arrêt judiciaire, il doit absolument accepter l'amendement et supprimer cet alinéa du projet de loi.

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

• (16 h 10) •

**M. Boulet** : Merci, Mme la Présidente. J'en profite pour faire un commentaire additionnel ou un commentaire complémentaire aux propos de mon collègue de René-Lévesque. Une loi, généralement, qui est déclarée inconstitutionnelle — dans notre cas, c'est trois articles — ça n'entraîne pas de dommages et intérêts, sauf s'il y a mauvaise foi. Évidemment, ce n'est pas le cas ici, il n'y a pas eu de mauvaise foi. Il n'y a pas eu de preuve non plus ou de tentative de preuve de mauvaise foi. Ça fait que ça complète un peu notre lecture.

Je demandais le chiffre pour le bénéfice de mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve, il y a, entre 2009 et 2019, 15 600... Bon, il faut savoir qu'il y a 35 599 employeurs qui sont assujettis à la Loi sur l'équité salariale au Québec, et des évaluations de maintien, entre 2009 et 2019, il y a 15 691 employeurs, au Québec, qui en ont fait. Or, ce que vous nous demandez, qui, selon nous, apparaît totalement impraticable, ça créerait un tollé immense au sein des PME et des grandes entreprises. On leur dirait : Non, savez-vous, la loi actuelle, elle rétroagit jusqu'en 2009, vous devez tous, un après l'autre,

refaire vos évaluations de maintien. On en a non seulement pour des années, en plus on serait dans un contexte où les données ne sont plus conservées parce qu'il y avait un délai de cinq ans dans la loi actuelle. Et, parmi ces 15 691 employeurs là, il y en a, et je le dis, 86 %... 86 % de ces 15 000 là, ils ont fait leurs évaluations de maintien selon la loi adoptée par nos amis d'en face en 2009 et il n'y avait pas d'écart. Et là on vient tous frapper à leur porte, puis on leur dit : Savez-vous, suite à la décision de la Cour suprême du Canada, refaites vos devoirs, puis là revenez cinq ans en arrière. Donc, les évaluations de maintien, par exemple, de 2010 et 2015, shoot, allez cinq ans... C'est irréalisable, selon nous, irréalisable, d'où le projet de loi qui dit : On va corriger le tir. Puis mon collègue de René-Lévesque l'exprime bien, on corrige le tir pour l'avenir. C'est ce qui nous apparaît pratique, respectueux de la décision et respectueux des objectifs visés par la Charte des droits et libertés de la personne, Charte canadienne, cette fois-là.

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

**M. Leduc :** M. le ministre vient de me donner un argument qui aurait pu être utilisé pour conserver les données plus longtemps, de l'article qu'on a rejeté tantôt. Parce que, là, s'il y a un contrôle judiciaire qui repart pour 10 ans et que le gouvernement... la Cour suprême vous oblige et oblige l'ensemble des employeurs à corriger la situation, dit : Il va avoir fait 20 ans rendu là, ça aurait été intéressant de garder les données. Mais, bon, ça, c'est un autre débat, ça.

**M. Boulet :** Oui, bien, on ne peut pas rétroagir sur la durée de conservation puis dire : On va refaire le passé, puis allez les refouiller, là, allez les chercher où ça a été détruit, là, c'est impossible.

**M. Leduc :** Je ne me rappelle plus si c'est ce matin ou hier, là, mais on a adopté des articles qui permettent d'aller reculer cinq ans dans le cas où il y a des plaintes ou que ça n'a pas été clair, là, dans l'adoption de l'exercice de maintien. C'est la philosophie qui a été mise de l'avant, c'est la réponse qu'on fait à la Cour suprême. Donc, il y a quelque chose dans le principe de dire : On peut aller reculer quand il y a quelque chose qui n'a pas été bien fait. Pourquoi on adopte ce principe-là pour le futur, d'être capable de reculer pour vérifier si ça a bien été fait, mais qu'on n'est pas capable de l'appliquer pour les femmes qui ont été victimes d'iniquités ayant mené à l'obligation d'adopter ce projet de loi là? C'est ça qui est un peu absurde, là. La Cour suprême nous dit : Bougez parce que la loi était mauvaise, elle a donc généré des iniquités, ce qui vous pousse à la réécriture, mais il n'y aura pas de conséquences positives pour les gens qui ont gagné cette bataille-là et qui l'ont menée depuis le début.

**M. Boulet :** Mme la Présidente, je reviens. Non seulement la Cour suprême a dit : Il n'y a pas de dommages et intérêts, mais... En fait, elle ne s'est pas prononcée, mais généralement il n'y a pas de dommages et intérêts quand la partie poursuivie est de bonne foi. Et, en parlant de bonne foi, sur les 15 691 employeurs qui ont fait des évaluations de maintien entre 2009 et 2019, ça a été fait de bonne foi en vertu de la loi actuelle, puis les salariées étaient soumises à la loi actuelle. Je comprends, si on se projette dans le temps... Mais, le problème, on ne peut pas refaire le passé. Ça ne se fait pas, refaire le passé. Si la cour nous avait dit : Refaites... Je vous le dis, c'est un bouleversement. Idéologiquement, je peux comprendre ce que vous dites, mais, au plan pratique, ça ne nous apparaît pas réalisable. Et à l'impossible, nul n'est tenu, hein? Et, en droit comme dans à peu près tous les aspects de la vie, on ne peut pas se soumettre à votre vœu, qui m'apparaît totalement idéologique ou philosophique.

**M. Leduc :** Bon, là, l'idéologie, M. le ministre, il y en a des deux bords, là, hein? Il y a un choix que vous faites de ne pas permettre ça, c'est un choix idéologique. Après ça, si vous qualifiez le mien d'idéologique, j'en suis, mais il y a deux idéologies qui se confrontent ici, vous serez capable de reconnaître ça.

**M. Boulet :** Mais mon choix s'appuie sur la décision de la Cour suprême.

**M. Leduc :** Vous me dites : On ne peut refaire le passé, mais je n'accepte pas cet argument-là parce que, dans le droit du travail, on le refait tout le temps. C'est même quasiment le principe, dans le droit du travail, d'avoir une iniquité qui se produit et de laisser un peu le libre cours aux tribunaux : on dépose un grief, on va aller faire une réclamation à la CSST puis on va aller réparer le passé par toutes sortes de moyens. C'est ça, la philosophie du droit du travail. Alors, pourquoi, tout d'un coup, elle ne s'appliquerait pas à l'équité salariale? Moi, je pense que, Mme la Présidente, il faut gratter un peu, là.

Bien sûr... bien, j'espère que ça a été fait de bonne foi, tout ça, là, j'espère qu'il n'y avait pas des employeurs qui se disaient : Hum! Je vais profiter d'une très mauvaise loi votée en 2009 pour pousser au maximum l'application de cette mauvaise loi là. En tout cas, ce serait une situation assez étonnante. Mais, au final, il y avait une loi inéquitable, elle a été appliquée pendant presque 10 ans, elle a été reconnue inéquitable, mais les résultats de cette loi-là, donc, qui a produit de l'iniquité ne peuvent pas être revus parce que, soi-disant, c'est compliqué? Je n'embarque pas, je n'embarque pas du tout là-dessus.

Et là j'ouvre un chapitre qu'on n'a pas encore beaucoup abordé, mais qui est, encore une fois, le rôle du gouvernement comme employeur dans ce débat-là. Et ma question est la suivante pour le ministre, et j'imagine que ça a été fait, mais est-ce que le ministre peut me confirmer, oui ou non, s'il y a eu une étude d'impact qui a été produite par son gouvernement quant à l'application de la rétroactivité qui pourrait être faite sur les 10 dernières années? Combien ça coûterait à l'État d'aller rouvrir ça et de payer adéquatement les femmes en fonction de la Loi de l'équité salariale? Est-ce qu'une évaluation a été faite en ce sens?

**M. Boulet** : Ah! bien oui, il y a eu une analyse d'impact qui a été produite, vous en avez pris connaissance. Alors, je m'en remets à cette analyse-là.

**M. Leduc** : Bon, et ce montant-là, vous le trouvez trop élevé pour le payer?

**M. Boulet** : Non, mais l'analyse d'impact tient compte de ce que la Cour suprême nous demande de faire. Puis je reviens là-dessus, il n'y a jamais eu de demande de réparation ou de demande à un quelconque tribunal que ce soit en dommages et intérêts, puis il n'y a pas eu de faute, il n'y a pas eu de preuve de mauvaise foi, je le répète. Là, vous me demandez : Est-ce qu'il y a eu une analyse d'impact qui découlerait de la reprise des évaluations du maintien entre 2009 et 2019? Ça, moi, je n'ai pas pris connaissance... On peut faire des estimations, mais je n'ai pas d'analyse d'impact de ça.

