



ASSEMBLÉE NATIONALE

DEUXIÈME SESSION

TRENTE-SIXIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

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

Le jeudi 12 décembre 2002 — Vol. 37 N° 70

Étude détaillée du projet de loi n° 143 — Loi
modifiant la Loi sur les normes du travail et
d'autres dispositions législatives (3)

**Présidente de l'Assemblée nationale:
Mme Louise Harel**

QUÉBEC

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

Débats de l'Assemblée	145,00 \$
Débats des commissions parlementaires	500,00 \$
Pour une commission en particulier:	
Commission de l'administration publique	75,00 \$
Commission des affaires sociales	75,00 \$
Commission de l'agriculture, des pêcheries et de l'alimentation	25,00 \$
Commission de l'aménagement du territoire	100,00 \$
Commission de l'Assemblée nationale	5,00 \$
Commission de la culture	25,00 \$
Commission de l'économie et du travail	100,00 \$
Commission de l'éducation	75,00 \$
Commission des finances publiques	75,00 \$
Commission des institutions	100,00 \$
Commission des transports et de l'environnement	100,00 \$
Index (une session, Assemblée et commissions)	15,00 \$

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
Distribution des documents parlementaires
880, avenue Honoré-Mercier, bureau 195
Québec, Qc
G1R 5P3

Téléphone: (418) 643-2754
Télécopieur: (418) 528-0381

Consultation des travaux parlementaires de l'Assemblée ou des commissions parlementaires sur Internet à l'adresse suivante:
www.assnat.qc.ca

Société canadienne des postes — Envoi de publications canadiennes
Numéro de convention: 40010195

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente de l'économie et du travail

Le jeudi 12 décembre 2002

Table des matières

Étude détaillée	
Loi sur les normes du travail	
Les normes du travail	
Le harcèlement psychologique (suite)	1
Diverses autres normes du travail	2
Disparités de traitement	15
Les règlements	15
L'effet des normes du travail	18
Les recours	
Les recours civils	18
Recours à l'encontre d'une pratique interdite	18
Recours en cas de harcèlement psychologique	24
Recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante	42
La faillite	44
Dispositions pénales	45
Les dispositions diverses, transitoires et finales	45
Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles	47
Code du travail	48
Loi sur la fête nationale	49
Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre	50
Loi sur les impôts	51
Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail	51
Loi sur le ministère du Travail	52
Dispositions diverses, transitoires et finales	53
Articles en suspens	55
Remarques finales	56
M. François Gaudreau	56
M. André Tranchemontagne	56
M. Jean Rochon	58

Autres intervenants

M. Michel Côté, président suppléant
M. Matthias Rioux, président
M. Benoît Laprise, président suppléant

Mme Françoise Gauthier
Mme Jocelyne Caron
M. Guy Lelièvre
M. Rémy Désilets

* Mme Anne Parent, ministère du Travail

* Témoin interrogé par les membres de la commission

Le jeudi 12 décembre 2002

Étude détaillée du projet de loi n° 143

(Douze heures sept minutes)

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, je déclare la séance ouverte. Alors, je vais vous rappeler le mandat de la commission, qui est de procéder à l'étude détaillée du projet de loi n° 143, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives.

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

La Secrétaire: Oui, M. le Président. Alors, Mme Caron (Terrebonne) remplace M. Kieffer (Groulx); M. Laprise (Roberval) remplace M. Bédard (Chicoutimi); et Mme Gauthier (Jonquière) remplace M. Poulin (Beauce-Nord).

Étude détaillée

Loi sur les normes du travail

Les normes du travail

Le harcèlement psychologique (suite)

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Merci. Alors, hier soir, en terminant, nous étions rendus à l'article 50, mais il y avait également l'article 47 qui avait été suspendu, dans l'attente d'un amendement à l'article 81.20 qui était introduit par cet article. Alors, est-ce qu'on retourne à 47 avant de...

M. Rochon: Nous, on est prêts. Je pense qu'on vous a remis, M. le Président... Puis il y a des copies qui ont été distribuées. Parce qu'on avait une rédaction à travailler puis à valider. C'est fait. Avez-vous la nouvelle? Bon. Alors, on est prêts à procéder, si vous le souhaitez.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, l'article 81.20, tel que modifié, se lirait comme suit:

«Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.6, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

«En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

«Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régi par une convention collective. Ce salarié doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédures établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction

publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

«Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.» M. le ministre.

M. Rochon: Alors, M. le Président, moi, je pense que le 81.20, à moins que des questions soient soulevées... On en discutera, mais je pense que ça va de soi, là. L'explication qu'on a est, il me semble, assez claire. C'est le recours qui est prévu, là.

● (12 h 10) ●

Ce qu'on a rajouté... Il y a deux éléments différents. Il y en a un premier qui est le premier ajout: «En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.» Ça, ça nous est venu à la suite des discussions, des commentaires qui nous ont été faits pour renforcer, en fait, à la fois l'approche préventive, c'est-à-dire d'avoir un autre moyen de plus pour que les choses se règlent correctement à l'amiable et s'améliorent sur le terrain... Et ça équivalait aussi à renforcer le filtre.

Alors, on se rappelle du processus: ça commence quand il y a une plainte par la Commission des normes du travail qui, elle, voit si vraiment il s'agit de harcèlement psychologique ou pas. Si ce n'est pas le cas, elle va expliquer, convaincre la personne que sa plainte n'est pas justifiée, et là on sait que le processus arrête là, à ce moment-là, à moins que la personne qui se plaint décide de continuer seule devant la Commission des relations de travail.

Là, pour renforcer encore cette étape-là, comme la Commission des normes du travail ne peut pas être à la fois juge et partie — c'est elle qui juge si, oui ou non, il y a harcèlement, ou elle défère à la Commission des relations de travail — alors on introduit, à la demande des parties, une possibilité, qui n'existait pas avant, que le ministre ou le ministère, avec ses équipes de conciliation, puisse rajouter cette étape de conciliation, l'idée étant toujours qu'il y a un problème. Puis ce qu'on veut, c'est, avec la partie qui se plaint et l'employeur, aider les gens à améliorer la situation sur le terrain puis passer à d'autres choses. Alors, ça, c'est une première addition.

L'autre, les deux autres paragraphes, en fait, là, qui se complètent sont justifiés parce qu'on a été sensibilisés au fait que la Loi de la fonction publique établit, en fait, un autre régime de relations de travail, à toutes fins pratiques, pour les gens qui sont couverts par la Loi de la fonction publique. Et, au lieu de risquer qu'il y ait confusion entre les deux commissions, la Commission de la fonction publique et la Commission des normes du travail — et, dans un sens, ça va soulager la Commission des normes du travail d'une surcharge qu'elle aurait pu avoir — la Commission de la fonction publique sera la Commission de référence pour un salarié de la fonction publique et, à cette fin, la Commission de la fonction publique va exercer les

mêmes pouvoirs prévus aux articles qu'on a ajoutés, 123.15 et 16, que la Commission des normes du travail. Alors, vous vous rappelez, excusez, 123.15, là, où ça disait ce que le commissaire peut faire: ordonner à l'employeur d'être réintégré, et le reste, et le reste.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le ministre.

M. Rochon: Je peux, M. le Président, pas proposer un sous-amendement, mais préciser l'écriture.

Mme Gauthier: Comment?

M. Rochon: Préciser l'écriture du premier ajout, là...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): «En tout temps?»

M. Rochon: ...en caractère gras: «En tout temps...»

Le Président (M. Côté, La Peltrie): En tout temps avant le délibéré...

M. Rochon: ...avant le délibéré, une demande conjointe...» Et là il faudrait rajouter «des parties à une telle convention», qui réfère à la convention collective du premier paragraphe, pour mettre bien clairement que l'intention, c'est que ce soit soit le syndicat ou soit l'employeur qui peut faire la demande.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors là il faudrait faire un sous-amendement.

M. Rochon: Il faudrait le faire comme sous-amendement?

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Oui.

M. Rochon: Bon. Alors, on va le faire comme sous-amendement. Alors, «une demande conjointe des parties à une telle convention», c'est ce qu'on rajoute. Et on dit «une demande conjointe des parties à une telle convention». En le disant comme ça, ça réfère à la convention collective du premier paragraphe.

(Consultation)

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, sur le sous-amendement, est-ce que vous avez quelque chose à ajouter, M. le ministre?

M. Rochon: Non, je pense que c'est vraiment une clarification, en fait, pour être sûr qu'il n'y a pas...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: On va voter.

M. Rochon: Le sous-amendement?

M. Tranchemontagne: Sur le sous-amendement d'abord, puis...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Sur l'amendement?

M. Rochon: On est d'accord. Adopté?

M. Tranchemontagne:...pas de problème.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, le sous-amendement, adopté?

M. Tranchemontagne: Adopté.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, on revient à l'amendement.

M. Rochon: Bon. Alors, j'ai complété, M. le Président, mon explication. Si c'est...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Oui? Alors, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Pas de problème.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, 81.20 serait adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, l'article 47 tel que modifié?

M. Rochon: Adopté.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Adopté.

M. Tranchemontagne: Sur division.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Sur division?

M. Tranchemontagne: Oui.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Maintenant, nous allons à l'article 50.

M. Rochon: 53. Non. Excusez.

Diverses autres normes du travail

Le Président (M. Côté, La Peltrie): 50. Alors, 50: L'article 85 de cette loi est modifié:

1° par le remplacement, dans les premier et deuxième alinéas, du mot «uniforme» par les mots «vêtement particulier»;

2° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant:

«L'employeur ne peut exiger du salarié qu'il paie pour un vêtement particulier qui l'identifie comme étant un salarié de son établissement. En outre, l'employeur ne peut exiger du salarié l'achat de vêtements ou d'accessoires dont il fait le commerce.»

M. le ministre. Il y a un amendement?

M. Rochon: Vous avez un petit amendement et là aussi, en fait, une précision d'écriture, à toutes fins pratiques.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Oui. Alors, l'amendement à l'article 50 du projet de loi, c'est: 1° d'insérer, après le paragraphe 1°, le suivant: 1.1° par le remplacement, dans le deuxième alinéa, du mot «du» par «d'un»; 2° au paragraphe 2°, remplacer, dans l'alinéa ajouté à l'article 85, le mot «du» par «d'un» partout où il se trouve.

Alors, l'article modifié se lit comme suit:

«Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum.

«L'employeur ne peut exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un vêtement particulier qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.

«L'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il paie pour un vêtement particulier qui l'identifie comme étant un salarié de son établissement. En outre, l'employeur ne peut exiger d'un salarié l'achat de vêtements ou d'accessoires dont il fait le commerce.»

Alors, c'est juste des ajouts, là. Est-ce que vous avez des commentaires, M. le ministre? Non?

M. Rochon: Non. Bien, je pense que c'est assez explicite. S'il y a des questions, je vais plutôt y répondre, mais je ne pense pas que je pourrais rajouter plus, là.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le député de Vimont.

M. Gaudreau: Oui. Merci. J'aimerais savoir. Lorsqu'on parle de «rend obligatoire le port»...

Mme Gauthier: Je n'ai pas eu la correction.

Une voix: Il n'y a pas de sous-amendement?

Une voix: C'est un amendement.

Mme Gauthier: O.K.

M. Rochon: Ah! Puis c'est ça, le «d'un» plutôt que du «du», là. Bien, vous voyez un peu, on nous a fait valoir que «du salarié», c'était un peu référer à un collectif, au concept du salarié, tandis que là on veut vraiment parler d'une personne. Alors, on dit «d'un salarié». C'est tout ce que ça apporte.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, M. le député de Vimont, excusez-moi.

M. Gaudreau: Oui. Merci. Juste une information, un éclaircissement que j'aimerais avoir. «Il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum». Est-ce qu'un serveur, c'est considéré comme au salaire minimum, étant donné que le salaire minimum de 6 \$ et quelques, 6 \$ et quelques, effectivement...

Une voix: ...

M. Rochon: Ah, non, non. Excuse, là. Le travailleur à pourboire. À pourboire. Excusez.

M. Gaudreau: Non, non. L'employé à pourboire, c'est moins élevé.

M. Rochon: Oui, oui.

M. Gaudreau: Mais, à ce moment-là, on ne calcule pas les pourboires, là?

M. Rochon: Non.

M. Gaudreau: Ce dont je veux m'assurer, là, c'est que...

M. Rochon: Ça vise le serveur.

M. Gaudreau: Le serveur?

M. Rochon: Oui.

M. Gaudreau: Parce qu'il est au salaire minimum?

M. Rochon: Oui, c'est ça.

M. Gaudreau: O.K.

M. Rochon: Parce que le salaire minimum...

M. Gaudreau: Alors là les pourboires ne sont plus considérés comme un salaire?

● (12 h 20) ●

M. Rochon: Non. Ça ne change pas, ça. Le salaire minimum s'applique dans sa forme générale comme un salaire horaire, mais on dit aussi, là, qu'il peut s'appliquer sous une autre forme. Quelqu'un peut être payé à commission, peut être payé à forfait ou quoi que ce soit, à condition que ça respecte le taux du salaire minimum. Alors, si c'est quelqu'un qui est payé à forfait, compte tenu du nombre d'heures de travail qu'il fait, il faut que ça revienne au salaire minimum. Et on dit que, pour le travailleur à pourboire, lui, son taux de départ, dans un sens, fixé est plus bas parce que la rémunération totale comprend l'autre partie qui est le pourboire.

M. Gaudreau: O.K.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Ça va, M. le...

M. Gaudreau: Oui. Une autre question: «Vêtement particulier», là, dans le cas de la restauration, si on parle de quelqu'un qui est habillé... un restaurateur qui exige que quelqu'un ait pantalon noir, chemise blanche, est-ce que c'est considéré comme vêtement particulier?

M. Rochon: Oui. En fait, le changement nous est venu parce que, vous le voyez dans l'explication, là, on rappelle que la jurisprudence a établi qu'il ne faut

pas, ce n'est pas nécessaire qu'on ait vraiment un uniforme, au sens strict du terme, qui est identifié par un nom, ou par une forme de vêtement, ou quelque chose du genre, mais qu'on réfère plus... Et ça n'a pas besoin d'être non plus, comme dans l'armée, le même uniforme pour tout le monde pour en faire... c'est le fait qu'on exige du travailleur un vêtement obligatoire pour ses fonctions, qu'il n'a pas le choix de s'habiller comme il ou elle veut. O.K.?

M. Gaudreau: O.K. Merci. Une dernière. Une autre hypothèse. Évidemment, dans la restauration, personne... en tout cas, généralement, les employeurs demandent à ce que l'employé soit propre aient des vêtements propres. L'employé arrive en jeans. Le propriétaire dit: Bien, écoute, les jeans, ça ne fait pas, on va te demander de porter autre chose. Est-ce qu'on considère, à ce moment-là, que c'est influencer puis qu'on demande à un serveur de porter un vêtement particulier?

