

# Régimes de retraite municipaux : la Cour suprême interpellée sur la loi 15

Publié le 19 août à 5 h 22 HAE

Les retraités du secteur municipal dont l'indexation de la rente a été suspendue en vertu de la loi 15 devront attendre encore plusieurs mois avant de savoir s'ils auront droit à un remboursement. Le jugement rendu en leur faveur par la Cour d'appel du Québec est contesté par deux des parties impliquées au dossier.

Le 10 mai dernier, le tribunal d'appel avait déclaré invalides certaines dispositions de la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal, mieux connue sous le nom de loi 15.

Comme l'avait fait la Cour supérieure en première instance, la Cour d'appel du Québec est arrivée à la conclusion que les mesures permettant aux municipalités de suspendre l'indexation des rentes des retraités tant et aussi longtemps que les déficits leur étant imputables n'ont pas été remboursés portent atteinte à leur liberté d'association, un droit fondamental reconnu par la Charte canadienne des droits et libertés.

## **Retrait unilatéral**

Le retrait unilatéral d'un droit issu de la négociation collective, soit l'indexation automatique de la rente, et ce, sans égard aux droits acquis des retraités, combiné à l'absence d'un processus de négociation et d'arbitrage de différends constituent des entraves substantielles à la liberté d'association, peut-on lire dans le jugement. La Cour d'appel a par ailleurs statué que les dispositions de la loi 15 qui concernent les cotisants actifs des régimes de retraite municipaux constituent également une entrave à la liberté d'association. Elle est toutefois d'avis que cette entrave est justifiée par l'objectif poursuivi, soit celui d'assurer la santé financière et la pérennité des régimes.

En invalidant les articles de la loi 15 se rapportant aux employés à la retraite et en maintenant celles visant les employés actifs, la Cour d'appel a rendu un jugement mi-figue mi-raisin pour les deux parties.

Le gouvernement du Québec et les villes, d'une part, et l'ensemble des syndicats d'employés municipaux de la province, d'autre part, n'ont chacun remporté qu'une victoire partielle, d'où leur volonté de contester le jugement du 10 mai.

## **Délai d'appel**

Les parties avaient 60 jours pour interjeter appel. Puisque le mois de juillet n'entre pas dans le calcul du délai pour la signification et le dépôt des demandes d'autorisation d'appel à la Cour suprême, la date limite était le 9 août.

Le 2 août, l'Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec, l'un des très nombreux syndicats d'employés municipaux engagés dans la contestation de la loi 15, a déposé une demande d'autorisation d'appel auprès du plus haut tribunal du pays.

Une semaine plus tard, l'Alliance a été imitée par le Procureur général du Québec, qui a attendu à la toute dernière journée pour signifier sa demande d'autorisation d'appel.

Si la Cour suprême accepte d'entendre la cause, l'issue de la contestation juridique de la loi 15 pourrait ne pas être connue avant encore un an, si ce n'est davantage.

## **Plus de 16 mois d'attente**

L'an dernier, le délai moyen à la Cour suprême entre le dépôt de la demande d'autorisation et la décision sur la demande était de 3,5 mois. Il fallait compter encore 8,6 mois entre la date de l'autorisation et l'audience, puis 4,6 mois entre l'audience et le jugement. Cela donne des délais moyens totaux de 16,7 mois entre le dépôt d'une demande d'autorisation auprès de la Cour suprême et le prononcé d'un jugement.

Dans l'éventualité où le plus haut tribunal du pays refusait de se saisir du dossier, le jugement de la Cour d'appel du Québec du 10 mai 2023 prendrait effet. Les fonctionnaires municipaux à la retraite qui ont vu leur rente cesser d'être indexée depuis l'entrée en vigueur, en 2014, de la loi 15, auraient alors droit au paiement d'arrérages.

# Les règles encadrant le travail des moins de 16 ans à compter du 1er septembre

Le Journal de Québec · 19 août 2023 · 52

Le gouvernement Legault a adopté en juin dernier une loi qui change la donne pour les adolescents qui souhaitent travailler quelques heures par semaine tout en allant à l'école. Voici les nouvelles règles qui encadreront le travail des jeunes à compter du 1er septembre.