**M. Leduc** : Donc, vous me dites que ça n'existe pas.

**M. Boulet** : Je n'ai pas d'analyse d'impact à soumettre.

**M. Leduc** : Mais ça n'existe pas, à votre connaissance?

**M. Boulet** : Bien, il peut y avoir des estimations d'impact, mais il n'y a pas d'analyse d'impact qui a été faite...

**M. Leduc** : ...par votre ministère.

**M. Boulet** : Non, mais l'analyse d'impact...

**M. Leduc** : Bien, je vais peut-être vous conseiller d'en faire une en fonction du jugement de la Cour suprême, qui va revenir quand ça va être contesté parce que, tôt ou tard, cette demande-là va repartir, et vous allez peut-être être obligés de rouvrir vos livres également, là.

**M. Boulet** : Oui, mais la réparation, selon nous, elle a déjà été octroyée par la cour. C'est-à-dire, c'est invalide, on te donne un an, fais tes devoirs, rends ta loi compatible avec l'article 15 de la charte, et c'est ce qu'on fait.

**M. Leduc** : Là-dessus, on s'entend. Ça, il n'y a pas de danger, évidemment, il fallait corriger la loi, mais il fallait corriger l'iniquité produite par l'ancienne loi.

**M. Boulet** : Moi, la cour ne m'a jamais... la cour ne nous a jamais dit ça. La cour nous dit : Il y a trois articles de la loi qui sont invalides, et je suspends ma déclaration d'invalidité à un an. Donc, même dans l'année actuelle, il y a des employeurs... dans les 15 691, il y en a qui l'ont fait il y a six mois, il y a neuf mois, ils l'ont fait selon la loi adoptée par nos amis d'en face en 2009 et ils se sont soumis à la loi actuelle. Tout le monde l'a fait en connaissance de cause.

Maintenant, le tribunal d'appel final au Canada a dit, le 10 mai 2018 : Ces trois articles-là, ça perpétue une forme de discrimination systémique envers les emplois à prépondérance féminine, corrigez le tir pour l'avenir. Est-ce que les syndicats auraient pu plaider une autre forme de réparation? Ce n'est pas moi qui étais procureur au dossier. Est-ce que ça aurait pu être plaidé? Peut-être. Est-ce qu'on est à l'abri, avec notre projet de loi, des recours judiciaires possibles? Je pense que vous connaissez la réponse. Je sais qu'il y aura des recours parce qu'il y en a qui nous l'ont annoncé dans les groupes qui sont intervenus. On aura notre thèse, les groupes qui contesteront auront leur thèse, puis il y a des tribunaux qui vont rendre des nouvelles décisions, et on va se soumettre à ces décisions-là. Peut-être que les recours seront rejetés, peut-être que les recours seront acceptés, mais avec une forme de réparation différente. Mais je vois mal un tribunal nous imposer ou nous demander d'imposer aux, en date de ce jour, 15 691 employeurs qui ont fait des exercices de maintien entre 2009 et 2019 : Imposez-leur de refaire. C'est impossible, ils n'auront plus les données, il y a un impact... Je veux dire, ça aurait un effet tellement pervers que ça empêcherait l'atteinte de l'objectif de la loi, qui est de permettre l'équité salariale.

**M. Leduc** : Bien, ce que vous êtes en train de me dire, là, puis c'est conséquent à ce que vous avez dit tantôt aussi, c'est que plus on s'éloigne...

**M. Boulet** : ...

**M. Leduc** : Oui, je vous reconnais une certaine conséquence dans vos propos, ça va être le moment gentil de mon intervention. Vous dites : Plus on s'éloigne du moment où la loi tombe et la conséquence, donc, doit être mise en place, plus ça devient difficile d'appliquer une rétroactivité, entre autres parce que les données ne seront pas conservées. Et là je ne peux pas m'empêcher de me demander si ça va s'appliquer également au gouvernement. Si un nouveau parcours judiciaire démarre, et on arrive, dans 10 ans, avec une nouvelle décision de la Cour suprême qui, cette fois-là, sera très claire parce que ça aurait été ça, le contrôle judiciaire... Moi, je pense que le silence de la cour, ce n'est pas parce que ça vous donnait un passe-droit, mais parce que c'était implicite que vous deviez le faire, là. Mais admettons que, là, le recours judiciaire recommence, et on repart un 10 ans jusqu'en Cour suprême, et que vous perdez, et qu'on vous oblige à réparer, là vous allez plaider : Je n'ai plus les données? Parce que c'est que c'est rendu à six ans, là.

• (16 h 20) •

**M. Boulet :** Bien non, à mon avis... Bien là, je ne veux pas faire de la fiction. Je serais étonné, s'il y a des recours après l'adoption de notre projet de loi, que ce soit de demander systématiquement de refaire les exercices de maintien. À mon avis, il va y avoir des demandes de compensation sous forme de dommages et intérêts. Je pense que ce serait une allégation. Est-ce qu'elle sera fondée? Selon moi, non, parce qu'on nous a imposé une réparation ici, et nous nous soumettons à ce que la Cour suprême a dit.

Puis, j'aimerais dire à mon collègue, c'est intéressant parce que, tu sais, si une disposition d'un code pénal, d'un code pénal, ou d'une loi pénale statutaire québécoise, ou du Code criminel du Canada est déclarée inconstitutionnelle, et parfois, les tribunaux disent : C'est inconstitutionnel, vous avez six mois pour remédier à la situation, pensez-vous que tous ceux qui ont été victimes de l'application de l'article du Code criminel du Canada dans le passé, on va leur dire : Toi, tu as eu telle peine; toi, tu as eu tel sursis? On va-tu refaire ça? Non. C'est pour ça que l'inconstitutionnalité, parfois les délais sont longs, les délais d'audience, mais il faut vivre avec ça. Mais à partir du moment où il y a un jugement qui nous impose de remédier, un jugement qui nous dit : C'est inconstitutionnel, on ne referra pas toutes les sentences d'emprisonnement, toutes les décisions des tribunaux rendues en vertu d'une disposition inconstitutionnelle du Code criminel du Canada. On ne referra pas le passé, là. Moi, je trouve tellement que ça se résume à cette phrase-là : On ne referra pas le passé.

**M. Leduc :** Mais pourtant le passé se refait à tous les jours, M. le ministre, sur plein de sujets. Puis votre propre gouvernement...

**M. Boulet :** C'est philosophique, là...

**M. Leduc :** Bien sûr, bien sûr...

**M. Boulet :** ...puis on pourra en reparler de comment on peut refaire le passé dans des aspects de nos vies personnelles, peut-être, mais là on n'est pas dans la fiction.

**M. Leduc :** Vous dites que vous seriez bien étonné que la Cour suprême vous dise de rouvrir vos livres, mais je suis pas mal certain que vous avez été... en tout cas, le gouvernement a été étonné de ce jugement-là, à la base, et qu'il pensait plutôt gagner avec son ancienne loi. Donc, l'étonnement... parfois, il ne faut pas trop s'avancer parce qu'on peut être étonné d'être étonné.

Alors, Mme la Présidente, je pense que je vais m'arrêter là parce que, visiblement, il n'y a pas d'espace pour négocier. On aurait peut-être pu ouvrir sur quelques années en arrière, minimalement, mais ça me semble être une fin de non-recevoir. Est-ce que c'est parce que les coûts sont trop élevés pour le gouvernement? Est-ce que c'est une position idéologique? Est-ce que c'est une demande patronale qui est trop forte? Je ne sais pas, je ne veux pas me prononcer sur le motif derrière cette décision-là. Cependant, je pense très clairement qu'il ne respecte pas l'esprit du jugement de la Cour suprême, je pense qu'il ne respecte pas l'esprit de l'équité salariale, alors je maintiens mon amendement, Mme la Présidente, et on verra bien ce qu'on fera au vote final. Merci.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** S'il n'y a pas d'autre intervention sur l'amendement, nous allons procéder à la mise aux voix.

**M. Leduc :** J'aimerais demander un vote nominal sur l'amendement, Mme la Présidente.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Parfait. Alors, est-ce que l'amendement de l'article 23 est adopté? Et on vous demande de lever... Ah! c'est vous qui le faites? Parfait. Je vous laisse le travail, je m'excuse.