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le ministre.

M. Rochon: Non, non. C'est-à-dire, s'il n'y a pas une forme de vêtement qui est demandée à l'ensemble des employés ou à différentes catégories d'employés mais qu'on dit qu'ici vous ne venez pas travailler en jeans, mais, par ailleurs, habillez-vous n'importe comment, pantalon brun, vert ou noir, ça n'a pas d'importance, à ce moment-là l'employeur peut faire ça. Il peut exiger que ces gens aient une tenue qui exclut certaines formes. Mais ce qu'on veut plutôt viser, c'est plutôt d'exiger un vêtement que tout le monde porte ou qu'une catégorie d'employés porte, mais ça n'empêche pas un employeur de dire qu'il y a certains vêtements... qu'il ne veut pas que vous veniez travailler en culottes courtes, par exemple, pour aller encore plus loin, par exemple.

M. Gaudreau: Je comprends, mais, quand on parle de restauration haut de gamme ou moyen de gamme, généralement, les serveurs, serveuses sont habillés pantalon noir, chemise blanche. Alors là ce que vous me dites, c'est que l'employeur va être obligé de payer?

M. Rochon: Oui. S'il exige pantalon...

M. Gaudreau: Vous savez que, avec tous ces règlements-là, ou tous ces nouveaux articles-là, ou les changements aux articles, vous allez imposer un fardeau énorme aux restaurateurs, au domaine de la restauration. En plus de payer les fériés, en plus de payer les uniformes, en plus de ne pas pouvoir récupérer les frais de service, et tout ça, là, c'est... Je ne sais pas si vous réalisez, là, que, sur ce domaine-là, ça va être un fardeau fiscal énorme. Je veux juste qu'on réalise ce point-là. Parce que les pantalons noirs, la chemise blanche, ça peut se porter en tout temps et n'importe où, ce n'est pas vraiment un vêtement, là, qui est hors normes.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, M. le ministre, est-ce qu'il y a eu une évaluation de faite?

(Consultation)

M. Rochon: Non, bien là, évidemment, c'est toujours l'argument qu'on fait sortir, là, que tout ce qu'on fait risque d'entraîner des coûts importants. Dans ce cas-là, ça reste quand même difficile à évaluer. Le seul point qu'on veut marquer clairement, là, comme délimitation, c'est le fait d'imposer un vêtement. Bon, là, je comprends, on a vu la réaction de personnes qui sont venues nous rencontrer, qui ont dit: Si c'est la chemise blanche et le pantalon noir, le travailleur peut porter ça ailleurs, donc on n'a pas à payer ça, mais il reste que d'exiger qu'à tous les jours dans son travail cette personne-là ait ce vêtement-là...

D'autres personnes qui sont plutôt des travailleurs sont venues nous dire que ça, là, ça fait qu'on ne va pas le porter ailleurs. On le porte assez, quand on va faire d'autres choses, bien, on va s'habiller autrement. Donc, ça devient quelque chose qui est imposé. C'est le fait de l'imposer qui en fait, sans que ce soit l'uniforme au sens pur du terme, une exigence qui implique aussi des frais pour le travailleur. Le travailleur, si effectivement ce n'est pas sa façon de s'habiller, ce n'est pas son goût vestimentaire d'être en pantalon noir et chemise blanche, puis qu'on exige ça, bien, il va faire les frais de s'en acheter un. C'est ça.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le député de Vimont.

M. Gaudreau: Vous comprendrez que les serveurs qui portent des vêtements... pantalon noir, chemise blanche, qui travaillent dans la restauration, qui ont des pourboires, ce n'est pas des employés au salaire minimum. En bout de ligne, eux autres, c'est des employés à 15 \$, 16 \$, 17 \$, 18 \$ de l'heure. Ça, c'est un.

Deux, si on commence à considérer les pantalons noirs, chemises blanches comme quelque chose qui est obligatoire ou que l'employeur exige puis que, bon, ils sont tannés de le porter puis ils ne veulent plus le porter le soir, ou les fins de semaine, ou les autres journées, bien, on peut en dire autant des gens qui portent des habits ou qui sont obligés d'avoir une cravate ou... Alors, ça ne finit plus, là. Ça n'a plus de sens. Et de plus, jé m'excuse, mais l'impact n'est pas négligeable, là. Si on a 20 employés puis qu'on est obligé, là, de payer les pantalons noirs et chemises blanches, trois, quatre par personne, là, c'est des coûts considérables. Ce n'est pas 25 \$, c'est des milliers de dollars qu'on devra supporter, en plus de tout ce qui est appliqué. Alors, je pense qu'on est très dur avec cette industrie-là présentement.

M. Rochon: Je ne sais pas. Est-ce qu'on nous proposerait... Vous souhaitez proposer un amendement? Il s'agit juste qu'on ait une discussion, parce que là on peut se répéter la même chose longtemps. Est-ce qu'il y aurait une autre façon de faire la démarcation?

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Peut-être qu'on va prendre d'autres interventions avant d'aller à une proposition d'amendement. M. le député de Mont-Royal d'abord.

M. Tranchemontagne: Oui. Merci, M. le Président. Je vais attendre deux secondes.

(Consultation)

M. Rochon: Bon, je pourrais peut-être apporter une précision, là.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Oui, M. le ministre.

M. Rochon: Je voulais m'en assurer avant, là. Le dernier cas de figure que le député de Vimont a soulevé, là, dans un grand restaurant haut de gamme où les...

Une voix: ...

M. Rochon: Oui, oui, c'est ça, là. En tout cas, où le serveur... L'idée que vous aviez, c'est quelqu'un qui n'est pas payé au salaire minimum, qui est payé 15 \$ de l'heure, disons.

M. Gaudreau: C'est-à-dire, si on calcule les pourboires, M. le ministre.

M. Rochon: Ah, oui, oui. Oui, oui. La rémunération totale de la personne.

M. Gaudreau: Oui.

M. Rochon: Bon. Là où l'employeur est obligé de payer, c'est de s'assurer que la personne au salaire minimum conserve son salaire minimum et qu'on ne lui impose pas de frais qui vont la ramener en bas de son salaire minimum. Alors, si quelqu'un est payé au salaire minimum, si on l'oblige de s'acheter un pantalon noir puis une chemise blanche, l'employeur est obligé de le payer. Si c'est quelqu'un qui est payé bien au-delà du salaire minimum et que le fait de se payer le pantalon et la chemise ne le ramène pas en bas du salaire minimum, à ce moment-là l'employeur n'est pas obligé de le payer, mais, il faut aller jusqu'à bout, il faut que ce soit sûr, par exemple, que la chemise blanche ne va pas identifier son restaurant.

M. Gaudreau: Non.

M. Rochon: O.K.? Alors, on s'entend que c'est là pour s'assurer qu'il n'y a pas un moyen détourné pour dire à quelqu'un: Moi, je te paie au salaire minimum avec tes pourboires, puis tout ça, mais tu vas dépenser de l'argent pour t'acheter telle affaire, telle affaire, et que, ce faisant, pour l'employé ça veut dire qu'il vient d'avoir moins que le salaire minimum. C'est ça qui est l'idée.

M. Gaudreau: Parfait. C'est juste que, quand...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le député de Vimont.

M. Gaudreau: Je m'excuse. Merci. Quand je lis ça, ce n'est pas très clair, là. Parce que vous me disiez,

au début, que les pourboires n'étaient pas inclus. Là, vous me dites: Les pourboires sont inclus. Ça change un peu...

M. Rochon: Je pense qu'il faudrait lire l'article au complet, là, pour être sûr qu'on se comprend bien.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Oui. On va le relire au complet.

M. Rochon: Parce qu'il y a des questions qui sont soulevées, qui ont des réponses dans l'article même, là.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, on relit l'article au complet.

M. Rochon: Alors, on dit que, «lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement». O.K.? On dit, après ça...

Mme Gauthier: «Au salarié payé au salaire minimum».

M. Gaudreau: Oui, oui.

M. Rochon: «Au salarié [...] au salaire minimum», hein? Bon.

Mme Gauthier: Oui. Lisez-le complètement.

● (12 h 30) ●

M. Rochon: «L'employeur — on précise — ne peut exiger une somme d'argent du salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un vêtement particulier qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.»

M. Gaudreau: Je suis d'accord avec... C'est-à-dire que là il faut s'assurer, parce qu'on les paie... Ils sont payés au salaire minimum. Ils sont payés au salaire que les Normes du travail ont décidé, là, pour les employés à pourboire, qui est de 6 et quelques. Mais est-ce qu'on inclut ou n'inclut pas les pourboires, à ce moment-là? Si on inclut les pourboires, il n'y a pas de problème. Mais, si on n'inclut pas les pourboires, on a un problème.

M. Rochon: Non. Là, attendez une minute. La discussion sur les pourboires, on a bien dit: Ça, c'est quelque chose qui vient en plus, qui appartient à l'employé, qui lui est donné directement, et il n'y a aucun lien entre le pourboire et l'employeur. Alors, ce que ça a comme provision, c'est qu'il ne faut pas que ça amène le salarié à avoir moins que son salaire minimum, qui est à 6,45 présentement, indépendamment des pourboires.

M. Gaudreau: Bon, si vous m'assurez de ça... C'est parce que, moi, je le lis, puis ce n'est pas très clair.

M. Rochon: Non, bien, c'est parce que le salaire minimum pour l'employé à pourboire, c'est son salaire de base, de 6,45, qui est inférieur au salaire minimum

général parce qu'on tient compte du fait qu'il a des pourboires en plus. Mais le pourboire n'est pas intégré dans son salaire. Ça reste un bonus qu'il a en plus, vu son genre de travail. Mais, pour compenser ce bonus-là ou pour tenir compte, je devrais plutôt dire — pas compenser — ce bonus-là, son salaire minimum est inférieur au salaire minimum général.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Est-ce que c'est plus clair, M. le député de Vimont?

M. Gaudreau: C'est tout le monde qui va payer l'uniforme, même si...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Là c'est à mon tour, hein?

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: M. le ministre, je dois dire que je trouve que, premièrement, c'est une mesure extrêmement coûteuse pour les entreprises, particulièrement les restaurateurs, parce que... Ne regardez pas juste le nombre d'employés qu'ils peuvent avoir, regardez le roulement dans cette industrie, énormément de roulement. Plusieurs garçons de table changent plusieurs fois par année de restaurant pour essayer d'avoir de meilleures conditions, parce qu'il y a plus de trafic dans le restaurant, des choses comme ça. Alors donc, ça va être extrêmement dispendieux, selon moi.

Deuxièmement, je vais vous demander où est-ce qu'on arrête. Si je suis un propriétaire de restaurant puis je demande à mes employés d'être propres, je vais-tu être obligé aussi de payer le nettoyage, à un moment donné? Non, mais ce que je veux vous dire, c'est: Regardez l'esprit. Moi, j'ai pensé que l'esprit que vous essayez de dire, c'est que, quelqu'un qui est payé au salaire minimum, il faut reconnaître qu'il est payé au salaire minimum. Il y a peu de garçons de table, de femmes de table qui sont payés vraiment au salaire minimum. Oui, le salaire horaire minimum est à 6,45, mais, quand on ajoute la commission... la commission... excusez-moi, les pourboires, ces gens-là font au-delà du 7,30 \$ qui est le salaire minimum absolu pour ici. Alors, si je suis un garçon de table, puis je fais 6,45, vous dites, minimum, puis je suis dans une place qui circule, bien, je vais faire peut-être l'équivalent de 10 \$, 15 \$ de l'heure ou je ne sais pas, là. En tout cas, peu importe, mais largement en haut du vrai minimum qui est 7,30 \$. Alors, pourquoi ces gens-là seraient couverts? Et, moi, je ne suis pas d'accord à ce que... Le fait qu'on considère le pourboire à l'intérieur de cet article-là, c'est ça qui est le problème, et, selon moi, le pourboire devrait être exclu.

M. Rochon: Je comprends l'idée, là. Je vois le point, M. le Président. Mais, pour le nombre de situations... Parce que là on peut se demander aussi jusqu'où c'est vraiment vital et important pour le... — parce que ça ne s'applique pas juste aux

restaurants, ça, mais c'est surtout dans le cas du restaurant que ça va se présenter — jusqu'à quel point c'est si important, là, si l'employeur ne veut pas payer un vêtement particulier, qu'il exige un vêtement particulier. Parce que, autrement, on peut avoir l'autre genre de situation, là, je dis, où ça devient difficile quand je dis: Bon, c'est des gens à pourboire, ils font leurs pourboires, mais on peut leur gruger une bonne partie de leurs pourboires, à un moment donné, par des exigences...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Ce que je voudrais vous dire, c'est que ça ne m'apparaît pas très... Le texte que vous nous proposez ne m'apparaît pas traduire l'esprit. L'esprit, c'est qu'il n'y ait personne au Québec qui soit payé en bas de 7,30 \$. C'est ça, le but, hein, si on le met en général. Vous reconnaissez que quelqu'un qui est à pourboire, il a un autre revenu, donc on le baisse à 6,45, celui-là. Bon, 0,85 \$ de moins. Donc, on reconnaît que le pourboire fait partie du revenu, sans ça vous auriez laissé tout le monde à 7,30 \$. Mais là vous reconnaissez que le pourboire finalement fait partie du revenu, mais on ne peut pas l'inclure, à ce moment-là. Quelqu'un qui est à pourboire et dont le revenu excède le 7,30 \$, selon moi, il ne devrait pas être couvert par ces normes-là. C'est ça que j'essaie de vous expliquer.

La deuxième chose que je veux vous dire, c'est: Quand on regarde l'ensemble des restaurants... C'est vrai que là je parle juste du cas particulier des restaurants, mais c'est quand même une bonne partie du problème. Si on regarde les grands restaurateurs, je ne pense pas que le problème existe là parce que là c'est vraiment des uniformes — c'est marqué McDonald's, ou St-Hubert, ou «whatever» — tandis que là on parle beaucoup plus du plus petit restaurateur. Et, selon moi, encore une fois, on frappe dans ceux qui créent des emplois puis qui font marcher l'économie. C'est ça que je déplore.

M. Rochon: Parce qu'il y a beaucoup de petits restaurateurs, comme vous dites, qui exigent, et qui doivent exiger, puis pour qui c'est important d'exiger un vêtement.