- L'âge minimum pour avoir un emploi au Québec est de 14 ans.
- Les jeunes ne peuvent pas travailler pendant leurs heures de classe.
- Ils peuvent travailler un maximum de 17 heures par semaine, dont un maximum de 10 heures du lundi au vendredi, au cours de l'année scolaire.
- Les jeunes qui travaillent doivent pouvoir être à leur domicile entre 23 heures et 6 heures. Ils ne devraient donc ni travailler ni avoir à se déplacer pour le travail durant cette période. Les employeurs sont tenus d'en tenir compte en faisant les horaires de travail de leurs employés de 14 à 16 ans.

## Quelques exceptions

La loi prévoit néanmoins que les jeunes de moins de 14 ans peuvent occuper certains emplois, pour autant que le nombre d'heures prescrit soit respecté :

- La livraison de journaux
- Le gardiennage d'enfant
- Le tutorat ou l'aide aux devoirs
- Le travail dans les colonies de vacances ou les camps de jour
- Les pratiques artistiques
- Un aide-moniteur ou un assistant-entraîneur pour un organisme sportif à but non lucratif
- Travailler dans l'entreprise familiale si elle compte moins de 10 salariés.

■ S'il a 12 ans et plus, travailler dans une entreprise agricole qui compte moins de 10 salariés pour prendre soin des animaux, préparer ou entretenir le sol ou récolter des fruits et légumes, pourvu qu'il s'agisse de travaux manuels légers.

#### Les sanctions

Les amendes sont dorénavant majorées et peuvent aller de 600 \$ à 6 000 \$ et, pour toute récidive, de 1 200 \$ à 12 000 \$. Les inspecteurs de la CNESST surveilleront l'application.

## Le casse-tête de remplacer les ados

C'est une course contre la montre avant l'entrée en vigueur des nouvelles règles limitant les heures de travail

Le Journal de Québec · 19 août 2023 · 53 · VALÉRIE LESAGE ET MARTIN JOLICOEUR

– George Papagiannis,



président des Restaurants Lafleur

En pleine pénurie de main-d'oeuvre, les employeurs font face à un nouveau casse-tête, alors qu'au 1er septembre, la Loi sur les normes du travail va limiter les heures travaillées par les adolescents au Québec.

Après avoir sorti les moins de 14 ans du marché du travail le premier juin dernier, voilà qu'au 1er septembre, les 14-16 ans ne pourront plus dépasser les 17 heures par semaine ni travailler plus de 10 heures entre le lundi et le vendredi, pendant l'année scolaire.

« Même si nous sommes en accord avec les grands objectifs de cette loi, il est évident que son application, à ce moment-ci, viendra ajouter à la complexité d'une période déjà passablement complexe. En définitive, ce n'est pas tant cette loi qui est problématique. Le véritable problème, c'est la pénurie de main-d'oeuvre que nous subissons », affirme Marie-claude Bacon, vice-présidente affaires publiques et communications chez Metro.

À l'évidence, dit-elle, plusieurs succursales des différentes enseignes de l'organisation incluant : Première Moisson, Adonis, Super C, Brunet et Jean Coutu, vont devoir composer avec des défis de gestion supplémentaires en raison de la « grave pénurie », qui les touche.

« C'est dur pour quiconque de dire que cette loi est terrible. D'une perspective sociale, elle est très bien. Mais ça met une réelle pression sur les entreprises, ça va occasionner plus de temps supplémentaire et de stress dans les organisations », entrevoit Steven Kramer de Workjam, une entreprise technologique qui offre une solution de gestion des ressources humaines, notamment pour les horaires des employés de la restauration et du commerce de détail.

#### DES ENTREPRENEURS PRÉOCCUPÉS

Comme tout le monde dans l'industrie, Julie Arel, copropriétaire du restaurant La Muse et du dépanneur Hemming, à Drummondville, se serait bien passée de ces nouvelles tracasseries, même si elle se dit parfaitement en accord avec l'objectif de la loi.

« Je les aime, mes jeunes employés. Ils sont bons. Mais je ne veux pas qu'ils soient encore ici, à faire la vaisselle, à 42 ans ! Et la seule façon d'y parvenir est de nous assurer comme employeur que le travail ne nuise pas à leur parcours scolaire. C'est notre relève à tous.»