**Le Secrétaire :** M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

**M. Leduc :** Adopté.

**Le Secrétaire :** M. Boulet (Trois-Rivières)?

**M. Boulet :** Rejeté.

**Le Secrétaire :** M. Lévesque (Chauveau)?

**M. Lévesque (Chauveau) :** Rejeté.

**Le Secrétaire :** Mme Foster (Charlevoix—Côte-de-Beaupré)?

**Mme Foster :** Rejeté.

**Le Secrétaire :** Mme Jeannotte (Labelle)?

**Mme Jeannotte :** Rejeté.

**Le Secrétaire** : M. Allaire (Maskinongé)?

**M. Allaire** : Rejeté.

**Le Secrétaire** : M. Bélanger (Orford)?

**M. Bélanger** : Contre.

**Le Secrétaire** : M. Martel (Nicolet-Bécancour)?

**M. Martel** : Contre.

**Le Secrétaire** : M. Rousselle (Vimont)?

**M. Rousselle** : Contre.

**Le Secrétaire** : Mme Sauvé (Fabre)?

**Mme Sauvé** : Contre.

**Le Secrétaire** : M. Ouellet (René-Lévesque)?

**M. Ouellet** : Abstention.

**Le Secrétaire** : Et Mme IsaBelle (Huntingdon)?

**La Présidente (Mme IsaBelle)** : Non, je n'ai pas à voter... Abstention. Parfait. Je dis «abstention», dans ce cas-là. Alors, écoutez, on va attendre le résultat du vote, c'est assez simple, là, mais quand même.

**Une voix** : ...

**La Présidente (Mme IsaBelle)** : On ne donne pas les résultats? Ah! O.K. Alors, écoutez, l'amendement à l'article 23 n'est pas adopté, il est rejeté.

Maintenant, nous allons revenir à l'article 23. Est-ce qu'il y a des interventions à l'article 23? Le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

**M. Leduc** : Mme la Présidente, j'ai un autre amendement qui est un peu dans l'esprit du précédent. Donc, je ne tiens pas à refaire le débat sur le fond avec le ministre, ça a été fait, mais je le dépose quand même par cohérence avec ce qu'on a défendu et ce que nous allons continuer à défendre. Alors, il va comme suit... Je ne sais pas s'il peut être distribué.

**La Présidente (Mme IsaBelle)** : Vous l'avez? Vous l'avez reçu, Anik? Ah! il s'est imprimé, O.K.

**M. Leduc** : Voulez-vous que je le lise tout de suite ou qu'on attende de le distribuer?

**La Présidente (Mme IsaBelle)** : On peut attendre. O.K. Est-ce que vous voulez qu'on suspende quelques secondes?

**M. Boulet** : Oui, s'il vous plaît.

**La Présidente (Mme IsaBelle)** : Nous allons suspendre quelques secondes.

*(Suspension de la séance à 16 h 26)*

*(Reprise à 16 h 34)*

**La Présidente (Mme IsaBelle)** : Alors, nous pouvons poursuivre. Nous allons poursuivre.

**Des voix** : ...

**La Présidente (Mme IsaBelle)** : Est-ce que tout le monde est prêt? Nous allons commencer bientôt. Nous commençons. Alors, nous commençons. Nous allons poursuivre.

**Des voix** : ...

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Alors, nous poursuivons.

Le député d'Hochelaga-Maisonneuve a déposé un amendement à l'article 23. Nous l'invitons à lire son amendement, s'il vous plaît.

**M. Leduc :** Merci, Mme la Présidente. L'amendement se lit comme suit : Ajouter, à la fin de l'article 23, l'alinéa suivant :

«Les ajustements ayant découlé des exercices de maintien de l'équité salariale effectués depuis le 28 mai 2009 doivent être revus en vertu des dispositions lues telles que modifiées par la présente loi.»

Donc, c'est un peu le même esprit que l'amendement précédent. L'amendement précédent visait spécifiquement les plaintes qui étaient encore à être traitées dans le futur, on voulait que ces plaintes-là soient traitées selon la nouvelle loi. Et, avec cet amendement, on fait un pas supplémentaire, où on dit : Ce qui a été déjà réglé comme exercice dans cette période-là où la loi était, à notre avis, inéquitable et selon l'avis de la Cour suprême également, donc, ces ententes-là déjà réglées doivent être rouvertes et ajustées en fonction des critères de la nouvelle loi.

Et je me permets de rebondir peut-être... je ne veux pas refaire le débat au complet, mais quelques éléments pour échanger avec le ministre un peu là-dessus. Ce que je semble décoder de son argumentaire, c'est que le fait que le contrôle judiciaire se soit étiré dans le temps, donc presque une décennie, rend l'application complexe. Alors, je vous pose la question : Si jamais... ou si d'aventure le contrôle avait été très rapide, sur l'espace peut-être de trois ans, hein, entre le moment où la loi avait été déposée... adoptée, pardon, en 2009 et qu'on aurait pu se rendre rapidement en Cour suprême, à l'intérieur d'un délai, peut-être, de trois ans, est-ce qu'il aurait été opposé à la rétroactivité de l'application de la nouvelle loi sur ces trois années qui venaient d'être passées?

**M. Boulet :** C'est, Mme la Présidente, encore une fois, ceci dit avec respect, purement académique et purement théorique, puis je ne vis pas dans la fiction, mais dans la réalité. S'il y avait eu une déclaration de rétroactivité... Et, vous savez, la rétroactivité, dans les lois comme dans les jugements, c'est vraiment exceptionnel. La règle, c'est que ça s'applique pour le futur, surtout une déclaration d'inconstitutionnalité de cette envergure. Ce que la cour dit : On ne peut pas refaire. Mais, si la cour avait dit : Refaites... je ne sais pas, encore une fois, c'est très théorique, mais en matière d'équité salariale, je ne sais pas comment la cour aurait pu requérir que tous les employeurs, que ce soit deux ans, cinq ans ou 18 ans... refaites tout ce que vous avez fait. Ça m'apparaît purement, purement académique.

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

**M. Leduc :** Bien, dans le fond, ce que je comprends, c'est qu'on est capable de reconnaître qu'il y a une discrimination envers les femmes dans le système, mais que, malheureusement, comme le système judiciaire, lui, s'étire dans le temps, elles sont susceptibles de ne pas pouvoir bénéficier d'une bataille judiciaire qu'elles ont gagnée, en ce moment, et qu'elles vont peut-être regagner advenant que les centrales syndicales initient un nouveau recours.

Alors, c'est, encore une fois, une interprétation à laquelle nous n'adhérons pas, que nous déplorons. Nous allons devoir réfléchir quant à notre appui au projet de loi de manière globale parce que c'est un très grand irritant, cet article-là. On essaie de le modifier avec l'amendement, on voit que c'est difficile, donc on aura des évaluations à faire de notre côté, Mme la Présidente.

**M. Boulet :** Et, encore une fois, Mme la Présidente, il y a un peu de présomption dans vos propos. Vous faites comme si vous preniez pour acquis que les recours qui pourraient être entrepris seront couronnés de succès, ce qui n'est pas forcément le cas.

Donc, vivons avec ce que le jugement nous demande de faire. Le jugement est clair — lisez le dispositif du jugement de la Cour suprême du Canada — il y a trois articles qui sont déclarés inconstitutionnels, et l'invalidité est suspendue. En date d'aujourd'hui, la loi actuelle s'applique. En date d'aujourd'hui, il y a peut-être un employeur qui fait son exercice de maintien, puis il est assujéti à la loi actuelle. Et c'est ce que la Cour suprême nous a demandé de faire : Une année après la date de son jugement, il faut que vous ayez remédié à la situation.

• (16 h 40) •

**M. Leduc :** Mme la Présidente, les mots étaient très sévères, les mots employés envers le projet de loi, sur cet article-là en particulier. Autant dans les premières réactions des communiqués de presse, autant les gens qui sont venus ici s'exprimer sur le projet de loi et sur cet article-là, les mots étaient très sévères envers le gouvernement, envers le choix qu'il faisait.

Alors, moi, je ne présume pas du résultat, évidemment, d'une éventuelle poursuite. Je souhaite un résultat positif pour corriger cette loi-là qu'on adopte en ce moment, qui contient une disposition qui, à notre sens et au sens de plusieurs personnes qui sont venues se présenter ici, ne respecte pas l'esprit du jugement de la Cour suprême.