M. Tranchemontagne: C'est facile, pantalon noir, chemise blanche. Je dirais que la plupart probablement l'exigent. Écoutez, je n'ai pas fait d'enquête, là, mais, à mon vécu, puis je vais souvent dans les restaurants, je dirais que ça a l'air à être une généralité pas mal. Alors, le bonhomme qui arrive là, il en a peut-être. Tu sais, quand je passe du restaurant A au restaurant B parce qu'il y a un trafic plus grand puis je risque un revenu plus grand à cause des pourboires, bien, à ce moment-là, je l'ai encore, ma chemise blanche, mon pantalon noir, tu sais. Je ne le mettrai pas aux vidanges parce que je change de place. On ne parle pas d'un uniforme, là.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le ministre.

M. Rochon: M. le Président, je vois l'idée, là. Je vais m'assurer, bien, qu'on comprend vraiment. Ce qu'on dit, c'est que c'est pour le travailleur à pourboire. Vous allez reconnaître qu'il faudrait s'assurer — peu importe comment on pourrait formuler ça — que, le travailleur à pourboire qui a 6,45 de l'heure plus ses pourboires, on ne puisse pas lui exiger un vêtement qui l'amènerait en bas du salaire minimum général, comptant son salaire minimum à lui plus ses pourboires, et que le monde va être obligé de gérer ça en s'assurant qu'ils font la moyenne de ce qu'est le salaire et les pourboires pour bien s'assurer que cette personne-là ne perd pas l'avantage de ses pourboires. On va essayer de travailler une rédaction. Je n'irai pas jusqu'à vous demander: Formulez-nous l'amendement, puis on va en discuter. On va même essayer de travailler avec l'équipe qui est avec nous une formulation pour voir si on pourrait rejoindre cette préoccupation-là. O.K.?

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, est-ce qu'on le suspend?

M. Rochon: Pour le reste de l'article, M. le Président, on va le suspendre, là, mais...

Une voix: ...

M. Rochon: Ah, oui, oui. Ça, on fera ça, mais est-ce qu'il y a d'autres éléments à discuter dans l'article ou si on aura juste à discuter le sous-amendement? Y a-tu d'autres choses là-dedans?

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, Mme la députée de Terrebonne. Non? M. le député de Roberval, est-ce qu'il y avait d'autres choses dans l'article?

M. Laprise: Non, moi, ça correspondait. J'ai eu pas mal de réponses, sauf que, moi, j'aurais pensé que les vêtements où on identifie l'entreprise seraient payés par l'entrepreneur. Maintenant, là où on n'identifie pas l'entreprise, moi, au niveau des restaurants où il y a beaucoup d'achalandage, je pense que l'exigence est peut-être plus forte, mais, dans les restaurants ou dans les régions comme les nôtres où les restaurants n'ont pas l'achalandage très, très chargé, si on exige à l'employé de payer en plus son vêtement alors que, lui, il a moins de... Il y a moins de pourboires quand il y a moins de monde, vous savez ça, dans les restaurants chez nous, là, dans nos régions.

M. Rochon: Remarquez, M. le Président...

M. Laprise: ...des vêtements propres, puis c'est tout.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Oui, M. le ministre.

M. Rochon: On donne toujours l'exemple de la chemise blanche et du pantalon noir, mais, si je veux que... On verra avec le sous-amendement, là. Si t'as quelqu'un qui exige un pantalon vert pomme avec une chemise rouge...

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Rochon: Je charrie un peu, là. Bon, ça, peut se porter n'importe où, ça, surtout dans le temps des fêtes. Ha, ha, ha! Mais là il faudrait être sûr qu'on a quelque chose qui fait qu'à un moment donné t'as vraiment... — je ne sais pas comment on va le rédiger — qu'on exige quelque chose, mais qui est un vêtement très usuel, là, qui se porte facilement.

Une voix: Non, non, mais...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): C'est Mme la députée de Terrebonne qui avait demandé...

● (12 h 40) ●

Mme Caron: Oui. Je veux tout simplement ajouter un élément: rien n'oblige un employeur qui considère que le coût des vêtements particuliers qu'il impose sont trop chers pour son budget à lui, rien ne l'oblige à exiger dans son restaurant ou dans son établissement un vêtement particulier. C'est à lui de calculer s'il peut se payer cette dépense-là ou pas aussi là. Il n'y a pas une loi au Québec qui dit: Vous êtes obligé, dans un commerce, d'avoir un vêtement particulier. S'il considère que c'est un coût trop élevé, bien, il peut décider que les gens vont porter le vêtement qu'ils souhaitent.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Bon. Alors, M. le député de Gaspé.

M. Lelièvre: Je vous avais demandé la parole tout à l'heure.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Bien là c'est parce qu'on considère que le 85, il va être reformulé, là, il va être réécrit.

M. Lelièvre: Bien, je ferai mes observations quand on reviendra avec l'amendement.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Avec l'autre article tout à l'heure? S'il n'y a pas d'autre élément nouveau avant de finaliser l'écriture, on le suspend et puis on passe à l'article suivant.

Alors, l'article 51. L'article 51, il y a un amendement. Alors, l'amendement, là encore, c'est de la concordance avec 50. On remplace «du» par «d'un». Alors, à l'article 51, modifier l'article 85.1 par le remplacement, dans les deuxième et troisième alinéas, du mot «du» par «d'un».

Alors, tel que modifié, l'article 85.1:

«Lorsqu'un employeur rend obligatoire l'utilisation de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises pour l'exécution du contrat, il doit les fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum.

«L'employeur ne peut exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.

«Un employeur ne peut exiger d'un salarié une somme d'argent pour payer des frais reliés aux opérations et aux charges sociales de l'entreprise.»

M. le ministre, est-ce que...

M. Rochon: Bon, d'abord, l'amendement, je pense que... Le sous-amendement, là, ça va...

Une voix: ...

M. Rochon: Non, non, ce n'est pas un sous-amendement, c'est intégré. C'est l'amendement.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): C'est l'amendement. C'est un amendement.

M. Rochon: Non, je ne pense pas de pouvoir fournir de l'éclairage plus, là, que ce que dit clairement l'article avec son explication, à moins que ça soulève des questions.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Ça va? Alors, l'article 51...

Une voix: L'amendement.

M. Tranchemontagne: Il faut adopter l'amendement en premier.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): L'amendement. L'amendement, est-ce qu'il est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Adopté. Est-ce que l'article 51, tel que modifié, est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): L'article 52: L'article 86 de cette loi est modifié par la suppression de «et sur les outils, les douches, les vestiaires et les lieux de repos». Alors, M. le ministre.

M. Rochon: Je vais revenir, là...

(Consultation)

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, le texte, là, modifié avec les changements qui sont proposés: «Les normes du travail portant sur les primes, indemnités et allocations diverses sont celles qui sont établies par règlement du gouvernement.»

M. Rochon: O.K. Alors, ce qu'on fait par rapport à l'article qui existe, c'est qu'on enlève l'habilitation réglementaire que la loi donnait à l'égard de ce qui est mentionné, et on va simplement dire que «les normes du travail portant sur les primes, indemnités et allocations diverses sont celles qui sont établies par règlement».

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le député de Mont-Royal.

(Consultation)

M. Rochon: Deux choses, là. Je voudrais dire pourquoi on s'enlève un pouvoir, alors qu'on a déjà

plaidé de se donner des pouvoirs réglementaires. Dans l'énumération qu'on avait, «les outils», «les outils», ça, on vient, avec la nouvelle formulation des articles précédents, de régler la situation.

M. Tranchemontagne: C'est correct, là, on vient de le faire.

M. Rochon: Et, pour «les douches, les vestiaires et les lieux de repos», ça, c'est un article qui existait depuis le début de la loi, là, en 1979, et il n'y a jamais eu de règlement de fait puis il n'y a jamais eu d'indication de l'utilité de faire de règlement là-dessus. Alors, comme ça avait été prévu que ça pourrait être nécessaire mais que ça ne s'est pas avéré être nécessaire, alors on corrige en conséquence, compte tenu de la réalité vécue.

M. Tranchemontagne: Et y a-t-il lieu de garder les primes... De fait, y a-t-il lieu de garder l'article, point, là, tu sais?

M. Rochon: Ah oui, pour dire que les normes du travail portant sur des primes, indemnités, allocations diverses sont celles qui sont établies par règlement du gouvernement. Ça, il y a un règlement là-dessus et ça, c'est de nature différente. Ça, ça a été réglementé.

M. Tranchemontagne: Pouvez-vous me donner un exemple pour que ça veuille dire quelque chose pour moi? Parce que, pour le moment, ça ne veut rien dire. C'est des mots, là, mais c'est... Un exemple de soit une prime, une indemnité.

M. Rochon: Un exemple de?

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Bien, ça, ça faisait partie de la même...

M. Rochon: C'est quoi, la question? D'avoir des exemples du genre de choses qu'il y a dans le règlement au sujet des primes, indemnités?

M. Tranchemontagne: J'essaie de comprendre justement quelle sorte de règlement le gouvernement, au niveau des primes, indemnités ou allocations diverses, là...

M. Rochon: On va vous trouver ça, M. le Président.

M. Tranchemontagne: Je ne suis pas sûr que je saisis l'ampleur. C'est pour ça que je dis: L'article est-u à conserver ou pas?

(Consultation)

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Mais le texte actuel de la loi, c'est: «Les normes du travail portant sur les primes, indemnités et allocations diverses et sur les outils, les douches...» Là, on enlève «douches», «vestiaires»...

M. Tranchemontagne: Je ne suis pas capable de visualiser quelle sorte de...

Mme Gauthier: De règlement qu'on peut établir.

M. Tranchemontagne: ...de règlement sur des primes... ou enfin un des trois, là.

Mme Gauthier: Qui ne sont pas les normes déjà prévues à la loi.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): O.K.

M. Rochon: Je comprends très bien la question, M. le Président. Je vais vérifier pour voir, d'abord, un, si on a les règlements ou pas puis, deux, pour...

(Consultation)

M. Rochon: La question était très pertinente. On me confirme qu'il n'y a pas non plus de règlement sur les primes, indemnités, allocations diverses. Et, si vous souhaitez faire un sous-amendement pour enlever tout, on va débattre de la question, et après ça on prendra une décision.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Rochon: Non, mais, sérieusement, là, je pense que vous avez un bon point. Si vous pensez qu'on peut tout l'enlever, on va l'enlever.

M. Tranchemontagne: ...

Mme Gauthier: D'abroger tout simplement l'article.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, en fait...

M. Tranchemontagne: Abroger l'article au complet.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Vous faites un amendement?

M. Tranchemontagne: L'article 52 qui abrogerait 86, là. C'est ça.

Mme Gauthier: Un amendement à l'article 52.

M. Tranchemontagne: Mais là l'article 86 devrait se lire que... Excusez-moi, je recommence. L'article 52 devrait se lire que l'article 86 est abrogé.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Abrogé.

M. Tranchemontagne: Voulez-vous qu'on l'écrive ou si ça va?

La Secrétaire: Je vais l'écrire.

M. Tranchemontagne: Ça va? O.K.

Une voix: ...

● (12 h 50) ●

M. Rochon: Oui, oui. Remarquez, M. le Président, que je ne ferai pas d'objection, on va en finir. Je ne vois pas qu'est-ce que ça pourrait causer comme problème par ailleurs de dire qu'on se garde un pouvoir réglementaire sur ces primes et indemnités. Mais, comme c'est un fait que depuis 1979 il ne s'en est jamais fait, je n'ai pas d'objection à ce qu'on abroge.

M. Tranchemontagne: C'était votre argument pour avoir enlevé les douches, alors...

M. Rochon: Oui, oui, oui.

Une voix: ...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Non, il n'y a pas d'amendement là.

Mme Gauthier: Alors, on vote?

M. Rochon: Alors, si vous vouliez, on aurait de la rédaction pour vos documents d'amendement.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, l'article 52: Remplacer l'article 52 par le suivant: L'article 86 de cette loi est abrogé.

M. Rochon: L'argument était tellement fort qu'il a emporté tout le reste.

M. Tranchemontagne: C'était votre argument, je vous ferai remarquer. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Est-ce que l'amendement est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): L'article 53: Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 86, du suivant:

«86.1. Un salarié a droit au maintien de son statut de salarié lorsque les changements que l'employeur apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de modifier ce statut en celui d'entrepreneur ou de prestataire de services.»

M. Rochon: On a un amendement.

Mme Gauthier: 53? On ne l'a pas.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): 53, je ne l'ai pas. On ne l'a pas reçu, 53.

Mme Gauthier: On ne l'a pas dans le cahier que vous nous avez remis.

M. Rochon: ...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, M. le député de Vimont.

M. Gaudreau: Juste une question, parce que je ne sais vraiment pas. Quand on abroge un article,

comme l'article 86, est-ce qu'on peut avoir 86.1 pareil?

Le Président (M. Côté, La Peltrie): On va renuméroter à la fin.

M. Gaudreau: Parfait. Merci.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, l'amendement à l'article 53: À l'article 53 du projet de loi, modifier l'article 86.1:

1° par le remplacement des mots «ou de prestataire de services» par les mots «non salarié»;

2° par l'ajout des alinéas suivants:

«Lorsque le salarié est en désaccord avec l'employeur sur les conséquences de ces changements sur son statut de salarié, il peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission des normes du travail. Sur réception de la plainte, celle-ci fait enquête et le premier alinéa de l'article 102 et les articles 103, 104, 106 à 110 s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

«En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, le salarié peut, dans les 30 jours de la décision rendue en application de l'article 107, ou, le cas échéant, de l'article 107.1, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte à la Commission des relations[...] — de — travail.

«À la fin de l'enquête et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle défère sans délai la plainte à la Commission des relations[...] — de — travail afin que celle-ci se prononce sur les conséquences de ces changements sur le statut du salarié.

«La Commission des relations du travail doit rendre sa décision dans les 60 jours du dépôt de la plainte à ses bureaux.»

Alors, l'article modifié se lit comme suit:

«86.1. Un salarié a droit au maintien de son statut de salarié lorsque les changements que l'employeur apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de modifier ce statut en celui d'entrepreneur non salarié.

«Lorsque le salarié ne partage pas l'avis de l'employeur sur les conséquences de ces changements sur son statut de salarié, il peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission des normes du travail. Sur réception de la plainte, celle-ci fait enquête et le premier alinéa de l'article 102 et les articles 103, 104, 106 à 110 s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

«En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, le salarié peut, dans les 30 jours de la décision rendue en application de l'article 107, ou, le cas échéant, de l'article 107.1, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte à la Commission des relations du travail.

«À la fin de l'enquête et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle défère sans délai la plainte à la Commission des relations du travail afin que celle-ci se prononce sur les conséquences des changements sur le statut du salarié.

«La Commission des relations du travail doit rendre sa décision dans les 60 jours du dépôt de la plainte à ses bureaux.» M. le ministre.