Fille de l'ancien propriétaire du bien connu restaurant Le Madrid, à Saint-Léonard-d'Aston le long de l'autoroute 20, Mme Arel dit comprendre la réalité des employés de 14 à 16 ans, qui forment aujourd'hui environ 15 à 20 % de son personnel de 60 employés.

« J'avais 13 ans quand mon père a acheté Le Madrid. J'ai donc commencé à travailler très jeune, d'abord à la plonge, ensuite comme femme de chambre. Je vois bien qu'en ce temps-ci les jeunes sont fatigués de travailler. Ils ont besoin de prendre du repos, de revoir leurs amis et reprendre le chemin des classes et de leurs activités sportives. »

Chez les Restaurants Lafleur dans la région de Montréal, on s'attend à devoir déployer certains efforts de recrutement pour s'adapter aux nouvelles dispositions de la loi, étant donné que plusieurs adolescents figurent au nombre des employés.

« La pénurie de main-d'oeuvre affecte tout le monde. Et tous ceux qui veulent travailler, on les encourage à venir », dit le président George Papagiannis.

Comme père de famille, qui a une fille de 15 ans au boulot à temps partiel, il est en accord avec la loi et dit préférer que les 14-16 ans travaillent la fin de semaine.

#### CERTAINS N'ONT PAS ATTENDU

Pierre Grondin, propriétaire du restaurant Au Toit Rouge à Québec, comprend la difficulté pour plusieurs employeurs d'avoir suffisamment de personnel pour combler tous les besoins, mais il dit n'avoir pas attendu des changements à la loi pour faire attention aux jeunes de 14-16 ans.

« J'ai toujours pensé que l'école, c'est très important. C'est une priorité pour moi de ne pas trop faire travailler les jeunes. Je suis habitué, j'ai toujours limité volontairement leurs heures de travail », raconte-t-il.

« LA PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE  
AFFECTE TOUT LE MONDE.  
ET TOUS CEUX QUI VEULENT  
TRAVAILLER, ON LES  
ENCOURAGE À VENIR »

# Qui contrôlera les heures travaillées ?

---

Le Journal de Québec · 19 août 2023 · 52 · VALÉRIE LESAGE ET MARTIN JOLICOEUR Le Journal de Québec et Le Journal de Montréal PHOTO TIRÉE DU SITE WEB DE L'ARQ

---

Le contrôle des heures de travail des jeunes reviendra partiellement aux employeurs, mais ils ne pourront pas voir à tout, prévient Martin Vézina, qui oeuvre aux affaires publiques de l'association Restauration Québec (ARQ).

« Les employeurs vont contrôler le nombre d'heures dans leur établissement, mais il y a peut-être certains jeunes employés qui pourraient se sortir de la règle en occupant plusieurs emplois qui seraient chacun conformes au nombre d'heures, mais cumulés ne le seraient pas. C'est un enjeu. Mais on ne peut pas pénaliser les employeurs parce qu'on ne pourra en aucun cas vérifier si l'employé travaille ailleurs », affirme Martin Vézina, ajoutant que les parents auront un rôle à jouer pour encadrer leurs adolescents.

## STATISTIQUES IMPRÉCISES

Il est difficile de savoir exactement combien de jeunes de 14 à 16 ans occupent des emplois, car les statistiques ne sont pas aussi précises sur les groupes d'âge.

En 2021-2022, 39 % des 15-19 ans qui fréquentaient l'école conciliaient travail et études. Une enquête sur la santé des jeunes du secondaire menée en 2017 démontrait que 37 % des jeunes qui travaillaient plus de 16 heures par semaine présentaient un niveau de détresse psychologique élevée.

# Comment maintenir son train de vie à la retraite tout en continuant à voyager

Le Journal de Quebec · 19 août 2023 · 54 · emmanuelle.gril@ quebecormedia.com

Michel, 57 ans, a sa propre entreprise et compte travailler jusqu'à ses 60 ans. Sa conjointe Renée, 65 ans, est déjà à la retraite.



Ils aiment voyager et veulent en profiter tant qu'ils seront en bonne santé.

Le défi ? Se permettre de s'offrir des voyages chaque année, et ce, sans avoir à faire de sacrifices et en réussissant à maintenir leur train de vie.