Alors, je ne présume de rien. Je souhaite aux femmes qui ont vécu de l'iniquité dans cette période-là qu'elles puissent faire entendre raison au gouvernement, qu'elles fassent entendre raison à la cour et, au bout de la course, elles obtiennent gain de cause. C'est mon souhait, Mme la Présidente. Donc, je me suis exprimé via des amendements, je m'exprime encore aujourd'hui avec un nouvel amendement. Nous, on aurait été de leur côté du début à la fin et on va continuer à l'être.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Merci. Alors, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement proposé par le député d'Hochelaga-Maisonneuve à l'article 23 est adopté?

**M. Boulet :** Rejeté.



**M. Leduc** : Je demanderais un vote nominal, Mme la Présidente.

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Parfait. Alors, nous allons procéder, Anik.

**La Secrétaire** : Oui. Pour, contre, abstention. M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

**M. Leduc** : Pour.

**La Secrétaire** : M. Boulet (Trois-Rivières)?

**M. Boulet** : Rejeté.

**La Secrétaire** : M. Lévesque (Chauveau)?

**M. Lévesque (Chauveau)** : Contre.

**La Secrétaire** : Mme Foster (Charlevoix—Côte-de-Beaupré)?

**Mme Foster** : Contre.

**La Secrétaire** : M. Allaire (Maskinongé)?

**M. Allaire** : Contre.

**La Secrétaire** : M. Bélanger (Orford)?

**M. Bélanger** : Contre.

**La Secrétaire** : M. Martel (Nicolet-Bécancour)?

**M. Martel** : Contre.

**La Secrétaire** : M. Rousselle (Vimont)?

**M. Rousselle** : Contre.

**La Secrétaire** : Mme Sauvé (Fabre)?

**Mme Sauvé** : Contre.

**La Secrétaire** : M. Ouellet (René-Lévesque)?

**M. Ouellet** : Abstention.

**La Secrétaire** : Mme Isabelle (Huntingdon)?

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Abstention.

**La Secrétaire** : C'est rejeté.

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Alors, l'amendement est rejeté. Il nous faut maintenant voter sur l'article 23. S'il n'y a pas d'intervention sur l'article 23, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'article 23 du projet de loi est adopté?

**Des voix** : Adopté.

**M. Leduc** : Sur division.

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Sur division? Parfait. Nous poursuivons. Nous serions à l'article 24 du projet de loi. Vous aviez un amendement, Fanny? Vous avez un amendement? Alors, nous allons suspendre quelques minutes, s'il vous plaît.

*(Suspension de la séance à 16 h 43)*

(Reprise à 16 h 51)

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Nous recommençons, s'il vous plaît. Député de Chauveau? Député de Vimont? Parfait. Alors, nous recommençons. Nous avons arrêté à l'article 24. Nous laissons la parole à M. le ministre.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. Article 24 du projet de loi :

Si un employeur doit compléter une évaluation du maintien de l'équité salariale dans les 12 mois suivant la date de la sanction de la présente loi, les dates de référence prévues au troisième alinéa de l'article 76.1 de la loi, tel que modifié par le sous-paragraphe b du paragraphe 2° de l'article 5 de la présente loi, ne s'appliquent à lui qu'à compter de l'évaluation du maintien subséquente.

Explications sommaires : La date de référence à partir de laquelle une évaluation du maintien doit être faite est modifiée par l'article 5, on en a déjà discuté. Elle se fera désormais plus tôt, c'est-à-dire trois mois plus tôt. Pour un employeur qui ferait son évaluation dans l'année suivant la sanction du projet de loi, l'article 24, on vient lui donner un break en disant... ne lui rend applicable la nouvelle date de référence qu'à son évaluation du maintien subséquente afin d'éviter que certains employeurs soient déjà en retard d'effectuer leur évaluation au moment de la sanction de la loi. Donc, ça clarifie l'article 24, qui utilise les termes «évaluation complétée», en faisant...

**Une voix :** ...

**M. Boulet :** Ah! ça, c'est notre amendement, oui. Donc, je vais lire l'amendement, excusez-moi. On remplace, dans l'article 24 du projet de loi... et ça, c'est suite aux observations qui ont été faites par les groupes et nos collègues d'en face, donc, on remplace «doit compléter une évaluation du maintien de l'équité salariale dans les 12 mois suivant [la date de sanction], les dates de référence prévues au troisième alinéa de [...] 76.1 de la Loi[...]» par «est tenu d'effectuer un affichage en vertu de [...] 76.3 de la Loi[...], tel que remplacé par l'article 7 de la présente loi, dans les 12 mois suivant [la date de sanction], les dates de référence prévues au troisième alinéa de l'article 76.1 de cette loi».

J'avoue que c'est assez hermétique, ce n'est pas simple. Je vais essayer de le simplifier du mieux que je peux. Avant, le cinq ans commençait à courir... Bon, avant, on avait comme un préavis qu'on allait faire notre évaluation du maintien, il y avait un premier affichage de résultats qui durait 60 jours, après il y avait une période d'analyse des questions pendant 30 jours — bon, vous êtes plus familiers, peut-être, avec la loi actuelle — puis après ça on faisait un nouvel affichage qui était le deuxième affichage des résultats, après l'analyse des questions, puis là il y avait 60 jours pour faire les recours. Mais le cinq ans, il était compté à partir de ce deuxième avis, ce deuxième affichage là des résultats. Maintenant, pour harmoniser, simplifier, on dit : Bon, il y a le processus de participation des salariés pendant 60 jours, après ça on affiche les résultats pendant 60 jours. Là, il y a des commentaires, il y a des questions, il y a des observations, il y a une analyse des questions pendant 30 jours, puis après ça il y a un nouvel affichage, puis là il y a 60 jours pour faire les recours.

Et dorénavant, ce qu'on dit, ce qu'on a déjà adopté, c'est que le cinq ans, il va commencer à courir avant, donc il va commencer à courir à partir du premier affichage des résultats. Donc, on veut donner une période tampon, c'est pour ça qu'on dit, à l'article 24 : Pour ceux pour lesquels l'évaluation doit être complétée dans les 12 mois, bien, vous serez assujettis, à compter de l'évaluation, aux nouvelles dispositions à compter de l'évaluation du maintien subséquent...

**Une voix :** ...

**M. Boulet :** ... — tout à fait — aux nouvelles dispositions qui concernent la date d'anniversaire pour la date de computation des cinq ans, c'est-à-dire la périodicité de l'évaluation du maintien. Alors, je le dis, et j'essaie de le dire simplement pour le bénéfice de tout le monde, mais ce n'est pas simple. Mais ce qui est simple, c'est ce que l'article 24 dit, on veut simplement donner une période tampon pour permettre de s'adapter à la nouvelle période de référence, c'est-à-dire où on se place dans le temps pour déterminer où le cinq ans de l'évaluation du maintien commence à courir, simplement. Merci.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Merci. Est-ce qu'il y a des interventions? Il n'y a pas d'intervention sur l'amendement. Alors, s'il n'y a pas d'intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement proposé à l'article 24 est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Adopté. Est-ce qu'il y a des interventions à l'article 24? S'il n'y a pas d'intervention à l'article 24, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'article 24 du projet de loi est adopté...

**Une voix :** ...

**La Présidente (Mme Isabelle) :** ...tel qu'amendé? Excusez-moi, j'avais oublié mon «tel qu'amendé». Merci, Anik.

**M. Boulet :** Adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Alors, l'article 24, tel qu'amendé, est adopté. Merci. Nous continuons donc avec l'article du projet de loi... l'article 25. Merci.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. L'article 25, on est encore dans les dispositions transitoires, là : Les dispositions de l'article 76.2.1 de la loi, édicté par l'article 6 de la présente loi, ne s'appliquent pas à un employeur qui est tenu d'effectuer un affichage en vertu de 76.3 de cette loi, tel que remplacé par l'article 7 de la présente loi, dans les 90 jours de la date de la sanction de la présente loi.

Alors, tout ce qu'on vient de dire ici, c'est que le nouveau processus de participation des salariés, qui n'est pas imposé par la Cour suprême, il ne s'appliquera pas aux employeurs qui doivent effectuer un premier affichage dans les 90 jours suivant la sanction du projet de loi. Ils en seront donc exemptés parce qu'eux, ils n'auront pas le temps de faire le 60 jours. Donc, c'est simplement une disposition qui permet une transition harmonieuse entre la loi actuelle et le projet de loi, spécifiquement pour le processus de participation des salariés.