M. Rochon: Alors, trois commentaires courts. Un, je pense que c'est important de se rappeler la signification et l'importance de cet article. On nous a fait beaucoup de commentaires à l'effet que, le marché du travail ayant évolué, il y a beaucoup de nouvelles réalités, et certaines qu'on ne peut pas prendre en compte, là, dans la révision de la Loi des normes du travail, comme qu'est-ce qui arrive avec les autonomes comme travailleurs, différents types de statuts qu'on appelle précaires. Mais on a voulu au moins... Le pas qu'on peut faire maintenant, parce qu'on a des travaux en cours — on y a fait référence — on va revenir dans quelques mois pour traiter l'ensemble de cette nouvelle réalité de différents types de statuts d'emplois. Mais il y a une chose qu'il a semblé clair qu'on pouvait faire sur la base de la connaissance de la situation, c'est d'éviter que des gens se fassent changer leur statut de façon artificielle et que ce soit clair qu'un salarié, c'est un salarié. Ce n'est pas parce qu'on va décider à un moment donné... Vous vous rappelez, on a eu beaucoup l'exemple des coiffeurs et des coiffeuses où du jour au lendemain on décide qu'ils sont des entrepreneurs avec leur chaise, alors que, en pratique, la même relation de travail existe que ce qui existait avant. Alors, c'est ça qui est le but de cet article-là.

Les amendements qu'on fait répondent aussi aux commentaires et aux suggestions, recommandations qui nous ont été faits pendant les consultations qu'on a faites en commission ici. Le premier, c'est d'enlever une ambiguïté. On disait «modifier ce statut en celui d'entrepreneur ou de prestataire de services». Ce n'était pas évident, qu'est-ce que c'était, un prestataire de services. Je dis: Ce n'était pas évident. Ça pouvait soulever différentes questions d'interprétation. Alors là on va être encore plus directs pour bien dire «en celui d'entrepreneur non salarié».

En fait, là-dessus, on est revenus à la terminologie qu'on avait étudiée quand on a poursuivi le même objectif dans les modifications qu'on a faites au Code du travail l'année passée. Alors donc, on aura la même façon de désigner ce que j'avais appelé, moi, là, de stopper l'hémorragie. On ne va pas introduire d'autres termes qui risqueraient d'avoir des problèmes d'interprétation parce qu'on n'a pas les mêmes termes dans les deux lois.

L'autre partie d'amendement, qui est un ajout, répond aux commentaires qu'on nous a faits et qu'on a trouvés très justifiés, de dire que le recours qui était prévu, en référant au recours général de 122, introduisait la difficulté, après vérification, qu'il fallait que quelqu'un, pour avoir un recours, ait non seulement eu son changement de statut, mais que ça ait fini par amener des mesures de représailles de la part de l'employeur. Donc, il fallait imaginer la situation où l'employeur change de statut, l'employé estime que ce n'est pas justifié, refuse, se chicane avec son patron, le patron lui fait des représailles. Là, finalement, il a son recours en vertu de 122, alors que l'intention, ce n'était pas ça. Là aussi, c'était vraiment d'avoir une intervention et un recours qui vient clarifier la situation.

Alors, on rajoute un recours spécifique, et là je pense que le texte parle de lui-même, que la Commission, normalement, pourra statuer pour dire si, oui ou non, il y a un changement de statut sans attendre

que ça ait posé des problèmes et que le monde en soit venu à des repréailles sur le terrain.

La référence aux articles 102, 103, et tout le reste, c'est la référence à la partie de la loi qui donne le pouvoir de la Commission d'entendre des plaintes et toute la procédure d'enquête de la Commission. Donc, ce recours-là, même s'il est spécifique, va se traiter de la même façon que les autres causes.

Le Président (M. Côté, La Peltrie) : Voilà. M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne : On aura peut-être plusieurs questions parce que finalement l'article est long, mais, en tout cas, je pense que vous avez reconnu qu'il y avait plusieurs commentaires sur cet article 53. Donc, dans l'ensemble, je ne pense pas qu'on soit en grand désaccord. Mais peut-être des questions.

Le Président (M. Côté, La Peltrie) : Alors, peut-être, M. le député de Mont-Royal, avant d'entreprendre les échanges... Alors, il est 13 heures, donc on suspend les travaux jusqu'à 15 heures.

(Suspension de la séance à 13 heures)

(Reprise à 15 h 7)

Le Président (M. Rioux) : Je déclare la séance ouverte. Alors, on poursuit nos travaux sur... O.K.? Alors, on va poursuivre l'étude détaillée du projet de loi n° 143, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives. Celui qui m'a remplacé, le député de La Peltrie, que je remercie, m'a dit que nous en étions à l'article 53 et qu'à l'article 53 on avait déposé un amendement. Et l'article 53, en y incluant l'amendement, se lirait comme suit :

1° On remplace les mots «par des prestataires de services» par les mots «non salariés».

2° par l'ajout des alinéas suivants :

«Lorsque le salarié est en désaccord avec l'employeur sur les conséquences de ces changements sur son statut de salarié, il peut adresser, par écrit — il peut adresser, par écrit — une plainte à la Commission des normes du travail. Sur réception de la plainte, celle-ci fait enquête et le premier alinéa de l'article 102 et les articles 103, 104, 106 et 110 s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

«En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, le salarié peut, dans les 30 jours de la décision rendue en application de l'article 107, ou, le cas échéant, de l'article 107.1, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte à la Commission des relations de travail.

«À la fin de l'enquête et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle défère sans délai la plainte à la Commission des relations de travail afin que celle-ci se prononce sur les conséquences de ces changements sur le statut du salarié.

«La Commission des relations du travail doit rendre sa décision dans les 60 jours du dépôt de la plainte à ses bureaux.»

On m'a dit que c'était le député de Mont-Royal qui voulait la parole sur l'amendement lorsque la séance a été levée. C'est ça? Alors, on vous écoute, monsieur.

• (15 h 10) •

M. Tranchemontagne : On vous a bien informé, M. le Président.

Une voix : Le président est bien informé.

M. Tranchemontagne : Merci d'être de retour parmi nous.

Le Président (M. Rioux) : J'en suis également très heureux.

M. Tranchemontagne : Mon premier commentaire est sur le premier paragraphe proposé, et, sur le premier paragraphe proposé, je voulais savoir. Je ne suis pas personnellement convaincu que l'expression «non salarié» est utile et rajoute parce qu'on dit — je vais juste lire la fin — «n'ont pas pour effet de modifier ce statut en celui d'entrepreneurs». Je ne connais pas grand entrepreneurs qui vont être obligés de dire qu'ils sont non salariés.

Mme Gauthier : C'est comme un pléonasme.

M. Tranchemontagne : Alors, c'est comme monter en haut ou descendre en bas. Je pense, en tout cas, là.

Le Président (M. Rioux) : Il y a une apparence de pléonasme. Très bien. M. le ministre.

M. Rochon : Ce que j'avais expliqué, M. le Président, là, c'est qu'on a eu toute cette discussion-là quand on a refait le Code — on s'en rappellera, là — et, finalement, on avait retenu l'expression «entrepreneur non salarié». Et ce que j'ai argumenté, c'est qu'on aurait intérêt, si nous parlons de la même chose, qu'on utilise les mêmes termes dans le Code puis dans la Loi des normes du travail. On ne risque pas de soulever de difficultés d'interprétation où un commissaire ou un juge pourrait se demander: Qu'est-ce que le législateur a voulu dire de différent en ne répétant pas deux mots ou en disant deux mots de plus à la même place? C'est la seule chose.

Là, on peut avoir une bonne discussion du côté de la sémantique. «Celui d'un entrepreneur», si on précise «non salarié», on veut vraiment dire un entrepreneur qui n'a aucun lien de relations de travail qui pourrait en faire un salarié, qu'il n'a pas de liens de subordination. Autrement, on risque de rentrer dans toute la discussion d'indépendance d'entrepreneur, d'entrepreneur indépendant ou dépendant sur le plan économique, et le reste. On sait, pour l'avoir discuté l'année passée, que c'est assez complexe.

Alors, je suggérerais, si ça ne pose pas problème, de préciser, comme on l'a fait dans le cas de... L'«entrepreneur non salarié», on peut-u tout simplement le laisser? Là, on a une concordance entre nos deux lois, à ce moment-là.

Le Président (M. Rioux) : M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Je n'ai pas de problème, ce n'est pas un drame, tu sais. Dans ma tête à moi, là, un entrepreneur, par définition, ce n'est pas salarié. En tout cas, si c'est pour de la concordance, mettons que je vais être ouvert, comme je l'ai été depuis le début.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Oui, vous pouvez poursuivre, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Ah! O.K. Le deuxième point que je voudrais soulever...

Le Président (M. Rioux): Sur l'amendement.

M. Tranchemontagne: ...sur l'amendement toujours, c'est dans le deuxième paragraphe. C'est que, quand... Il faut que vous regardiez les deux pages pour comprendre ce que je vais vous dire.

Le Président (M. Rioux): Le paragraphe... «En cas de refus», là?

M. Tranchemontagne: «Lorsque». Non. «Lorsque».

Le Président (M. Rioux): «Lorsque». Très bien.

M. Tranchemontagne: «Lorsque le salarié est en désaccord», ça, c'est sur la première page. Sur la deuxième page, c'est: «Lorsque le salarié ne partage pas l'avis de...» Je ne sais pas lequel vous aviez l'intention de mentionner.

M. Rochon: Vous avez un bon point.

M. Tranchemontagne: Là je vais gagner mon point, c'est sûr, sûr.

Le Président (M. Rioux): Ha, ha, ha! Oui.

M. Rochon: L'expression qu'on voulait garder, c'est «en désaccord»?

Une voix: Ah oui!

Le Président (M. Rioux): C'est sûr.

M. Rochon: Alors, l'expression qui était choisie vraiment, là, c'est celle de la première version: «Lorsque le salarié est en désaccord...» Merci pour votre...

Le Président (M. Rioux): Alors, on fait tout simplement... On le biffe?

M. Tranchemontagne: Alors, il va falloir faire un amendement pour ça?

M. Rochon: Faut-il faire un amendement ou si on peut...

La Secrétaire: L'amendement, c'est correct.

Le Président (M. Rioux): C'est-à-dire que le texte de l'amendement est correct.

M. Tranchemontagne: Ah, c'est l'amendement? O.K. Ça, c'est correct. C'est l'autre qui n'est pas correct.

Le Président (M. Rioux): Oui. Le texte de l'amendement est correct.

M. Tranchemontagne: Non, c'est parce que, après ça, vous parlez de l'article modifié. C'est là que j'ai pris le texte, là, moi, l'écart entre les deux.

Le Président (M. Rioux): Non, non. Ça va.

M. Rochon: Alors, on s'entend bien qu'on lit: «Lorsque le salarié est en désaccord avec l'employeur...»

Le Président (M. Rioux): «Est en désaccord avec».

M. Rochon: ...et non pas: «Lorsque le salarié ne partage pas l'avis».

Le Président (M. Rioux): Alors, M. le député... Oui, Mme la députée de Jonquière.

Mme Gauthier: Merci, M. le Président. M. le ministre, je lis que la Commission des relations de travail doit rendre sa décision dans les 60 jours du dépôt de la plainte à ses bureaux. Je trouve que l'intention est louable, mais, sincèrement, croyez-vous que cela est faisable, eu égard au délai dont on vous a déjà parlé? Et surtout, surtout, M. le ministre, est-ce que vous entendez faire de ce délai un délai de rigueur? Parce que vous savez que, dans la pratique, nonobstant le fait qu'on ait des dispositions de ce genre, l'arbitre, un commissaire ou la Commission pourra demander effectivement une prolongation de délai pour rendre sa décision, parce que, effectivement, c'est trop court et on est toujours malvenu de dire non à celui qui rend les décisions parce qu'on ne veut pas l'indisposer. Alors, je me demande si sincèrement c'est faisable.

Le Président (M. Rioux): Si le 60 jours est réaliste?

Mme Gauthier: Oui.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

M. Rochon: Vous souhaiteriez que ça prenne plus de temps?

Mme Gauthier: Pardon?

M. Rochon: Vous souhaiteriez que ça prenne plus de temps, qu'on donne plus de délai?

Mme Gauthier: Non, non, non. Je ne dis pas... Si vous pensez sincèrement qu'on doit le faire dans les 60 jours, M. le ministre...

M. Rochon: Ah non! Moi, je vais vous dire que, quand ça...

Mme Gauthier: M. le ministre, si vous voulez vraiment que ce soit 60 jours, il faudrait que les parties ne puissent y déroger.

M. Rochon: C'était l'intention, M. le Président. Et, quand ça a été préparé, on a travaillé avec la Commission des normes du travail aussi et on a, là aussi, voulu faire exactement comme... donner le même traitement dans la Loi sur les normes que dans le Code du travail. Et, dans le Code du travail, le délai qu'on avait prévu l'an passé, c'est 60 jours. Et, ayant travaillé ça avec la Commission des normes du travail, c'est quelque chose qui, oui, peut...

Le Président (M. Rioux): Ça paraît réaliste.

M. Rochon: ...peut se respecter, oui. Et, pour les gens, bien, c'est un avantage, quand même.

Mme Gauthier: Oui, et j'en suis. Ce n'est pas moi qui vais se plaindre de ça. Sauf que, si vous croyez effectivement que c'est un délai dans lequel les gens de la Commission vous disent qu'ils peuvent y entrer — moi, je ne crois pas vraiment à ça — mais si on est sérieux, si on croit sincèrement qu'on veut que ça se fasse à l'intérieur du délai de 60 jours, moi, je pense qu'on pourrait suggérer un amendement et que les parties ne peuvent y déroger. Parce que, dans la pratique, M. le Président, M. le ministre, on y déroge. Le président du Tribunal administratif, que ce soit un arbitre de griefs où on retrouve les mêmes... Dans les conventions collectives, on parle de 30 jours. Le Code du travail, les commissaires nous demandent de déroger. On signe une autorisation comme de quoi il peut rendre une décision après le délai de 60 jours. On le fait. Et je vous expliquais tantôt que c'est difficile pour les parties de dire non au décideur.

Le Président (M. Rioux): Alors, qu'est-ce que vous en pensez, mon cher? Qu'est-ce qu'on fait avec ça?

M. Rochon: Moi, ce que je comprends, là, M. le Président, c'est qu'ici la loi, étant écrite comme elle est là... On dit que la Commission doit rendre sa décision dans les 60 jours, et c'est un délai général pour la Commission des relations de travail, ça, de toute façon. L'an passé, quand on a fait le Code, la plupart des décisions de la Commission, c'est 60 jours. C'était un des objectifs majeurs de la transformation qui était faite. Moi, je comprends que, si la loi dit que le délai est de 60 jours, il est de 60 jours. Bon, là, si on dit que, dans certaines conditions, les parties peuvent convenir... parce que, dans un cas d'espèce, il y aurait intérêt de part et d'autre à prendre un peu plus de temps, est-ce qu'on veut vraiment les empêcher de faire ça? Est-ce que c'est devenu abusif sur le terrain, qu'on met le monde dans une situation avec une pression morale, qu'on fait voir du harcèlement, pour que les gens soient obligés d'accepter de déroger et que, pour empêcher certains cas d'abus comme ça, on ne voudrait pas donner la flexibilité aux gens dans les cas où ce serait utile? J'hésite beaucoup, là, à aller tout fermer à double tour à ce point-là.