Michel détient plus de 610 000 \$ en placements, dont près de 187 000 \$ en compte de retraite immobilisé (CRI). Il a environ 120 000 \$ en placements non enregistrés.

Pour sa part, Renée bénéficie d'un fonds de pension indexé de son employeur de 36 000 \$ par an, détient près de 244 000 \$ en placements et 87 500 \$ en non enregistrés.

Le couple est propriétaire d'un duplex qui lui rapporte un revenu de loyer de 15 000 \$ par an, mais il souhaite le vendre dans quatre ans afin de ne pas avoir à se soucier de son entretien.

Avec la somme obtenue, ils ont l'intention de s'acheter un condo en argent comptant.

L'hypothèque est remboursée, mais il leur faudra payer de l'impôt sur le gain en capital.

Ils ont évalué qu'ils auraient besoin de 84 000 \$ par an pour assumer leur coût de vie et mener à bien leurs projets de voyage.

Hadi Ajab, planificateur financier indépendant et conseiller en sécurité financière, représentant en épargne collective rattaché à Services en placements PEAK, leur a proposé une stratégie qui leur permettra d'atteindre leurs objectifs.

## AVOIR UNE VISION D'ENSEMBLE

Dans un premier temps, le planificateur financier rappelle qu'il est très important d'avoir une vision d'ensemble de la situation, de façon à moduler les revenus pour ne pas alourdir inutilement la facture fiscale. C'est pourquoi le duplex ne sera vendu qu'au moment où Michel aura quitté le marché du travail et ne touchera plus son revenu d'emploi de 90 000 \$. Le fractionnement du revenu au sein du couple permettra aussi de réduire l'impôt global à payer.

Hadi Ajab a recommandé à Michel de désimmobiliser son CRI et d'en transférer la majorité dans son REER avant 65 ans.

« Attention, on ne peut le transférer qu'entre l'âge 54 et 65 ans. Un REER et un FERR sont bien plus flexibles qu'un CRI et un FRV. Plus un CRI est élevé et plus c'est intéressant de le désimmobiliser », indique-t-il.

De façon générale, il conseille aussi aux chefs d'entreprise qui déclarent uniquement des dividendes de se verser au moins une partie en salaire afin de créer de l'espace de cotisation dans leur REER.

« Toucher un salaire permet aussi de bonifier son RRQ, car un dividende n'entre pas dans le calcul de celui-ci », mentionne-t-il.

#### DES ACTIFS QUI DURENT LE PLUS LONGTEMPS POSSIBLE

Compte tenu des sources de revenus de chacun et de leur espérance de vie, pour que ce soit équitable et viable, Hadi Ajab a calculé qu'il faudrait répartir le coût de vie de 84 000 \$ à raison de 35 000 \$ pour Michel et de 49 000 \$ pour Renée.

« Si les coûts étaient assumés moitié-moitié, Michel finirait par manquer d'argent. On doit en tenir compte en répartissant les charges dans le couple », précise le planificateur financier. Grâce à son fonds de pension, les revenus de location générés par le duplex et ses liquidités, Renée peut reporter la pension de la Sécurité de vieillesse (SV) et le Régime de rentes du Québec (RRQ) jusqu'à ses 70 ans, ce qui lui permettra du même coup de les bonifier. Même stratégie pour Michel. Leur pension de RRQ sera augmentée jusqu'à un maximum de 42 % et celle de la SV, de 36 %. Un bon coup de pouce, surtout que ces pensions seront indexées et versées jusqu'à la fin de leurs jours.

En se basant sur les normes de l'institut québécois de planification financière – cela donne un rendement de 4 % pour les placements enregistrés et de 3 % pour le non enregistré, tout en intégrant une inflation de 2,10 % par an –, Hadi Ajab a planifié une stratégie de décaissement pour le couple.

Michel pourra compter sur ses actifs jusqu'à 94 ans ; au-delà, il ne percevra plus que le Régime des rentes du Québec et la Sécurité de vieillesse.

Quant à Renée, elle peut vivre jusqu'à 102 ans et aura encore des actifs !