Donc, l'explication sommaire : Puisque le processus de participation pour être conforme doit se faire au moins 60 jours avant d'afficher les résultats de l'évaluation, l'employeur qui devra réaliser l'affichage de son évaluation du maintien dans les 90 jours suivant la date de sanction sera soustrait de cette obligation pour cette évaluation seulement. Cette mesure transitoire permet ainsi de ne pas créer de retard. Ça permet ainsi, cette disposition transitoire là, de ne pas créer de retard pour les employeurs et, évidemment, les salariés concernés qui doivent, à court terme, afficher les résultats de leur évaluation de maintien de l'équité.

Les employeurs qui doivent compléter leur évaluation du maintien de l'équité à compter du mois d'août 2019 devront mettre en place ce processus de participation, le cas échéant, 90 jours avant leur affichage. Donc là, on se place au mois d'août 2019, en prenant pour acquis ou en présumant que la loi va être adoptée avant... mais, mettons le 10 mai 2019, donc 90 jours, on arrive au 10 août 2019. À partir de ce moment-là, ils devront mettre en place le processus de participation 90 jours avant leur affichage. Merci, Mme la Présidente.

• (17 heures) •

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

**M. Leduc :** Merci, Mme la Présidente. Une question, en fait, assez simple. Considérant tous ces va-et-vient dans les délais à partir de l'application qui n'est pas connue encore, on peut présumer, et le ministre me le confirmera, que la Commission de l'équité salariale, qui est la CNESST maintenant, va faire tout un exercice d'information, vulgarisation, éducation. Donc, en fait, ma question, c'est qu'il y a sûrement quelque chose déjà dans les cartons, de prévu, est-ce qu'on peut en savoir un peu plus?

**M. Boulet :** Absolument. La CNESST, qui est d'ailleurs représentée tout le temps à notre commission parlementaire, est non seulement en mode réflexion, mais ils sont en action pour les nouveaux conciliateurs, pour les nouveaux enquêteurs, pour l'application de la nouvelle loi et pour s'assurer de la transition qui découle des dispositions que nous discutons. Et il va y avoir un aspect pédagogique, et j'ai mis beaucoup d'emphase là-dessus, là, puis ce n'est pas bien dire... j'ai mis beaucoup d'énergie à nous assurer que la CNESST accompagne, assiste, forme et fasse de la pédagogie, et on aura tous les outils de communication qui sont requis pour assurer une fluidité ou une harmonie dans le passage de la loi de 2009 à la loi de 2019.

**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 25 du projet de loi est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Parfait. Alors, nous continuons. Nous y allons avec l'article 26 du projet de loi.

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

**Des voix :** ...

**La Présidente (Mme Isabelle) :** On va vous imprimer la feuille avec les amendements, on va vous la distribuer bientôt. Est-ce que vous êtes prêt, M. le ministre? Alors, on distribue la feuille de l'amendement, parce qu'il y aura un amendement, et la parole sera immédiatement à vous.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. Effectivement, nous vous proposons un amendement, que je présenterai après l'article de notre projet de loi. Article 26, toujours dans le bloc des dispositions transitoires :

Le comité de maintien de l'équité ou, à défaut, l'employeur qui a effectué un affichage en vertu du premier alinéa de 76.3 de la loi avant la date de sanction de la présente loi doit, si l'affichage effectué en vertu du deuxième alinéa de 76.4 de cette loi — donc, il y a un premier puis un deuxième affichage, on est à cheval — tel que modifié par l'article 8 de la présente loi, est prévu après cette date... il devra inclure dans cet affichage, pour chacun des événements ayant généré des ajustements, sa date de début et, le cas échéant, de fin ou, à défaut, un avis indiquant qu'aucun ajustement n'est requis.

Explications sommaires : Un employeur qui a fait son premier affichage avant la sanction du projet de loi et qui doit faire son deuxième affichage après la sanction devra inclure, dans son deuxième affichage, la liste des événements et leur date de début et, le cas échéant, de fin. Il devra aussi corriger les écarts salariaux à compter de la date du début des événements.

Donc, amendement : Ajouter, à la fin de l'article 26, les alinéas suivants, deux alinéas, donc le premier, c'est : «Malgré le délai applicable pour procéder à l'affichage prévu au deuxième alinéa de [...] 76.4 — donc, c'est le deuxième — cet affichage peut être effectué au plus tard 90 jours suivant [la date de sanction de la présente loi].

«Toutefois, les ajustements dus en application de [...] 76.5 de la Loi[...], tel que modifié par l'article 9[...], doivent être versés à la date à laquelle l'affichage prévu au deuxième alinéa [...] aurait dû être effectué n'eût été le délai additionnel prévu au deuxième alinéa.»

Donc, le deuxième affichage, on donne un délai additionnel, mais les ajustements devront être effectifs à partir du moment où l'affichage aurait dû être fait. Donc, on donne une souplesse dans le délai pour permettre aux entreprises de s'adapter, mais on dit : Tu n'auras pas de break, cependant, les ajustements, c'est à la date de l'affichage.

Mes commentaires, simplement : L'article 26, bon, comme je le disais, c'est une disposition transitoire applicable dans le cas où la sanction de la loi a lieu après le premier affichage, mais avant le deuxième. Dans un tel cas, l'article 26 prévoit que le deuxième affichage doit être bonifié, selon le projet de loi, et inclure l'information additionnelle, bon, c'est-à-dire notamment la date de début, la date de fin des événements.

Et l'amendement proposé vise à accorder aux employeurs concernés un délai additionnel d'au plus 90 jours pour effectuer le deuxième affichage afin de leur permettre de répertorier l'information additionnelle exigée et de l'inclure dans l'affichage.

Cependant, le deuxième alinéa de l'amendement prévoit expressément que, lorsqu'un employeur se prévaudra d'un tel délai pour effectuer son deuxième affichage, ça n'aura pas pour effet de différer d'autant son obligation de verser les ajustements. Dans un tel cas, des intérêts seront ajoutés à compter de la date à laquelle le versement aurait dû initialement être effectué, n'eût été du délai additionnel accordé.

Beaucoup de paroles, mais essentiellement assurer une transition harmonieuse entre la loi actuelle et le projet de loi. Merci, Mme la Présidente.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Merci, M. le ministre. Est-ce qu'il y a des interventions? Il n'y a pas d'interventions? Alors, s'il n'y a pas d'intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement du projet de loi à l'article 26 est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Nous allons procéder maintenant à l'article 26. Est-ce qu'il y a des interventions à l'article 26? S'il n'y a pas d'intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'article 26, tel qu'amendé, est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Parfait. Alors, M. le ministre, nous pouvons poursuivre avec l'article 27 du projet de loi.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. J'aurai aussi un amendement qui sera distribué. On en a fait, des amendements. On a été attentifs, on a écouté. Ça va? Ça va? Donc, l'article 27... On va poursuivre. Je pense qu'on va finir avant...

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Oui.

**M. Boulet :** Oui, tout à fait.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Oui, tout à fait, nous continuons.

**Une voix :** ...

**M. Boulet :** Oui, c'est ça, je suis en train de le réaliser, Martin.

**Une voix :** ...

**M. Boulet :** Non, mais il dit : C'est nous autres qui contrôle le temps. Oui, je le...

**Des voix :** ...

• (17 h 10) •

**M. Boulet :** Ah! j'essaie de créer un bon climat. Donc, je lis notre article 27, l'article 27 du projet de loi : Si, avant la date de présentation du projet de loi, la commission, en application de 101.1 de la loi, a autorisé un employeur à évaluer le maintien à une date postérieure à la date de sanction alors que, sans cette autorisation, cette évaluation aurait dû être complétée avant la date de sanction, les dispositions de la loi, telles qu'elles se lisaient, s'appliquent à l'évaluation du maintien de l'équité salariale visée par la décision de la commission.

Donc, essentiellement, l'article 27 propose que, dans les cas où il y a eu une prolongation de délai... parce qu'il y en a qui ont demandé l'autorisation de la CNESST pour reporter leur évaluation, et là où ça a été accepté, je ne sais pas combien il y en a...

**Une voix :** ...

**M. Boulet :** ...il y en a trois, trois demandes de report de l'évaluation, on dit : Les règles actuelles de la loi restent applicables.

Notre amendement, donc, ça clarifie l'article 27, là, qui parle d'évaluations complétées, là, en faisant plutôt référence aux affichages. Notre amendement, tel que vous pouvez le lire, remplace, dans l'article 27, «cette évaluation aurait dû être complétée» par «l'affichage prévu au premier alinéa de [...] 76.3 de celle loi aurait dû être effectué».