Le Président (M. Rioux): Mme la députée de Jonquière, est-ce que vous voulez qu'on maintienne ce texte-là tel quel et est-ce que vous aimeriez en ajouter un autre sous forme de sous-amendement?

Mme Gauthier: Non, M. le Président. C'est simplement que je me rends compte que, dans le fond, la pratique va rester la même, puis qu'on va y déroger, puis que ce ne pas rendu dans les 60 jours.

Le Président (M. Rioux): Ça se fait, généralement, ça se fait couramment, selon vous? O.K. Oui, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Je voudrais juste rajouter à l'argumentaire.

M. Rochon: ...

Le Président (M. Rioux): Oui. Alors, allez donc, monsieur.

M. Tranchemontagne: Je veux juste au niveau pratique, là... En fait, ce qu'on parle, c'est de la réalité, de la vraie vie, là. Juste rajouter à ce que ma collègue dit parce que je sais que, dans le moment, il y a moins de commissaires à la Commission des relations de travail qu'il y en avait auparavant, l'équivalent. Il y en a moins dans le moment. Quelles sont vos intentions?

M. Rochon: O.K. Là, on rentre dans un débat plus de gestion de nos institutions.

M. Tranchemontagne: Non, non. Je comprends, mais, si on met 60, on veut...

M. Rochon: Là, il y a trois commissaires de moins que le Bureau... Je pense qu'il y a trois commissaires de moins, ou deux, que le BCGT, là. Dans le transfert des commissaires, il y en a deux de moins, mais il y a déjà des procédures qui sont en place pour engager de nouveaux commissaires. On aura bien dit qu'il y avait une première étape qui était faite, qu'il y avait le transfert des commissaires du BCGT. Ça a été fait. Effectivement, il y en a deux qui ont réorienté leur carrière autrement. Et on a déjà mis en place la procédure pour un concours. On avait déjà annoncé qu'il en faut plus. Alors, il va y en avoir plus de toute façon, ça, c'est sûr.

● (15 h 20) ●

Mais je suggérerais qu'en discutant de la loi, de ce qu'on souhaite, on fasse plutôt le postulat qu'il va falloir qu'on ajuste la gestion après que de s'empêcher de faire quelque chose qui semble justifié juste parce qu'on n'est pas sûrs qu'on va être capables de livrer la marchandise après. Il faut rester dans des limites raisonnables, là, puis réalistes. Ça, j'en suis, ça, mais je ne pense pas qu'on peut penser qu'on demande...

De toute façon, la Commission des relations de travail a été créée avec l'ensemble des décisions à prendre — sauf une ou deux, là, je pense, qui ont un contexte différent — en 60 jours. Alors là on l'amène, pour ce délai-là comme pour les autres délais, de rendre ses décisions en 60 jours et de s'assurer que le personnel,

les salariés syndiqués ou non syndiqués soient traités de la même façon.

Maintenant, là, est-ce que, si on n'empêche pas que les parties puissent convenir d'allonger le délai qu'on corrige, en empêchant ça... un plus grand mal que de laisser la souplesse aux gens d'ajuster... J'avoue que je suis un peu hésitant. Je suis plutôt porté à faire confiance au monde que, de façon générale, si une loi dit qu'il y a un délai de 60 jours, la Commission va fonctionner pour rendre ses décisions en 60 jours et que les commissaires ne seront pas ouverts à n'importe quelle raison qui pourrait justifier qu'on aille plus loin. En général, la loi leur impose 60 jours. Ça va être leur façon de fonctionner normalement. Mais on ne voudrait vraiment pas rendre complètement illégale la possibilité de pouvoir ajuster... si toutes les parties, là... puis qu'il y a des circonstances qui pourraient le justifier. Il m'apparaît qu'on va loin.

Il y a peut-être d'autres façons de corriger des abus qui se font dans la gestion de l'application de la loi, si vraiment il y a des abus dans certaines régions, où plus souvent qu'autrement on déroge de toute façon puis qu'on force la main des gens.

Le Président (M. Rioux): Oui. Je vais vous donner la parole. Très bien. Madame.

Mme Gauthier: M. le ministre, ce n'est pas qu'il y a des abus des gens, c'est qu'il n'y a pas d'auditions qui sont écoulées. C'est ça, le problème. C'est qu'on manque... Au niveau des commissaires du travail, même avec le nombre que vous aviez au niveau du... il n'y en avait pas suffisamment parce qu'ils ont à voir à toute l'application du Code du travail.

Je veux juste vous donner un exemple. Les requêtes en vertu de 39 du Code du travail, là, ça, c'était au dernier rang. Des fois, là, le poste n'existait même plus quand venait le temps de fixer une date pour l'audition avec le Commissaire du travail, M. le Président. C'est ça, la réalité. Et, si, effectivement, dans le cadre du harcèlement, si vous avez franchement l'intention... Et ce n'est pas aux parties, là... Je ne dis pas que les gens sont de mauvaise foi, tout le monde est de bonne foi, puis on essaie d'ajuster les agendas de tout le monde pour entrer dans les meilleurs délais parce que tout le monde gagne, hein, quand on va vite en audition. L'employeur gagne, le salarié gagne, tout le monde est pour la vertu là-dedans parce que tout le monde est gagnant quand ça va vite, qu'on a une décision rapidement.

Je vous rappellerai, M. le ministre, que les relations de travail, initialement, c'étaient des recours qui étaient prévus effectivement pour que les choses se règlent rapidement. Or, M. le Président, vous conviendrez avec moi, parce qu'on manque de personnel, on manque de commissaires... fait en sorte que les recours en droit commun dans des régions comme la mienne, c'est plus rapide que les recours devant les tribunaux administratifs. Ça n'a pas de bon sens. C'est ça que je suis en train de vous dire. Et, si vraiment... Parce que ce n'est pas aux parties que je n'ai pas confiance, là. Dans le fond, j'ai le goût de vous dire que c'est qu'il va falloir que vous discutiez très, très fort lors du prochain budget pour avoir du staff supplémentaire, qu'on nomme des

commissaires supplémentaires si vous voulez être sérieux lorsque vous parlez d'un délai de 60 jours.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, M. le ministre, vous n'avez pas changé d'idée quant à l'article, c'est-à-dire au quatrième paragraphe?

M. Rochon: Ce que je veux vous dire, c'est que, oui, on est sérieux quand on met un délai de 60 jours. Oui, la loi l'indique de façon très claire, et c'était déjà dans le débat, ça, quand on a fait les amendements au Code, au moment où on a créé la Commission des relations de travail. Alors, on va faire ce qu'il faut pour ça.

Le Président (M. Rioux): Alors, je vais demander, du côté de l'opposition, si vous allez formuler un sous-amendement. Alors, allez-y, M. le député.

M. Tranchemontagne: Juste revenir au deuxième paragraphe, là, de l'article modifié, le même paragraphe qui commençait par: «Lorsque le salarié...» Si on regarde la dernière phrase, dans la dernière phrase, on dit: «Sur réception de la plainte, celle-ci fait enquête — celle-ci étant la Commission, là — et le premier alinéa de l'article 102 et les articles 103, 104, 106 à 110 s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.» Je voudrais focuser sur l'article 104 parce que là on dit: Elle devrait faire enquête, puis le 104 dit: «Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.» Je comprends qu'il y a le «avec diligence» de plus, là, mais je me demande si le 104 n'est pas redondant, tout simplement. Si vous allez lire le 104, ça dit tout simplement «la Commission fait enquête avec diligence», sur réception de la plainte, évidemment.

Mme Gauthier: Avec diligence.

M. Tranchemontagne: Oui, il y a «avec diligence» en plus.

Le Président (M. Rioux): «Fait enquête avec diligence».

M. Tranchemontagne: Oui. C'est parce qu'on répète deux fois la même chose, parce que ici on dit: «Sur réception de la plainte, celle-ci fait enquête et» l'article 104 s'applique. L'article 104, c'est: Sur réception de la plainte, elle fait enquête. La seule différence, c'est «avec diligence».

M. Rochon: Alors, M. le Président, tout ce qu'on a voulu faire par cette référence à la loi, les articles 103, 104 et 106 à 110, c'est de faire référence au processus d'enquête qui est celui de la Commission pour bien indiquer qu'on n'en institue pas un autre particulier pour ce nouveau recours qu'on met là. Alors, ça, ça fait partie du processus qui précise que la Commission doit faire diligence. Je ne vois pas pourquoi on exclurait... Le seul qu'on exclut, c'est 105 parce que, de soi, ça ne s'applique pas dans le cas: la Commission peut également faire enquête de sa propre initiative. Alors, si on veut la diligence de la Commission et que la loi le dit

clairement pour l'ensemble de ses enquêtes, je ne voudrais pas suggérer, en soustrayant nommément le 104 de l'ensemble des articles du processus, que dans ce cas-là la Commission n'a pas à faire diligence.

Le Président (M. Rioux): O.K. Ça va? Alors, est-ce que l'article 53, tel qu'amendé... C'est-à-dire, est-ce que vous êtes... O.K. Alors, sur l'amendement, Mme la greffière.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Oui, sur l'amendement.

Une voix: ...adopté.

Le Président (M. Rioux): Adopté sur division?

M. Tranchemontagne: Non, non. On va l'adopter. C'est juste que, moi, je n'aurais pas mis le 104 là.

Le Président (M. Rioux): Alors, je comprends que vous allez vivre avec le 60 jours.

Mme Gauthier: Et parce que le ministre a dit qu'il allait faire effectivement diligence pour qu'il y ait du monde.

Le Président (M. Rioux): Non, non, je ne veux pas qu'on recommence le débat.

M. Tranchemontagne: On va le lui rappeler en Chambre pendant la période de questions.

Le Président (M. Rioux): Non, non, je ne veux pas allumer de feu, moi, là.

M. Rochon: Mais j'ai bien compris que j'aurai l'appui de l'opposition pour m'assurer d'avoir les ressources nécessaires à la Commission.

M. Tranchemontagne: Vous l'avez toujours eu.

M. Rochon: J'ai bien compris ça. Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Vous l'avez toujours eu, l'appui de l'opposition.

Le Président (M. Rioux): Alors, l'article 53 est adopté. Article 54. Alors: L'article 87 de cette loi est remplacé par le suivant:

«L'employeur doit remettre au salarié tout document d'information relatif aux normes du travail fourni par la Commission.

«Il doit également, sur demande de la Commission et selon ses indications, remettre au salarié, afficher ou diffuser tout document relatif aux normes du travail qu'elle lui fournit.»

Alors, c'est l'affichage. C'est l'affichage, l'information, l'obligation qui est faite. Alors, est-ce que ça va pour 54?

M. Tranchemontagne: Il n'y a pas d'amendement?

Le Président (M. Rioux): Non.

M. Tranchemontagne: O.K. Je pensais que l'amendement était relié au 54. Je viens de voir que... Deux secondes.

Le Président (M. Rioux): Mais on aura 54.1, par exemple, hein? Très bien. O.K. Adopté.

Disparités de traitement

54.1. Ça va? 54.1. Alors, 54.1, c'est un nouvel article qu'il faut insérer après l'article 54 du projet de loi, le texte suivant:

54.1. L'article 87 de la loi est modifié par l'insertion, dans le premier alinéa et après «I à», de «V.1.».

Alors, vous parlez d'un amendement d'ajustement technique, M. le ministre. Est-ce que c'est ça? Oui? Il s'agit d'un amendement de concordance, hein? C'est ça?

M. Rochon: Vous avez bien... Oui, absolument.

Le Président (M. Rioux): Tout à fait.

M. Rochon: À l'article 87.1 pour faire la bonne référence, on a une nouvelle numérotation des sections et des chapitres.

● (15 h 30) ●

Le Président (M. Rioux): Alors, c'est très bien. Alors, on se comprend? Adopté? O.K.

Les règlements

Article 55: L'article 88 de cette loi est modifié:

1° par la suppression, dans la quatrième ligne du premier alinéa, de «des travailleurs agricoles,» — M. le député de Roberval, il faut être attentif;

2° par le remplacement, dans la sixième ligne du premier alinéa, des mots «qui reçoivent habituellement des» par le mot «au».

Troisième.

Une voix: Troisième?

Le Président (M. Rioux): Attendez un peu, là.

3° par la suppression, dans la deuxième ligne du premier alinéa, des mots «des domestiques»;

4° par la suppression du deuxième alinéa.

Alors, au deuxième paragraphe, c'est: par le remplacement, dans la deuxième ligne du premier alinéa, des mots «qui reçoivent habituellement des pourboires» par les mots «au pourboire».

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Est-ce que ça a été distribué? Ça a été distribué? Est-ce qu'il y a des explications supplémentaires, additionnelles?

M. Rochon: Non. En fait, c'est une précision qui a été apportée au texte. Avec les modifications qu'on fait, on va avoir une définition dans le règlement de ce qu'est un salarié à pourboire ou ceux qui ne sont pas à

pourboire. La référence est plus directe et plus claire qu'au lieu de dire «ceux qui habituellement reçoivent des pourboires». C'est ce qui correspondra à la définition d'«au pourboire» par rapport à ceux qui n'en ont pas.

Le Président (M. Rioux): Est-ce qu'il y a quelque chose qui s'ajoute pour le numéro 5°, par le remplacement, dans le troisième alinéa, des mots «dans les premier et deuxième alinéas»... les mots «au premier alinéa»? Non? Ça va. M. le ministre, c'est correct?

M. Rochon: Oui. En ce qui me concerne, oui.

Le Président (M. Rioux): Alors, on retourne à l'article 88.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Alors là je suis hors d'ordre, mais ce n'est pas grave. Ce n'est pas grave. Alors, l'article 88, maintenant. M. le député de Roberval.

M. Laprise: Concernant l'article 88, le premier paragraphe en haut, par la suppression, dans la quatrième ligne du premier alinéa, de «les travailleurs agricoles», pourquoi vous enlevez ça?

Le Président (M. Rioux): M. le ministre.

M. Rochon: C'est parce que l'article 88, c'est le pouvoir réglementaire qui s'applique à ceux qui sont exemptés de l'application de la loi. Comme on couvre maintenant les travailleurs agricoles...

M. Laprise: Vous ne les exemptez pas de la loi.

M. Rochon: Ils ne peuvent pas être exemptés de la loi. Donc, le règlement qui les exemptait disparaît par le fait même.

M. Laprise: O.K.

Le Président (M. Rioux): Ça va, M. le député? Très bien. Alors, ça va pour 55? Adopté. 56.