« Il est essentiel de planifier le décaissement en prenant en considération différents facteurs : rendement, fiscalité, espérance de vie, etc. De plus, l'ordre de décaissement des actifs entre les comptes non enregistrés et enregistrés est très important. Considérant les besoins financiers et la fiscalité du couple, on pourrait retirer d'un compte une année, puis en utiliser un autre la suivante. Il n'est pas nécessaire d'en vider un avant d'en utiliser un autre », conclut Hadi Ajab.

# L'utilisation du « congé COVID » se poursuit chez les fonctionnaires fédéraux

Radio-Canada

Publié le 17 août à 5 h 50 HAE

Mis à jour le 17 août à 12 h 47 HAE

Le service gouvernemental chargé d'administrer les relations de travail avec les fonctionnaires fédéraux ne comptabilise plus le nombre d'employés de 75 institutions fédérales qui s'absentent du travail en vertu d'une disposition spéciale sur les congés payés. L'utilisation de celle-ci s'est généralisée pendant la pandémie de COVID-19 et se poursuit encore, malgré la fin de l'urgence pandémique, confirment les syndicats.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada affirme avoir cessé de recueillir ces informations auprès d'organismes tels que l'Agence du revenu du Canada (ARC) après avoir constaté une chute spectaculaire de l'utilisation dudit congé, l'année dernière. Les données obtenues par CBC montrent cependant qu'un petit nombre de travailleurs ont continué à bénéficier de cette prestation.

Connue sous le code de paie 699, cette mesure est devenue un droit fourre-tout - mais pas exclusivement - pour les congés liés à la COVID, permettant aux travailleurs du gouvernement à travers le Canada de s'isoler, de s'occuper de membres de leur famille, de régler des problèmes informatiques et autres sans perdre un seul chèque de paie.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a divulgué de manière proactive les statistiques relatives à l'utilisation du code 699 au cours des 18 premiers mois de la pandémie. Au plus fort de celle-ci, environ 76 000 personnes ont bénéficié d'un congé spécial, soit plus du quart des fonctionnaires fédéraux.

Malgré une baisse constante des approbations de congés à la fin de l'année 2021, un nombre considérable d'employés a continué à se prévaloir de cet avantage.

Plus de 16 800 employés ont bénéficié de ce congé au cours des trois premiers mois de 2022. Ils étaient 3300 à l'ARC, 2400 au Service correctionnel du Canada et 1800 à Emploi et Développement social Canada. Les trois organismes fédéraux arrivent en tête de liste, selon les dernières données du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada avant qu'il ne cesse leur compilation.

Au total, cela représente plus de 408 000 heures rémunérées à la fin de la pandémie.

## **Des centaines d'employés de l'ARC ont continué à utiliser des congés**

Des données obtenues par CBC grâce à une demande d'accès à l'information révèlent que les gestionnaires de l'ARC ont continué d'accorder des congés de type code 699 à environ 400 employés supplémentaires au cours du reste de l'année. Comme le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada n'assure plus le suivi des autres ministères, on ne sait pas exactement combien d'autres employés de la fonction publique ont été autorisés à prendre le même congé après le mois de mars.

L'ARC a une culture de longue date qui consiste à refléter très précisément l'utilisation du temps par ses employés, ce qui n'est pas aussi bien ancré dans d'autres institutions, a déclaré le directeur parlementaire du budget (DPB) Yves Giroux, qui a précédemment occupé le poste de commissaire-adjoint à l'ARC. Parfois, je trouvais un peu étrange de devoir enregistrer mon propre temps lorsque je suivais une formation, par exemple, parce que cela n'affectait pas mon salaire et n'avait pas d'incidence sur les finances globales de l'institution, a-t-il déclaré, évoquant son passage à l'agence fiscale de 2015 à 2018.

## **Des congés à plus d'un milliard**

M. Giroux estime que la déclaration des congés relevant du code 699 a toujours été inégale au sein des institutions fédérales, l'ARC se distinguant depuis le début – même en tenant compte de son nombre important d'employés.

Il s'est toutefois dit surpris que plus de 3000 employés de l'ARC aient pris ce congé en 2022.

C'est un peu surprenant de voir un nombre aussi élevé d'employés [qui s'en sont prévalus], a déclaré M. Giroux. Mais 2022 était encore une période sensible, surtout dans la première moitié de l'année où il y avait des cas de COVID et où le virus se propageait encore.