Donc, l'amendement proposé vise à clarifier 27 en faisant référence à un élément objectif, c'est-à-dire l'affichage, au premier alinéa de 76.3, plutôt qu'à une notion qui est plus subjective, c'est-à-dire une évaluation du maintien complétée qui n'est, par ailleurs, même pas définie, par ailleurs, dans la présente loi. Donc, il y a eu trois demandes à la CNESST de reporter. Ceux-là, où ça a été autorisé, c'est la loi actuelle qui s'applique. Donc, c'est vraiment, encore une fois, pour assurer l'harmonie dans la transition entre la loi actuelle et le projet de loi. Merci, Mme la Présidente.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Merci, M. le ministre. Est-ce qu'il y a des interventions? Il n'y a pas d'interventions? Alors, s'il n'y a pas d'intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement proposé à l'article 27 est adopté?

**Des voix :** Adopté.

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

**M. Leduc :** Ah! Mme la...

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Oui?

**M. Leduc :** Ah! excusez.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Est-ce qu'il y a des interventions pour l'article 27?

**M. Leduc :** Je pensais que vous commenciez la mise aux voix de l'article tout de suite.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Non.

**M. Leduc :** Bien, en fait, en toute cohérence avec les autres articles précédents, nous avons préparé un amendement, mais après révision de notre amendement qui visait à supprimer l'article 27, on va tout simplement voter contre l'article 27 plutôt que déposer un amendement qui supprime l'article 27. Donc, en toute logique, nous voterons... et je peux d'ores et déjà demander un vote nominal, Mme la Présidente.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Parfait. Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'article 27 avant que nous passions au vote? Il n'y a pas d'autre intervention. Alors, nous allons passer à la mise aux voix, et on a demandé le vote nominal, alors, Anik.

**La Secrétaire :** M. Boulet (Trois-Rivières)?

**M. Boulet :** L'amendement est rejeté.

**La Secrétaire :** Non, l'article.

**M. Boulet :** Le 27, adopté, excusez-moi. Non, c'est vrai, tu l'as retiré. Adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** C'est l'article 27 amendé, oui.

**M. Boulet :** Adaptation.

**La Secrétaire :** M. Lévesque (Chauveau)?

**M. Lévesque (Chauveau) :** Pour.

**La Secrétaire :** Mme Foster (Charlevoix—Côte-de-Beaupré)?

**Mme Foster :** Pour.

**La Secrétaire** : Mme Jeannotte (Labelle)?

**Mme Jeannotte** : Pour.

**La Secrétaire** : M. Allaire (Maskinongé)?

**M. Allaire** : Pour.

**La Secrétaire** : M. Bélanger (Orford)?

**M. Bélanger** : Pour.

**La Secrétaire** : M. Martel (Nicolet-Bécancour)?

**M. Martel** : Pour.

**La Secrétaire** : M. Rousselle (Vimont)?

**M. Rousselle** : Pour.

**La Secrétaire** : Mme Sauvé (Fabre)?

**Mme Sauvé** : Pour.

**La Secrétaire** : M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

**M. Leduc** : Contre.

**La Secrétaire** : M. Ouellet (René-Lévesque)?

**M. Ouellet** : Abstention.

**La Secrétaire** : Mme IsaBelle (Huntingdon)?

**La Présidente (Mme IsaBelle)** : Abstention.

**La Secrétaire** : C'est adopté.

**La Présidente (Mme IsaBelle)** : Alors. C'est adopté. Alors, l'article 27, tel qu'amendé, est adopté. Nous poursuivons avec l'article 28. Est-ce que M. le ministre peut...

**M. Boulet** : Oui, merci, Mme la Présidente, ça a fait l'objet de discussions : Les dispositions du Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine sont réputées s'appliquer dans le cadre d'une évaluation du maintien de l'équité salariale, compte tenu des adaptations nécessaires, jusqu'à ce qu'elles soient modifiées en ce sens.

Donc, l'article 28 introduit une présomption à l'effet que le Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine s'applique lors d'une évaluation du maintien dans une entreprise où il n'y a pas de catégories d'emploi à prédominance masculine. C'est ce qu'on avait expliqué, il y avait ce règlement-là qui était prévu pour les exercices initiaux, mais pas pour les évaluations de maintien. Donc, on vient simplement assurer la transition, on a déjà adopté ça. Merci, Mme la Présidente.

**La Présidente (Mme IsaBelle)** : Merci. Est-ce qu'il y a des interventions sur l'article 28? S'il n'y a pas d'intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'article 28 du projet de loi est adopté?

**M. Boulet** : Adopté.

**La Présidente (Mme IsaBelle)** : Parfait. Alors, nous continuons avec l'article 29.

**M. Boulet** : Donc, 29 — merci, Mme la Présidente : Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le... et on indiquera, bien sûr, la date de la sanction de la présente loi.

**Des voix** : ...

**La Présidente (Mme IsaBelle)** : Vous êtes prêt?

**M. Boulet** : Merci, Mme la Présidente. Oui, pour adopter celui-là, oui.

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Parfait. Alors, nous y allons, M. le ministre. Vous êtes prêt pour discuter de l'article 29, c'est bien ça?

**M. Boulet** : Oui. Je viens de le lire.

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Oh! excusez-moi. C'est moi, qui ne vous ai pas écouté, cette fois-ci. Ça arrive, écoutez, là. O.K., alors, c'est fait. Excusez-moi. Est-ce qu'il y a des interventions? Aucune intervention? Alors, s'il n'y a pas d'intervention, nous allons procéder à la mise aux voix. Est-ce que l'article 29 est adopté?

**M. Boulet** : Adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Parfait. Alors, écoutez, tantôt, c'est ce que je faisais, je me préparais pour la suite. On va se féliciter. Alors, on a étudié tous les articles par article.

Nous devons maintenant assurer la fin de l'étude détaillée. Est-ce que le titre du projet de loi est adopté? Peut-être que ça vaudra la peine de relire le titre du projet de loi parce que nous devons voter le titre. Est-ce que M. le ministre veut...

**M. Boulet** : Alors, je lis le titre, qui nous apparaît respectueux de ce que nous venons de compléter comme exercice, c'est la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Merci, Mme la Présidente.

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Merci. Est-ce que le titre du projet de loi est adopté?

**Des voix** : Adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Parfait. Je propose également une motion de renumérotation, c'est-à-dire, comme on a eu de nouveaux articles et tout. Est-ce qu'elle est adoptée?

**Des voix** : Adopté.

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Parfait. Je propose également une motion d'ajustement des références. Est-ce qu'elle est adoptée?

**Des voix** : Adopté.

### Remarques finales

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Excellent. Écoutez, nous en sommes maintenant aux remarques finales. J'invite maintenant le porte-parole du troisième groupe d'opposition en matière de travail et député de René-Lévesque à faire ses remarques finales. À la toute fin, nous y allons en sens inverse, c'est-à-dire troisième groupe, deuxième groupe, chef de l'opposition, etc. Alors, monsieur... de René-Lévesque.

**Des voix** : ...

**La Présidente (Mme Isabelle)** : Alors, on y va avec le député de René-Lévesque.

### M. Martin Ouellet

**M. Ouellet** : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Tout d'abord, j'aimerais remercier les membres de cette commission. Ce n'est pas la commission habituelle que je siège, donc c'est une première pour moi, mais je tiens à souligner le climat d'échange cordial qui a eu lieu lors des consultations, mais aussi lors de l'étude article par article. Donc, ça me fera assurément plaisir, Mme la Présidente, de revenir siéger dans cette Commission de l'économie et du travail si M. le ministre a à déposer d'autres projets de loi en matière de travail.

Assurément, lorsque l'on a rencontré les groupes, plusieurs interrogations ont été soulevées sur plusieurs articles. Je souligne la pertinence du ministre d'avoir été à l'écoute de certaines propositions de groupes pour apporter des modifications, ce qui me permet, présentement, M. le ministre, d'évaluer qu'on a amélioré le projet de loi tel que présenté. Et je tiens à rappeler, effectivement, que nous étions et nous sommes encore sous le joug d'une décision de la Cour suprême qui nous demande d'agir très promptement, pour le 10 mai 2019. Donc, nos travaux se sont déroulés de façon diligente, mais avec des échanges cordiaux, mais aussi avec des réponses et, je vous dirais, des arguments, de part et d'autre, qui étaient pertinents pour faire avancer les débats.