M. Rochon: À 56, on a un amendement.

Le Président (M. Rioux): Oui, on a un amendement à 56: L'article 89... Est-ce que vous avez tous vos documents?

M. Tranchemontagne: C'est du harcèlement.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Est-ce possible dans ton cas? André, est-ce possible dans ton cas? Ha, ha, ha! Alors, nous revenons à l'article 56, à l'article amendé par le petit texte suivant:

1° remplacer le paragraphe 2° par le suivant: par le remplacement, dans le sous-paragraphe i du paragraphe 4°, de «et 5° à 8°» par «et 6°»;

2° par le remplacement, dans le paragraphe 4°, des mots «du paragraphe» par «des paragraphes 7° et».

Ça, c'est le deuxième élément, deuxième paragraphe, paragraphe 2°, par le remplacement, dans le sous-paragraphe i... O.K.? Ensuite, par le remplacement du... Non, on va disposer de l'amendement.

Alors, l'amendement vise le paragraphe 2°.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Oui. Après ça, c'est: par la suppression, dans la deuxième ligne du premier alinéa, des mots «les domestiques», par la suppression du deuxième alinéa et par le remplacement, dans le troisième alinéa, des mots «dans les premier et deuxième alinéas» par les mots «au premier alinéa».

M. Tranchemontagne: On recommence, M. le Président, parce que là je ne sais pas où vous êtes, moi.

Le Président (M. Rioux): L'amendement, l'amendement.

M. Tranchemontagne: 56 toujours?

Le Président (M. Rioux): Oui. Alors: L'article 89 de la loi est modifié par la suppression du sous-paragraphe a et du paragraphe 4°.

M. Tranchemontagne: O.K. Ça, c'est l'amendement, ça.

Le Président (M. Rioux): Par le remplacement... Là, il y a un amendement à l'article 2°: par le remplacement, dans le sous-paragraphe i du paragraphe 4°...

M. Tranchemontagne: Mais je ne vois pas de sous-paragraphe i. C'est ça, mon problème, monsieur.

M. Rochon: C'est 89 dans la loi actuelle. L'article 89 de la loi actuelle, 4°.

M. Tranchemontagne: Ça ne réfère pas à la loi?

M. Rochon: Non, pas au projet de loi. Ça ne réfère pas au projet de loi, ça réfère à la loi.

M. Tranchemontagne: Ça ne réfère pas au projet de loi. C'est parce que, quand on parle d'un amendement, d'habitude, ça amende le projet de loi, ça n'amende pas la loi originale.

M. Rochon: C'est-à-dire, le projet de loi amende la loi.

M. Tranchemontagne: Oui.

M. Rochon: L'amendement modifie le projet de loi.

M. Tranchemontagne: C'est ça. Mais là je cherchais le i, là. Moi, je ne le trouve pas.

M. Rochon: Non, mais c'est parce que c'est déjà le projet de loi qui, si vous regardez le projet de loi, dit: Par le remplacement, dans le sous-paragraphe i du paragraphe 4°...

M. Tranchemontagne: Je le vois très bien, mais je le cherchais. Parce que, d'habitude...

M. Rochon: O.K. Vous l'avez trouvé, mon cher collègue. Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Je vais aller le trouver, là.

Le Président (M. Rioux): Quand on parle de i, on parle des catégories de salariés, là, si on se réfère à la loi...

M. Rochon: Oui, les catégories de salariés visées aux...

Le Président (M. Rioux): ...les catégories de salariés visées aux paragraphes 2° et 5° à 8° du premier alinéa de l'article 54. C'est ça?

M. Rochon: Oui.

M. Tranchemontagne: 89.

Une voix: 89 de la loi.

M. Tranchemontagne: Oui, oui, je sais, mais, d'habitude, quand tu fais un amendement...

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): On est toujours à l'amendement. On est toujours à l'amendement sur le paragraphe 2°, hein?

M. Tranchemontagne: Puis là, ici, il disait «6° et 7°». Ça fait que là il enlève le «7°». Moi, s'il avait dit qu'il enlève le «7°» de là, ç'aurait été bien plus simple pour moi.

Une voix: Ha, ha, ha!

● (15 h 40) ●

M. Tranchemontagne: J'ai donc bien fait de ne pas faire un avocat! Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Est-ce que l'amendement est correct? Ah bien, si l'amendement est correct... On me dit que l'amendement est correct. Vous, M. le député de Mont-Royal, c'est...

Mme Gauthier: On est correct. Il est très correct.

Le Président (M. Rioux): Sauf que...

M. Tranchemontagne: Alors, la députée de Jonquière me dit d'être correct.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Alors, j'ai tendance à être d'accord avec la députée de Jonquière.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Alors, l'amendement est adopté, donc ça corrige le i de 56... c'est-à-dire de 89 de la loi et ça nous ramène maintenant à l'ensemble de l'article, au paragraphe 3°: par le remplacement du paragraphe 6° par les suivants:

«6° les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant l'absence pour cause de maladie ou d'accident, le congé de maternité, de paternité ou parental, lesquels peuvent varier selon la nature du congé ou, le cas échéant, la durée de celui-ci;

«6.1° les cas et les conditions dans lesquels un congé parental peut se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié;

«6.2° les modalités de transmission de l'avis de licenciement...»

Mme Gauthier: M. le Président, à 6.1°, «après que l'enfant a été confié au salarié»...

M. Tranchemontagne: Oui. C'est correct, ça.

Mme Gauthier: C'est correct.

Le Président (M. Rioux): O.K.?

Mme Gauthier: «6.2° les modalités de transmission de l'avis de licenciement collectif et les renseignements qu'il doit contenir;

«6.3° le montant de la contribution financière de l'employeur aux coûts de fonctionnement du comité d'aide au reclassement et aux activités de reclassement;»;

4° par la suppression du paragraphe 8°.

Alors, dans la lecture de l'article 89, désormais on doit y inclure tout ce qu'on vient de porter à votre attention. Ça va? Adopté.

M. Tranchemontagne: C'est les douches puis des affaires de même.

Le Président (M. Rioux): Nous allons maintenant à l'article 57. L'article 57: L'article 90 de cette loi est modifié par la suppression du deuxième alinéa.

L'article 90 de la loi, c'est les catégories de salariés ou d'employeurs. Il y a la réglementation.

M. Rochon: ...

Le Président (M. Rioux): Oui, allez-y, monsieur.

M. Rochon: Ce que le deuxième alinéa de l'article 90 prévoyait, c'est que, des personnes visées au paragraphe 2° de l'article 3, c'est-à-dire les gardiens, gardiennes de personnes, la loi, auparavant, prévoyait que ces gens-là pouvaient, par règlement, être assujettis en totalité ou en partie, selon les conditions, et le reste. Alors, maintenant on les a assujettis à la loi, dans la loi,

donc ils n'ont pas besoin d'avoir un pouvoir réglementaire pour les assujettir à l'avenir. C'est fait, puis c'est fait par la loi plutôt que par règlement.

Une voix: Ça va?

Le Président (M. Rioux): Adopté. Article 57.

M. Tranchemontagne: Bien non, ce n'est pas 57.

L'effet des normes du travail

Le Président (M. Rioux): Excuse-moi.

58. L'article 96 de cette loi est modifié par la suppression des mots «autrement que par vente en justice».

Article 96, aliénation d'entreprise. Est-ce qu'il y a des explications? Oui?

M. Rochon: Oui, bien, expliquer pourquoi on fait ça. En fait, c'est une concordance avec les modifications qui ont été faites au Code du travail, où on avait enlevé la référence aux aliénations par vente en justice. Alors, on fait la concordance dans la Loi des normes du travail.

Le Président (M. Rioux): Concordance. O.K. Adopté.

Les recours

Les recours civils

59. L'article 99 de cette loi est modifié par le remplacement de «42.2 et 42.3» par «42.11 et 1019.4». C'est où?

M. Rochon: C'est des articles de la Loi des impôts, 42.2 et 42.3 qui sont remplacés par 42.11 et 1019. C'est dans tous les cas...

M. Tranchemontagne: ...

M. Rochon: C'est ça. C'est la référence aux deux articles de la Loi des impôts.

Le Président (M. Rioux): O.K.

M. Rochon: Alors, en fait, on fait une concordance à des modifications qui ont été apportées à la Loi des impôts pour faire référence aux bons articles.

Le Président (M. Rioux): O.K. Ça va? Adopté?

Des voix: Adopté.

Recours à l'encontre d'une pratique interdite

Le Président (M. Rioux): Article 60: L'article 122 de cette loi est modifié:

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

«1.1° en raison d'une enquête effectuée par la Commission dans un établissement de cet employeur;»

2° par le remplacement, dans le paragraphe 6° du premier alinéa, du mot «mineur» par «ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents»;

3° par la suppression, dans le paragraphe 6° du premier alinéa et après le mot «pris», du mot «tous».

M. Tranchemontagne: Un nouveau texte.

Le Président (M. Rioux): Un nouveau.

M. Rochon: Alors, M. le Président, il y a des changements de deux natures, là. Dans le premier cas, «en raison d'une enquête effectuée par la Commission», c'est qu'on rajoute, en fait, après le 1° qui donne la série de circonstances où il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, on rajoute une situation qui est celle d'une enquête effectuée par la Commission dans un établissement de cet employeur. Alors, on comprend qu'il y a des situations où un salarié peut souligner une situation, sans faire une plainte personnelle formelle, peut souligner une situation à la Commission des normes du travail qui, après examen, peut décider de faire enquête. Alors, c'est pour bien préciser que, s'il y a une enquête qui est faite par la Commission, les employés ou l'employé qui a déclenché, en fait, le processus d'enquête ne risque pas d'être pénalisé. Alors, ça, c'est probablement...

Les autres modifications, c'est des ajustements de concordance avec les changements qu'on a faits auparavant.

Mme Gauthier: M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Oui, madame.

Mme Gauthier: La plainte d'un salarié, ce n'est pas confidentiel, ça?

M. Rochon: Oui. Bien, c'est parce qu'il y a une démarche, là — on va demander qu'on m'écoute bien puis qu'on me corrige si je ne le dis pas correctement, là — il y a une démarche qu'un salarié peut faire, qui n'est pas une plainte pour son cas à lui mais qui est une démarche auprès de la Commission pour signaler, disons, une situation qui existe dans l'entreprise, qui ne correspondrait pas aux normes du travail. Si cette démarche-là est faite, la Commission peut enquêter, aller sur place. Et on voulait juste préciser aussi qu'il n'y a pas seulement dans le cas d'une plainte, mais, dans le cas de cette démarche qui ne signale pas nécessairement une situation individuelle, mais une situation qui regarde l'ensemble du milieu de travail, qu'il n'y a pas rien qui peut se faire pour retracer de qui pourrait être venu ce signalement et pénaliser la personne.

Mme Gauthier: S'il y a un seul employé?

M. Rochon: Oui, bien là c'est encore plus clair s'il y a un seul employé.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Rochon: C'est plus risqué, je dirais. Ha, ha, ha!
● (15 h 50) ●

Le Président (M. Rioux): Alors, ça va? Adopté. L'article 61: L'article 122.1 de cette loi est modifié par l'insertion, dans la deuxième ligne et après les mots «un salarié», de «, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles».

«D'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles», c'est un nouvel élément qui s'ajoute à l'article 122 de la loi.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Ça, c'est un gros coup de main aux salariés qui seraient victimes de pratiques interdites dans le 122. 122, ça vous dit quelque chose, des pratiques interdites?

M. Tranchemontagne: Non, je ne le dirai pas dans le micro. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Ça va? Très bien. Adopté.

Des voix: ...

M. Rochon: Ah, on s'attendait à l'un et l'autre. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Ça va nous aider à abroger l'article 122.2, n'est-ce pas, à l'article 62? Ça va? Oui? On abroge 122.2. Avec tout ce qui vient d'être ajouté, ça nous amène à l'article 62. Adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Rioux): 63. À l'article 63, nous avons un amendement. L'article 123 de cette loi, modifié par l'article 140 du chapitre 26 des lois de 2001, est à nouveau modifié par le remplacement... et deuxième alinéas par les suivants: «Un salarié qui croit avoir été...» Excusez-moi.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Oui. «Un salarié qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de l'article 122 et qui désire faire valoir ses droits doit le faire auprès de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de la pratique dont il se plaint.

«Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission des relations[...] — de — travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes [...] ne peut être opposé au plaignant.»

Alors, l'amendement vise 123. Il y a deux autres paragraphes que je vous lis:

2° par l'insertion, dans la première ligne du troisième alinéa et après le mot «domestique», de «ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée»;

3° par le remplacement, dans la deuxième ligne du troisième alinéa, des mots «ce domestique» par les mots «cette personne».

Alors, ça amène une nouvelle formulation de l'article 123. M. le ministre.

M. Rochon: J'aime autant voir si... Je pense que c'est assez clair quand on lit le texte, là. J'aime autant voir si ça soulève des questions que de me lancer dans une grande explication qui serait peut-être superflue.

Le Président (M. Rioux): Oui.

Mme Gauthier: Un salarié, M. le Président... Est-ce que je dois comprendre qu'un salarié peut directement porter sa plainte à la Commission des relations de travail? Alors, il sauve du temps s'il le fait dans les 45 jours? Le dernier alinéa, c'est: «Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission des relations[...] — de — travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes [...] ne peut être opposé au plaignant.» Ça veut dire qu'on peut carrément escamoter la première étape?

M. Rochon: Non. Ça, je pense, ça va corriger la situation où les gens pouvaient loger leur plainte au mauvais endroit, à la mauvaise Commission. Ce n'était pas toujours clair, parce qu'ils doivent s'adresser à la Commission des normes ou à la Commission des relations de travail. Alors là ce qu'on dit essentiellement, c'est que, si la plainte n'a pas été logée au bon endroit, on ne fera pas un retour à l'employeur, mais la Commission va la transférer directement à l'autre Commission, et ce sera comme si la plainte avait été faite où elle devait être.

M. Tranchemontagne: C'est ça que vous voulez dire par «ne peut être opposé au plaignant».

M. Rochon: Oui.

Le Président (M. Rioux): Ça va?

Mme Gauthier: Je voudrais juste... Non, ça ne va pas.

M. Tranchemontagne: On peut-u le discuter?

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Tranchemontagne: Sur quelle base la personne peut aller directement aux Normes par rapport à la Commission... directement à la Commission des relations de travail — je vais finir par le dire — plutôt que de passer par la Commission des normes?

M. Rochon: La règle, pour tout ce qui regarde le droit des normes du travail, c'est de soumettre les plaintes à la Commission des normes du travail.