Le bureau du DPB, qui assure une surveillance indépendante des fonds publics, a commencé à analyser le coût du congé spécial en 2020. Dans un rapport, il conclut que le nombre total d'heures payées dans l'ensemble de la fonction publique s'élevait à près de 1,3 milliard de dollars au cours de la première année et demie de la pandémie.

Cependant, son analyse s'est interrompue à la fin de l'année 2021 parce que l'utilisation du code 699 diminuait de manière significative, souligne M. Giroux. En l'absence de données complètes pour 2022, il est impossible d'établir un coût actualisé pour le congé. Le DPB a refusé de commenter la décision du gouvernement de cesser de suivre son utilisation.

## **Le syndicat défend l'utilisation du congé**

Le gouvernement fédéral a tenté à un certain point de restreindre l'utilisation du congé spécial, des efforts contrecarrés par un barrage de griefs soutenus par les syndicats.

En mai 2020, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a révisé ses lignes directrices afin de restreindre l'utilisation du code 699 pour les besoins de garde d'enfants lorsque les écoles et les garderies ont commencé à rouvrir leurs portes. Le gouvernement souhaitait que les employés épuisent d'abord d'autres types de droits, notamment les congés de maladie, les congés pour obligations familiales et les congés annuels.

L'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) est rapidement intervenue, déposant plusieurs griefs, arguant que les restrictions étaient discriminatoires et violaient les conventions collectives des membres.

La lutte s'est prolongée jusqu'au printemps 2022, lorsqu'un conseil d'arbitrage a jugé qu'il était parfois injuste que les gestionnaires obligent les travailleurs à épuiser d'autres types de congés avant de requérir au code 699.

Je ne vois pas pourquoi nous laisserions cet avantage être retiré aux employés lorsqu'il est utilisé de façon appropriée et que l'employeur a le dernier mot, a déclaré Marc Brière, président national du Syndicat des employé-e-s de l'impôt, la division de l'AFPC qui représente les travailleurs et travailleuses de l'ARC. Il a insisté sur le fait que le congé spécial a toujours été utilisé en dernier recours.

La pandémie a changé la donne, a-t-il déclaré. Il y a eu des circonstances extraordinaires et le congé spécial a été plus utilisé que d'habitude à cause de cela. M. Brière a déclaré qu'il comprenait que certaines personnes du secteur privé puissent éprouver du ressentiment à l'égard des fonctionnaires, qui ont encore aujourd'hui la possibilité de prendre un congé payé pour des raisons liées à la COVID, sans que cela n'affecte leur réserve de congés de maladie.

Je comprends que certaines personnes n'apprécient pas cette possibilité parce qu'elles n'en bénéficient pas, soutient M. Barrière. Certaines personnes dans le

secteur privé ont des conditions différentes – parfois meilleures que dans la fonction publique. Ils ont un salaire plus élevé, entre autres.  
On ne peut pas avoir le beurre et l'argent du beurre, conclut Marc Brière.

# Les dispositions de la loi encore mal comprises par plusieurs

---

Le Journal de Québec · 19 août 2023 · 52

---

Les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail, qui comportent de nombreuses précisions et quelques exceptions dans les entreprises familiales, sont encore méconnues de plusieurs employeurs contactés par Le Journal.

Michel Rochette, représentant québécois du Conseil canadien du commerce de détail (CCCD), ne cache pas qu'une période d'ajustement pourrait être nécessaire avant que tous les détaillants et jeunes employés comprennent la loi et l'appliquent de la même manière.

## PRESSION SUR LES GESTIONNAIRES

La confusion risque d'être d'autant plus grande que restaurateurs et détaillants vivent déjà avec une pénurie de personnel et des taux de rotation plus élevés qu'à l'habitude.

« C'est une pression de plus, une tuile ou un défi de plus qui s'abat sur les épaules des gestionnaires. »

Favorable à la loi, l'association Restauration Québec (ARQ) se dit rassurée que les jeunes de 14-16 ans puissent continuer à travailler à temps plein pendant les vacances de Noël, la relâche et l'été, ce que plusieurs de ses membres ignorent encore, cependant.