Je tiens à souligner quand même le travail de mon collègue de la deuxième opposition. C'était son premier projet de loi, et je tiens à dire que le travail qu'il a effectué en matière de droit du travail nous aura permis, effectivement, d'avoir un éclairage, d'une part, sur qu'est-ce qui s'est passé, dans certains cas, sur... qu'est-ce qui pourrait se passer sur l'application de

certaines mesures, pardon, et d'avoir des échanges plus philosophiques aussi sur certaines façons de voir l'application ou la non-application, M. le ministre, de certains articles. Donc, je tiens à saluer sa contribution à cette commission.

Cela étant, le temps nous appartient, mais je veux le partager avec vous tous parce que je pense qu'on a bien travaillé et j'aimerais qu'on termine, effectivement, cette commission, alors c'est ce qui terminera mes échanges pour ce projet de loi n° 10. Merci.

• (17 h 20) •

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

#### M. Alexandre Leduc

**M. Leduc :** Merci, Mme la Présidente. D'abord, vous remercier, vous et les employés de l'Assemblée nationale qui nous ont assistés dans toute cette démarche, remercier tous mes collègues d'avoir été indulgents avec moi pour mes premiers pas. Merci, pour les commentaires, à mon collègue à ma gauche.

Bon, je pense qu'on peut constater que l'étude détaillée s'est, somme toute, très bien déroulée, hein, sur un temps assez consigné de trois jours, trois jours seulement. Et je pense que tout le monde conviendra que ce n'est pas par paresse de l'opposition que ça s'est passé rapidement. On a eu des bons échanges, des bonnes questions, des amendements déposés de part et d'autre. Et surtout je pense que, même quand on n'était pas d'accord, et je veux le souligner, le ministre prenait la peine de prendre du temps de parole, d'échanger avec nous. Je siège dans une autre commission en ce moment aussi, et ce n'est pas toujours aussi simple ou aussi cordial, alors on donne à César ce qui revient à César, et je le remercie pour son ouverture d'esprit dans le cadre des débats qu'on a eus ici.

Certaines avancées ont été faites, soit de l'initiative du ministre ou soit de l'initiative, donc, de discussions qu'on a eues, notamment en lien avec des préoccupations que des groupes ont manifestées soit dans leurs mémoires ou en personne quand ils sont venus nous rencontrer. On peut en citer quelques-unes. Les sommes forfaitaires à être versées... de la rémunération au moment de son versement qui devraient être considérées aux fins de l'application du régime d'avantages sociaux, c'est intéressant, c'est une avancée, on a fait un peu ressortir l'intention du législateur là-dessus. L'étalement des versements des sommes dues sur un maximum de quatre ans, donc, là-dessus, on a une belle avancée également. D'autres petits ajustements, comme la mention d'un recours sur le formulaire de plainte a été accepté, la clarification du mécanisme de contestation de faire aux travailleurs non syndiqués également.

Ceci étant dit, d'autres choses sur lesquelles on n'a pas réussi à faire avancer autant qu'on aurait souhaité, notamment la question que l'employeur peut réaliser seul un exercice d'équité salariale. On aurait voulu restreindre cette possibilité-là à des cas exceptionnels, ça n'a pas été possible. Le regroupement forcé de plaintes et le résultat des conciliations ne nous semblaient pas une bonne chose, on offrait nos arguments, malheureusement c'est demeuré dans le projet de loi. On a souhaité des améliorations, au-delà de ce qui y était contenu, donc la diminution de la périodicité à trois ans, on l'a étudiée, on a débattu, il y avait peut-être de l'ouverture pour des projets pilotes, on verra bien si l'avenir donnera raison à cette idée, mais ça n'a pas été modifié dans le projet de loi. Je suis quand même bien content qu'on ait eu une réflexion sur la modulation des amendes en fonction des revenus des entreprises. Alors, ça, ça a été un élément intéressant, la période peut-être plus philosophique de nos échanges, mais c'est à ça que ça sert, les commissions parlementaires, donc je suis bien heureux d'y avoir participé.

Je ne peux m'empêcher de terminer mes remarques sans une évocation à ce qui a été le coeur du débat d'aujourd'hui, soit la période allant de 2009 à 2019 qui ne pourra pas bénéficier des nouvelles dispositions de la loi. Malgré tous les arguments qu'on a pu servir, malgré l'appel, je vous dirais, à la responsabilité du ministre quant au fait qu'il sait que ce sera contesté et qu'il y a des chances que ce soit entendu jusqu'en Cour suprême, malheureusement ça n'a pas été entendu. Et ce caractère-là, donc, cet élément-là de notre discussion nous fait réfléchir. On aura à se repositionner, en caucus, à savoir si le maintien de cet élément dans le projet de loi sera, à notre avis, suffisamment préjudiciable pour qu'on s'y oppose. Autrement, s'il n'y avait pas été de ça, je pense que le mouvement qui avait été fait sur certains autres enjeux aurait pu nous amener sur un appui au projet de loi. Encore une fois, Mme la Présidente, cet élément était central, depuis le début on l'avait dit. Malheureusement, il est maintenu, donc on aura une réflexion à faire. Il y aura encore une chance, peut-être, de déposer des ultimes amendements, peut-être un peu différents de ceux qu'on a déjà traités ici, dans le cadre des dernières étapes qui restent devant nous, qui seront probablement la semaine prochaine ou la semaine suivante. Alors, il y aura peut-être des discussions en parallèle, d'ici là, pour voir s'il y a des voies de passage qui seront à trouver.

Mais une chose est certaine, je réitère que j'ai apprécié ma première expérience, je remercie tout le monde de leur indulgence et j'ai hâte de se retrouver au salon bleu pour terminer cette étape de ce projet de loi avec vous tous et toutes. Merci.

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Merci, M. le député. J'invite maintenant le porte-parole de l'opposition officielle en matière de travail et député de Vimont à faire ses remarques finales.

#### M. Jean Rousselle

**M. Rousselle :** Bien, premièrement, merci, Mme la Présidente. Premièrement, félicitations, parce que c'est votre première aussi, donc félicitations! Je pense que... Ça prend toujours une première fois, mais vous avez réussi ça de main de maître, et puis, en tout cas, je voulais juste vous en féliciter.

Merci au secrétariat, merci aux pages, merci à tous les employés de l'Assemblée nationale. Merci à mes collègues, M. le ministre, tous les gens... toute l'équipe qui vous supporte aussi en arrière, mais aussi les collègues du



gouvernement. Donc, je pense qu'on a fait un travail incroyable. Merci à mes collègues de l'opposition, collègue, justement, d'Hochelaga-Maisonneuve, qui était à sa première, mais qui a fait toute une première, donc, oui, félicitations, oui, il fait vraiment bien, mon collègue, aussi, de René-Lévesque, mais je ne voudrais pas oublier ma collègue de Fabre, parce que ma collègue de Fabre a été avec moi, vraiment une partenaire incroyable, donc je la remercie beaucoup. Il y a mon partenaire de... il y a aussi le collègue D'Arcy-McGee qui était avec nous.

Mais, encore aussi, tu sais, on fait ces travaux-là, on travaille... je pense qu'on a fait un travail vraiment de rigueur, vraiment on a regardé de tous les angles, et je pense que c'était notre travail aussi, à l'opposition, d'essayer de voir s'il n'y avait pas des lacunes. C'est notre travail. Si on ne le fait pas, bien, on ne fait pas notre travail, justement. Je pense qu'on l'a fait correctement. Mais il y a des gens comme Isabelle Paquet, ici, qui nous supportent vraiment dans nos recherches et puis pas juste dans nos recherches, même dans des petits conseils de questionnement, donc merci beaucoup d'être avec nous.

Je voudrais remercier aussi tous les groupes qui ont venu nous voir parce qu'à cause de ces groupes-là, grâce à ces groupes-là, on a pu poser des questions vraiment qui a, justement, je pense, éclairé peut-être le ministre sur des amendements, donc j'en suis bien content, de ça, parce que c'est eux aussi, ils peuvent nous conter vraiment qu'est-ce qu'ils vivent à chaque jour ou comment qu'ils le vivent de part et d'autre.

Donc, on a rencontré des gens qui représentent des travailleurs, donc des syndicats, on a des gens qui représentent des employeurs, donc on a pu voir, justement, de part et d'autre leurs lacunes ou c'est qu'est-ce qui était à améliorer, donc ils nous ont fait de bonnes suggestions. Et, vous savez, quand qu'ils viennent dans nos... ici, à Québec, il faut qu'ils préparent le mémoire, c'est du travail vraiment incroyable qu'ils font, et puis prendre le temps de venir nous... d'essayer de nous faire comprendre, justement, leur mémoire, c'est vraiment incroyable. Ces gens-là se donnent vraiment, vraiment.