Mme Gauthier: Oui.

M. Tranchemontagne: C'est ça.

M. Rochon: Or, l'expérience a révélé que, comme ce n'était pas précisé de façon très claire, certains adressaient leur plainte au BCGT ou risquaient de l'adresser à la nouvelle Commission des relations de travail. Encore là, il s'agira de deux commissions. Alors, on voulait éviter que quelqu'un soit pénalisé parce que ses délais courent pendant qu'il n'a pas adressé la plainte au bon endroit. C'est-à-dire que c'est plus facile pour la Commission des relations de travail, quand ça ne la concerne pas mais que ça aurait dû être envoyé à la Commission des normes, de l'envoyer là, ce qui est la règle générale.

Mme Gauthier: ...M. le Président, vous avez complètement... Peut-être que je lis mal l'amendement que vous suggérez, là. Parce que l'ancien amendement, l'article 123, ça donnait la procédure à suivre, qu'on déposait une plainte à la Commission des normes du travail, et ta, ta, ta, et là cette modification-là est carrément amendée par le nouveau 123, et, dans le nouveau 123, on dit qu'un salarié qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de l'article 122 et qui désire faire valoir ses droits doit le faire auprès de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de la pratique dont il se plaint. Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission des relations[...] — de — travail, le défaut de l'avoir soumise...»

M. Rochon: C'est ce qu'on dit.

Mme Gauthier: Donc, je fais le plus court, c'est-à-dire que je vais aller directement là. Il n'y a plus...

M. Rochon: Non. Non. La Commission qui a autorité ou compétence, c'est la Commission des normes du travail. C'est là que la plainte va être. Alors, si la personne fait erreur, s'adresse à la mauvaise Commission, mais si elle le fait à l'intérieur des délais...

M. Tranchemontagne: À 45 jours.

M. Rochon: ...oui, toujours le même 45 jours, mais elle ne l'a pas envoyée... Supposons qu'elle l'envoie au 44^e jour — je vais mettre l'exemple maximal — puis elle se trompe de Commission, elle l'envoie à la Commission des relations de travail. Bien, s'il n'y a pas...

Le Président (M. Rioux): Elle n'est pas victime de nouveaux délais.

M. Rochon: C'est ça. Si on ne juge pas que... C'est comme si elle l'avait envoyée à la bonne place, puis la Commission des relations de travail va la renvoyer où ça doit être. Ça veut dire: 44^e jour, le temps d'aviser cette personne-là qu'elle ne s'est pas adressée à la bonne place et de recommencer, son délai a couru puis c'est fini, elle aurait perdu son recours, tandis que là on va lui éviter de risquer de perdre son recours et que, si elle ne l'a pas envoyé à la bonne adresse... On va même remettre ça plus simple: les deux commissions vont entre elles s'échanger le document. Voyez-vous?

Mme Gauthier: M. le Président, je voudrais corriger le ministre. Son recours n'était pas terminé, il y a une disposition dans le nouveau Code civil qui permet effectivement une prolongation de délai. Quand on s'est trompé de tribunal et qu'on a déposé la plainte dans le mauvais tribunal, bien, la prescription est interrompue pour qu'on puisse recommencer... Ta cause n'est pas morte. Je ne me rappelle plus par coeur l'article du Code civil, là, mais...

M. Rochon: On parle de tribunaux administratifs, là. Je ne sais pas si ce que vous référez au Code civil s'applique au...

Mme Gauthier: Non, non, mais, je veux dire... Oui, oui, oui, puis il y a de la jurisprudence. Il y a de la jurisprudence, là.

M. Rochon: Ah, bien là vous nous dites: C'est déjà dans le Code civil, on est sûr que ça comprend nos deux commissions. Est-ce qu'on fait une grosse erreur en étant redondant pour que ce soit plus clair pour tout le monde, si c'est le cas? Ce n'est peut-être pas évident, là, pour tout le monde de faire référence au Code...

Mme Gauthier: Code civil?

M. Rochon: ...même dans ce cas de figure-là, là.

Mme Gauthier: Bien, je comprends que...

M. Rochon: On répéterait, on reprendrait, mais ce serait plus clair pour tout le monde.

Mme Gauthier: Je comprends que ce n'est pas évident, là, parce que...

M. Rochon: Oui. Oui. Ce serait plus clair pour tout le monde. C'est vraiment le seul objectif, là, c'était de rendre ça facile pour les gens. C'est de ne pas risquer qu'ils soient pénalisés d'une façon ou d'une autre parce qu'ils se sont mal débrouillés dans les dédales, les labyrinthes des différentes commissions ou autres, là.

● (16 heures) ●

Le Président (M. Rioux): Je vais vous lire le texte de 123 avec les amendements pour voir qu'est-ce que ça a l'air. Je pense que ça va nous aider, tout le monde: «Un salarié qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de [...] 122 et qui désire faire valoir ses droits doit le faire auprès de la Commission des normes du travail. Les dispositions relatives à un recours relatif à l'exercice par un salarié d'un droit lui résultant du Code du travail...»

Mme Gauthier: Non, ce n'est pas ça. Ce n'est pas ça. Ça n'existe plus.

Le Président (M. Rioux): Je ne vous aide pas du tout, là.

M. Tranchemontagne: Bien non, vous nous mêlez.

Mme Gauthier: Non. C'est ça, mon problème. Ça n'existe plus, ça.

Le Président (M. Rioux): Il n'y a pas d'amendement là.

Mme Gauthier: Mais la procédure n'existe plus.

Le Président (M. Rioux): Attendez un peu, là.

M. Tranchemontagne: ...

Le Président (M. Rioux): Bon, l'article 63... Ce n'est pas utile d'être désagréable, M. le député de Mont-Royal, ça va travailler quand même. L'article 63, O.K., on a dit tout à l'heure que cet article-là était modifié au chapitre 26 des lois de 2001 et est de nouveau modifié par le remplacement des premier et deuxième alinéas par les suivants, et tout à l'heure on vous a donné lecture de l'article 123, auquel article se greffe un amendement. L'amendement, on l'a sous les yeux. L'amendement, on l'a sous les yeux. Il y a eu des questions de posées. Est-ce que vous êtes suffisamment informés?

Mme Gauthier: Oui.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Adopté, 63. L'amendement est adopté? Alors, l'article 63, adopté également. 64.

Mme Gauthier: Bien, 123...

Le Président (M. Rioux): Il y a 63.1. C'est un nouvel article. Alors, 63.1 et 63.2, c'est des ajouts à 123. Insérer, après l'article 63 du projet de loi, le texte suivant: l'article 63.1. L'article 123.1 de cette loi, modifié par l'article 141 du chapitre 26 des lois de 2001, est à nouveau modifié par le remplacement, dans le deuxième alinéa, des mots «plainte à la Commission des relations du travail» par les mots «telle plainte».

Alors, l'article 123, ça «s'applique à un salarié qui croit avoir été congédié, suspendu ou mis à pied pour le motif énoncé à l'article 122.1. Cependant, le délai pour soumettre une telle plainte est alors porté à 90 jours.» Discussion sur l'amendement.

M. Rochon: On réalise qu'on est tout simplement dans des amendements de concordance.

Le Président (M. Rioux): Ah oui, oui. Absolument. Adopté. 63.2. Ça amende l'article 123.2. Insérer, avant l'article 64 du projet de loi, l'article suivant:

63.2. L'article 123.2 de cette loi est modifié par le remplacement, dans les première et deuxième lignes, de «premier alinéa de l'article 123» par «deuxième alinéa de l'article 123.4», par l'insertion, dans la troisième ligne et après les mots «congé de maternité», de «, d'un congé de paternité». Alors:

«123.2. La présomption qui résulte de l'application du deuxième alinéa de l'article 123.4 continue de s'appliquer pour au moins 26 semaines après le retour au travail du salarié à la fin d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé parental.»

Concordance. Alors, c'est...

M. Tranchemontagne: Juste une seconde, on regarde le 123.4.

Le Président (M. Rioux): Oui. Allez, monsieur.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Alors, nous avons fait 63, 63.1, 63.2... 63.1 et 63.2 qui est actuellement... Allez, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: C'est évidemment sur le 123.4, puisqu'on y fait appel, là, on fait appel au deuxième alinéa du 123.4, et, dans ce deuxième alinéa là, on dit que, «malgré le premier alinéa, le salarié peut, en tout temps, demander par écrit à la Commission des normes [...] de déférer sa plainte à la Commission des relations du travail». Juste au point de vue logique, là, tantôt on a dit: Si quelqu'un l'envoie à la mauvaise place, l'envoie à la Commission des relations de travail à la place, on n'en lui en tiendra pas rigueur. Autrement dit, il ne sera pas pénalisé pour autant. Mais là on lui ouvre la possibilité, au travailleur, de dire à la Commission des normes: Arrêtez, envoyez-moi à la Commission des relations de travail, envoyez ma plainte à la Commission des relations de travail. On dirait que c'est lui qui a le loisir, là, d'aller à l'un ou l'autre, tu sais, si je comprends bien le 123.4. Il y a un amendement à 123.4?

Le Président (M. Rioux): Oui. Alors, ça va?

M. Tranchemontagne: On va le mettre en suspens puis, quand on aura vu le 123.4, on y reviendra. C'est correct?

Le Président (M. Rioux): Alors, on suspend 63.2?

Mme Gauthier: Oui.

Le Président (M. Rioux): On suspend 63.2. Nous passons à l'article 64 qui amende 123.3. L'article 64: Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 123.3, du texte suivant.

Mme Gauthier: Il y a un amendement.

Le Président (M. Rioux): Il y a un amendement.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Oui. Par le texte suivant — je le lis:

«Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) qui sont applicables à un recours relatif à l'exercice par un salarié d'un droit lui résultant de ce Code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

«La Commission des relations du travail ne peut toutefois ordonner la réintégration d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer

la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée dans le logement de l'employeur.»

Alors, voilà l'amendement à l'article 123.4: «Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte par la Commission des normes du travail, cette dernière défère sans délai la plainte à la Commission des relations du travail.»

Alors, c'est ça que vouliez dire tout à l'heure, Mme la sous-ministre? C'est ça. O.K. Alors, voilà pour l'amendement.

Mme Gauthier: M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Oui, Mme la députée de Jonquière.

Mme Gauthier: M. le ministre, lorsqu'un salarié ou une salariée dépose une plainte directement à la Commission des relations de travail, le délai de 60 jours que la Commission des relations de travail a pour rendre sa décision, c'est 60 jours à compter du dépôt de la plainte devant la Commission des relations de travail qui s'applique à partir de quand?

Le Président (M. Rioux): Alors, dans le Code, ça dit quoi?

M. Rochon: Pour bien comprendre la question, M. le Président, la plainte, normalement, est déposée à la Commission des normes.

Le Président (M. Rioux): À quel moment débute-t-elle... Le délai, à quel moment débute-t-il?

M. Rochon: Vous parlez de la Commission des normes et non pas la Commission des relations de travail?

Mme Gauthier: Oui. Mais le délai, le délai de 60 jours que la Commission des relations de travail a pour rendre sa décision, il débute à partir du moment où la plainte est référée à la Commission des relations de travail. Alors, le délai de 60 jours... Si effectivement la salariée s'est trompé, est-ce qu'elle perd du temps ou elle va...

Le Président (M. Rioux): On a dit, dans un article qu'on a adopté précédemment, qu'il n'y avait pas de perte.

Mme Gauthier: Non, mais, si...

● (16 h 10) ●

Le Président (M. Rioux): Il n'y avait pas de pénalité pour l'employé s'il s'est trompé d'endroit.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Ça doit être assujéti aux mêmes règles puis aux mêmes délais, hein, M. le ministre?

M. Rochon: On va le vérifier exactement, là.

(Consultation)

M. Rochon: M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Alors, très bien.

M. Rochon: On a vérifié, là, dans le Code. Le délai pour la Commission des relations de travail est un délai de 90 jours. Il y a un délai de 60 jours pour une décision en matière d'accréditation. Bon. Pour les autres, s'il y a une demande d'accréditation, la Commission des relations de travail a 60 jours pour décider. Le délai général pour toutes les autres matières qui lui sont soumises est de 90 jours.

Une voix: ...

M. Rochon: Ce n'est pas ça qu'est la question. Bon, bien, c'est ça. Je n'étais pas sûr de comprendre. On va essayer de comprendre la question correctement avant de fournir un minimum de réponse.

Le Président (M. Rioux): On va reprendre la question.

Mme Gauthier: Bien, la madame, elle a compris, là.

Le Président (M. Rioux): Alors, Mme la députée de Jonquière, s'il vous plaît, reformulez.

M. Rochon: Ah bien, si madame a compris, je peux demander à Mme la sous-ministre de donner la réponse.

Le Président (M. Rioux): Oui, oui, sûrement.

Mme Parent (Anne): Posez votre question.

Mme Gauthier: Le délai de 60 jours, vous savez, tantôt on a parlé d'un délai de 60 jours à partir du moment où la... La Commission des relations de travail a 60 jours pour rendre sa décision à partir du moment où on lui a référé la plainte.

Mme Parent (Anne): Le 60 jours dont on parlait tout à l'heure, c'est au regard du changement du statut du salarié. Dans le cas qu'on a ici, une plainte en matière de 123, ce qu'on a changé dans les modifications, c'est une rémunération. Ça procède de la même façon. Présentement, la plainte devra être déposée à la Commission des normes, qui fait le processus normal, et, après, quand c'est terminé, c'est déferé.

Mettons que la plainte se rend à la Commission des relations de travail. Il y a l'audition effectivement devant le commissaire, et le commissaire a 90 jours... du délibéré pour rendre sa décision. Si, par hasard, comme vous faisiez référence, la personne se trompe et l'envoi à la Commission des relations de travail, la Commission des relations de travail va le retourner à la Commission pour permettre à la Commission des normes de faire le travail et l'enquête qu'elle doit faire, et ça n'entache pas le 45 jours de délai du dépôt de la plainte.

Une voix: Formidable. Formidable.

M. Tranchemontagne: Le dépôt à la Commission des normes, dans l'exemple que vous venez de faire, là?

Mme Parent (Anne): C'est ça.

M. Tranchemontagne: Autrement dit, si la personne est allée à la mauvaise place...

M. Rochon: Non, ça, c'est clair. Il y a un transfert automatique.

M. Tranchemontagne: ...on retourne... et le 45 jours commence là, en autant qu'il est à l'intérieur de son 45 jours.

Mme Parent (Anne): C'est ça. C'est ça. Elle n'est pas en défaut si par hasard, effectivement, elle s'était trompée d'endroit.

Le Président (M. Rioux): Alors, ça dispose de l'amendement?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Rioux): Adopté. Alors, l'article 64 est adopté. À l'article 65...