Oui, c'est une loi qui est depuis 2009, une loi qui avait besoin de modifications. D'ailleurs, la cour est venue nous le mentionner. Mais il faut se dire que c'est une loi qui a 10 ans, donc, comme législateurs, ça nous arrive régulièrement de prendre des lois qui ont des années de vécu puis, à un moment donné, il faut les rajeunir, il faut vraiment les mettre à jour, et puis je pense que cette loi-là, bien, c'en était une, donc on l'a fait aujourd'hui. On avait aussi une date, on avait aussi une date qui nous pendait comme une épée de Damoclès sur la tête, je veux dire, il faut vraiment que vous arriviez avant cette date-là, donc c'est certain... Mais, comme mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve a mentionné, même si on l'a faite, la loi, d'une manière assez... ça s'est passé de manière assez rapide, bien, je pense qu'on l'a faite vraiment d'une manière de rigueur parce qu'on a amené, justement, des amendements. On a essayé de faire passer nos amendements, ça n'a pas marché, mais peut-être que ces amendements-là qu'on a amenés, ça va peut-être faire réfléchir pour des prochaines lois, puis peut-être qu'on va pouvoir ramener encore d'autres améliorations, puisque la loi qu'on a réglée aujourd'hui, 2019, pas besoin de se dire que, dans deux ans, dans trois ans, dans cinq ans, il va falloir la revoir d'une manière ou de l'autre, et c'est normal. C'est normal de revoir les lois parce que ça progresse et puis le monde du travail progresse énormément, on le sait tous, donc, moi je pense que... encore une fois, merci.

Merci, Mme la Présidente. Puis, je pense que... en espérant que cette Loi sur l'équité salariale règle tous les problèmes ou en grande partie, en tout cas, à 99 % des problèmes parce que l'objectif, c'était ça, puis je pense qu'on a fait le travail en conséquence. Merci.

• (17 h 30) •

**La Présidente (Mme Isabelle) :** Merci. Est-ce qu'il y a d'autres membres du groupe parlementaire formant le gouvernement qui veulent faire des remarques? Personne. Alors, M. le ministre, à vous la parole pour vos remarques finales.

#### M. Jean Boulet

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. J'aimerais, et je le dis avec énormément de sincérité, remercier mes collègues de la CAQ pour votre participation compréhensive, votre intérêt, votre présence. Vous avez été des atouts dans ce processus-là d'adoption d'un projet de loi sur une matière qui est quand même assez sophistiquée, ça fait que merci beaucoup, beaucoup, beaucoup.

Deuxièmement, j'aimerais remercier tous ceux qui m'accompagnent, parce qu'on réussit ce qu'on fait grâce aux personnes qui nous entourent : Fanny — on peut les nommer — Anne, Audrey, Valérie, Antoine, Pierre. C'est des personnes qui ont été précieuses autour de moi pour la préparation du projet de loi, pour la rédaction des articles. Et ils ont été constamment présents pour écouter les groupes, écouter les partis d'opposition, et l'instruction qu'on s'était donnée : il faut amender, il faut être ouverts, puis l'équité salariale, ça transcende nos intérêts partisans. Et ce but commun là que nous avons nous a permis de procéder avec diligence et d'atteindre l'objectif de passer au travers d'un projet de loi qui n'est pas simple, mais dans des délais relativement intéressants. Et j'aime beaucoup — moi aussi, c'est ma première expérience — le respect qui nous a habités, tous et chacun, et je pense que nos propos étaient tous empreints d'humanité. Parfois, on a des désaccords, mais j'ai toujours senti que ça se faisait dans la convivialité puis dans le respect de l'être humain.

Troisièmement, j'aimerais, bien sûr, féliciter la présidente, qui a assuré une rigueur, une discipline, mais, encore une fois, dans un climat qui était humain puis respectueux de tous et chacun. J'aimerais aussi remercier les groupes. Ils ne sont pas là, mais j'ai trouvé que, même si les groupes n'avaient pas bénéficié d'un long délai, les groupes étaient très bien préparés, ils ont soumis des mémoires étoffés. Et, moi, on m'a dit de plusieurs groupes qu'ils avaient trouvé que c'était une commission parlementaire vraiment professionnelle, vraiment rigoureuse, où on allait au fond des choses puis qu'on était tous à l'écoute, là, pas que nous, mais vous aussi, tant du Parti québécois, de Québec solidaire et aussi du Parti libéral du Québec.

Je pourrai parler plus lors de l'adoption finale, mais j'ai la ferme conviction qu'on respecte la décision de la Cour suprême du Canada. Encore une fois, je vais aller au-delà des jugements puis des tribunaux judiciaires, ce qui nous a réunis, c'est l'objectif de lutter contre la discrimination systémique envers les femmes. Ce qui nous a permis de communier tous ensemble à travers ce projet de loi là, c'est l'égalité des hommes et des femmes, et on y adhère tous, et on reconnaît tous le

concept de discrimination systémique, et c'est ce que je trouve merveilleux de la politique active, on est capables d'aller bien au-delà de nos intérêts partisans, et je trouve ça remarquable, puis je pense qu'on doit tous, autour de la table, se féliciter.

Enfin, j'aimerais remercier les représentants de la CNESST, Commission des normes, équité et santé et sécurité du travail, que j'ai trouvés très attentifs, parce qu'eux aussi ils vont être des partenaires extrêmement importants puis même incontournables dans l'application de la nouvelle loi. Puis le comité, aussi, consultatif, là, des... on appelle ça maintenant de l'équité salariale, on va demander leur expertise aussi pour... tu sais, parce que l'événement... Je m'étais fait une liste d'événements, d'exemples d'événements qui peuvent survenir dans les cinq ans, puis on va les mettre à contribution pour nous aider à bien définir ce qu'est un événement puis mettre à contribution la CNESST dans son souci puis dans son désir d'accompagner, d'assister et de faire de la formation pour permettre que les salariés, au Québec, soient le moins... il faut lutter pour qu'il n'y ait... aucune salariée femme ne soit victime de discrimination systémique au Québec. Je veux contribuer à ce qu'on soit la société la plus progressiste au Canada puis partout pour qu'il y ait égalité, pour qu'un travail de valeur équivalente soit compensé également, qu'il y ait un salaire égal pour tout le monde, indépendamment des sexes

On espère, bien sûr, une adoption unanime de notre projet de loi, et je suis encore extrêmement heureux que nous tous, on souscrit tous aux principes sous-jacents de cette loi-là. Il y a eu des amendements qui sont nombreux. Je sais qu'on n'a pas pu accepter la totalité des amendements. On a fait preuve, je le dis de façon très candide, du maximum d'ouverture qu'on pouvait vous offrir.

Donc, merci à vous tous. Merci à mes collègues de René-Lévesque, d'Hochelaga-Maisonneuve, de Fabre et de Vimont. Bien content de vous avoir côtoyés, bien content de vous savoir présents dans les prochains projets de loi, puis j'ai dit à ma gang : Il faut en faire d'autres. En santé et sécurité notamment, on a parlé de modernisation de la loi, ça va être un chantier important, puis là il y a beaucoup de consensus dans le monde patronal et syndical. On va travailler ensemble, puis on va se donner des lois modernes, au Québec, en relation de travail, puis en santé et sécurité du travail. Merci beaucoup.

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

À mon tour à faire quelques remerciements. Écoutez, je tiens à remercier toute l'équipe de soutien qui a été présente auprès de nous. Merci aux intervenants qui ont également présenté. Nous étions plusieurs, effectivement, à cette commission parlementaire, pour qui c'était leur première fois, alors je dois nous féliciter. On se félicite tous, mais on doit surtout se féliciter d'avoir travaillé en collaboration. Et, je le répète, nos échanges ont été non seulement cordiaux, mais aussi très instructifs, hein, on doit vraiment se le dire.

Je remercie donc les députés de Vimont, la députée de Fabre, le député d'Hochelaga-Maisonneuve, également le député de René-Lévesque, et non pas M. René Lévesque. Je tiens également à remercier tous les membres, et effectivement aussi je remercie M. le ministre.

Je le répète, nous devons souhaiter quand même une équité salariale plus juste pour toutes les femmes. Et je termine que nous formons un groupe, hein, un groupe dynamique et respectueux, et qui devra être aussi... qui devra se maintenir pour la suite de notre commission parlementaire, car la tâche n'est pas terminée. Merci beaucoup.

La commission ayant accompli son mandat, nous ajournons les travaux sine die.

*(Fin de la séance à 17 h 39)*