M. Tranchemontagne: Juste pour être sûr, c'est l'amendement qu'il faut adopter en premier?

Le Président (M. Rioux): Oui. C'est fait. On l'a fait.

M. Rochon: Il y a un autre 64, hein?

Mme Gauthier: Il y a un autre...

Une voix: Il y a un autre amendement.

Le Président (M. Rioux): Oui, oui. En tout cas, le premier amendement est réglé.

M. Rochon: ...

Le Président (M. Rioux): Non. On a un autre amendement, à l'article 64, qui modifie 123.4.1. Alors: Dans l'article 64 du projet de loi, insérer, avant l'article 123.5, le texte suivant:

«123.4.1. La Commission peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail (chapitre 27).»

Ouais, c'est le maintien du droit de représentation.

M. Rochon: On ne rajoute rien, là, on est dans la renumérotation de la nouvelle séquence. C'est ça qui était le dernier alinéa de...

Le Président (M. Rioux): Le maintien du droit à être représenté même si t'es syndiqué.

M. Rochon: ...l'article 123 de la loi actuelle.

Le Président (M. Rioux): C'est beau. Alors... Oui.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): C'est beau? Adopté. Est-ce que l'article 64 est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Rioux): Adopté. Article 65.

M. Tranchemontagne: On va revenir à 123, là.

Le Président (M. Rioux): Oui. Là, il ne faut pas que 63.2... Attendez que je retrouve mes papiers. On l'a laissé en suspens. Voilà. 63.2. Vous vous souviendrez, là, qu'à l'article on visait à amender l'article 64 du projet de loi.

Insérer, avant l'article 64 du projet de loi, l'article suivant: L'article 123.2 est modifié par le remplacement, dans les première et deuxième lignes, de «premier alinéa de l'article 123» par «deuxième alinéa de l'article 123.4» — ah, oui, oui, oui, je comprends — par l'insertion, dans la troisième ligne et après les mots «congé de maternité», de «congé de paternité».

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): «La présomption qui résulte de l'application du deuxième alinéa de l'article 123.4 continue de s'appliquer pour au moins 26 semaines après le retour au travail du salarié à la fin d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé parental.»

● (16 h 20) ●

Ça complète, là. Il nous manquait un élément; on l'a. Ça va? Pas encore. Prenez le temps qu'il faut, M. le député. De la concordance.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Pourquoi parle-t-on de 26 semaines? C'est 26 semaines après le retour au travail.

M. Rochon: Y a-tu quelque chose qui n'est pas clair?

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Tranchemontagne: Pourquoi le 26 semaines?

Le Président (M. Rioux): Pourquoi le 26 semaines?

M. Tranchemontagne: Pourquoi la présomption va s'appliquer pour encore 26 semaines...

Le Président (M. Rioux): Après le retour au travail...

M. Tranchemontagne: ...après le retour?

Le Président (M. Rioux): ...à la fin d'un congé de maternité, paternité, parental.

M. Rochon: Bon. Alors, il y a une erreur, là, disons, une erreur de frappe. C'est 20 semaines qu'il faut lire, comme c'est écrit dans la loi, et non pas 26 semaines. Vous avez raison. Un bon point.

Le Président (M. Rioux): Alors, on corrige «26» par «20».

M. Rochon: Je comprends que le seul changement qui est fait, c'est de rajouter le congé de paternité.

Le Président (M. Rioux): Oui, c'est ça.

M. Rochon: On l'avait fait, mais on ne change rien, par ailleurs.

Le Président (M. Rioux): Mais on corrige le «26» pour «20».

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Non, ce n'est pas un amendement, ça. On reffappe. Très bien. Alors, ça dispose de l'article 63.2. Adopté.

Recours en cas de harcèlement psychologique

Nous allons maintenant à 65. À l'article 65, il y a un amendement: À l'article 65 du projet de loi, insérer, dans la deuxième ligne de l'article 123.5 et après le mot «lucratif», les mots «de défense des droits des salariés».

Alors, l'article modifié, là, ça fait tout simplement «sans but lucratif de défense des droits des salariés», la lecture de 123.5, désormais. Oui?

M. Tranchemontagne: ...amendements sur le 65, là.

Le Président (M. Rioux): Ah, oui, oui, on en a plusieurs.

M. Tranchemontagne: Puis là je ne sais plus lequel qui est le bon.

Le Président (M. Rioux): Bien, c'est 123.5.

M. Tranchemontagne: Oui, mais c'est parce que...

Le Président (M. Rioux): 123.5.

M. Rochon: C'est-à-dire, le 65, si je peux me permettre, M. le Président, rajoute, en fait, à la Loi des normes actuelle une section complète qui est la section sur le recours en cas de harcèlement psychologique. Alors, ça, ça va être les articles 123.5 jusqu'à 123.19, je pense, ou quelque chose comme... 123.16.

Le Président (M. Rioux): Alors, c'est tout un bloc d'articles, hein? 65, là, c'est un...

M. Rochon: Il y a un bloc qui est une nouvelle section, là, sur le recours en cas de harcèlement psychologique...

Le Président (M. Rioux): Oui, oui, une pièce importante.

M. Rochon: ...puis là, dans ces 123.5, .6, .7, on aura certains amendements pour...

Le Président (M. Rioux): Certains amendements. Alors, voici le premier, d'ailleurs, où on ajoute «de défense des droits des salariés» à 123.5: «par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés». Est-ce que ça va pour 123.5?

M. Rochon: Donc, la seule raison de cet ajout, M. le Président, c'est de garder les mêmes références, les mêmes termes partout dans la loi. Et on a réalisé, en le réexaminant après, que l'article 102 qui parle de plaintes dans la loi actuelle et de possibilités pour un organisme d'intervenir au nom d'une personne identifiait l'organisme comme étant, à l'article 102, «par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés». On veut viser le même genre d'organismes. Alors, on précise la référence pour qu'elle soit la même qu'à l'article 102.

Le Président (M. Rioux): Ça va?

Mme Gauthier: Un instant, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Vimont.

M. Gaudreau: Tout ouïe.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

Mme Gauthier: M. le Président, un organisme sans but lucratif de défense de droits des salariés, c'est des organisations syndicales?

M. Rochon: Non. Syndicales, non.

Le Président (M. Rioux): Sans but lucratif.

Mme Gauthier: Bien là...

M. Rochon: Non. Le 102, là, disait qu'une telle plainte peut être adressée, pour le compte d'un salarié qui y consent, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés». C'est plutôt un organisme communautaire, si on veut prendre une autre appellation. Alors, ça, ça existe déjà dans la loi, là, qu'un organisme de défense des droits peut représenter un salarié.

Le Président (M. Rioux): Moi, je me souviens, M. le ministre, que l'Alliance des professeurs de Montréal n'était pas un organisme sans but lucratif.

M. Rochon: Elle n'était pas classée comme sans but lucratif. Ha, ha, ha!

Mme Gauthier: Mais est-ce que, par exemple, ça pourrait faire en sorte qu'un conseil central puisse déposer une plainte?

M. Rochon: Non. Ça ne vise pas un syndicat, ça vise vraiment un organisme communautaire, un organisme sans but lucratif de défense des droits.

Mme Gauthier: Un organisme, ce n'est pas marqué «organisme communautaire», c'est marqué «un organisme»...

M. Rochon: Non, je prenais un synonyme, là, entre guillemets. C'est marqué «un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés». Là, vous nous demandez: Est-ce que cette terminologie-là pourrait s'appliquer à un syndicat accrédité en fonction du Code du travail?

Mme Gauthier: Je ne parle pas d'un syndicat, je parle d'un conseil central. Ce n'est pas un syndicat.

M. Rochon: Ah, bien là c'est une organisation d'une structure du monde syndical. Moi, ce que je peux vous dire, c'est que, non, ça ne réfère pas à ça.

Le Président (M. Rioux): Mais c'est un regroupement régional de syndicats.

M. Rochon: Et je ne pense pas que ça ait jamais posé problème dans l'interprétation de la loi non plus.

Le Président (M. Rioux): Un conseil central, c'est un regroupement régional de syndicats.

Mme Gauthier: Oui, mais ce n'est pas un syndicat.

M. Rochon: Non, mais la réponse à votre question, c'est: Est-ce qu'un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés, ça peut représenter un regroupement régional central de syndicats? Ça ne vise pas ça. Ça vise vraiment ce qu'on appelle communément, je pense, des groupes communautaires qui s'occupent de défense des droits des personnes. C'est ça que ça vise. C'est ça que l'article 102 vise.

M. Tranchemontagne: Avez-vous un exemple à nous donner?

Mme Caron: Au Bas de l'échelle.

M. Rochon: Puis c'est un article — c'est ça — qui est là depuis le début de la loi, qui a été amendé à quelques reprises. Oui, Au Bas de l'échelle serait un exemple.

Une voix: Ce serait un exemple.

Le Président (M. Rioux): O.K.?

M. Rochon: Et là on voudrait que, dans le cas de harcèlement psychologique, la même chose puisse se faire que dans le cas d'une plainte pour tout autre sujet.

Le Président (M. Rioux): Tout autre sujet. C'est ça. Très bien.

M. Tranchemontagne: Alors, ça veut dire que cet organisme-là représenterait le salarié, la personne.

M. Rochon: Pourrait.

M. Tranchemontagne: Pourrait.

M. Rochon: C'est ça, ce serait...

M. Tranchemontagne: Si on revient au délai, puis etc., est-ce que ça risque d'étirer les délais ou...

M. Rochon: Non, non, non. Les délais sont ceux de la loi, puis, peu importe la façon dont la plainte est acheminée, c'est le même délai qui s'applique tout le temps.

Le Président (M. Rioux): O.K. Alors...

Mme Gauthier: Un instant, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Roberval.

M. Laprise: Ça peut être un recours collectif aussi. Quand tu fais un recours collectif, tu fais un comité qui peut prendre en main un objectif comme ça. Disons qu'il y a plusieurs personnes qui ont été harcelées. Elles peuvent en faire un recours collectif, comme je le comprends, en tout cas, ici.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Roberval.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Attendez. Attendez un peu.

M. Laprise: Oui. Même si c'est du harcèlement individuel, tu peux en faire un recours collectif.

M. Rochon: Non, non, non.

M. Laprise: Non?

M. Rochon: Ce n'est pas ça qu'on dit, là. Non, non. On ne dit pas... Non, non. Tout ce qu'on dit, c'est qu'une personne qui a un recours, comme c'est déjà le cas, là, pour une plainte qui peut être faite en vertu de la Loi des normes, peut être aidée, assistée ou représentée par un organisme. Alors, on peut comprendre, dans certains cas...

M. Laprise: ...d'un ou de plusieurs, plusieurs salariés ensemble.

M. Rochon: Ah oui, ça peut être plus qu'un.

M. Laprise: Ça peut être plusieurs.

M. Rochon: Oui, oui, mais ça ne devient pas un recours collectif. C'est que l'organisme va parler au nom de chacune des personnes individuellement.

M. Laprise: O.K.

M. Rochon: Mais on ne rentre pas dans de la procédure du recours collectif, là.

Le Président (M. Rioux): Très bien. On retourne maintenant du côté de l'opposition.

● (16 h 30) ●

Mme Gauthier: M. le Président, peut-être que, la réponse, je vais l'avoir plus tard lorsqu'on va parler du cumul des recours, mais, compte tenu du fait qu'on a dit que les dispositions concernant le harcèlement psychologique faisaient partie intégrante des conventions collectives, ça veut dire aussi que l'organisation médicale peut déposer une plainte en vertu de la Loi sur les normes.

M. Rochon: Ce qu'on a vu, je pense, quand on a parlé du harcèlement précédemment, c'est que, dans le cas d'un salarié qui fait partie d'un syndicat, à ce moment-là, sa plainte va se faire en vertu de sa convention collective.

Mme Gauthier: Elle n'aura pas de cumul.

M. Rochon: Non.

Mme Gauthier: La salariée qui est membre d'une unité, qui est membre d'un syndicat, elle, elle n'aura pas de cumul de recours?

M. Rochon: Elle va avoir la protection qui est prévue dans sa convention collective.

Le Président (M. Rioux): Alors...

M. Tranchemontagne: À la condition que ce soit supérieur...

M. Rochon: Oui, oui, c'est ça. Puis on a prévu aussi que, une fois la loi adoptée, le projet de loi adopté, les mesures prévues pour le harcèlement psychologique seront intégrées dans les conventions collectives. Donc, ça veut dire que ça devient à la base de toute convention collective, ou une convention collective peut avoir déjà plus. À ce moment-là, ça s'arrête, évidemment.

Le Président (M. Rioux): Donc, il n'y a pas de vide, nulle part.

M. Rochon: Alors, pour le syndiqué, c'est la procédure syndicale, si vous voulez, qui prévaut, sinon pour le non-syndiqué c'est la Commission des normes.

Le Président (M. Rioux): O.K.

Mme Gauthier: M. le Président, je voudrais revenir. M. le Président, je ne sais pas pourquoi, mais, moi, je ne vois pas pourquoi on exclut la représentativité

des syndicats. Je m'explique. Quand, par exemple — je vais vous expliquer mon cas — il y a une organisation syndicale, malheureusement, ils ne sont pas capables de recruter suffisamment de membres parce que le patron est mis au courant avant le dépôt de la requête en accréditation, et des fois on n'est pas en mesure de déposer une plainte de congédiement pour activité syndicale parce qu'on n'est pas capable d'établir la présomption au sens de l'article 16 du Code du travail. Mais la personne subit par la suite du harcèlement psychologique. À ce moment-là, la personne, la salariée qui a juste voulu partir un syndicat, elle, il va falloir qu'elle se défende toute seule?

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Rochon: Ça dépend du cas de figure.

Le Président (M. Rioux): M. le ministre.

M. Rochon: S'il y a une tentative, si je comprends bien la question, de syndicalisation qui avorte... Si je comprends bien, ça n'a pas marché.

Mme Gauthier: Ça n'a pas marché. Puis ça arrive.

M. Rochon: Ça n'a pas marché. Là, à ce moment-là, la personne n'est pas syndiquée. Et, s'il y a des repréailles ou quoi que ce soit qui était exercé pour ça, le salarié non syndiqué — un cas d'espèce — lui peut formuler une plainte...

Le Président (M. Rioux): En vertu des normes.

M. Rochon: ...en vertu des normes. Ce qu'on dit, c'est que, s'il y a une convention collective qui s'applique, à ce moment-là, c'est...

Mme Gauthier: Non, non, ça, je comprends ça, sauf que, moi, mon propos, c'est: la tentative de syndicalisation a échoué, et, évidemment, un employeur de mauvaise foi et le moins brillant ne voudra pas de mesures de repréailles, là, dans les semaines, voire même dans le mois qui suit, il va attendre un petit peu que le temps passe, et là les mesures de harcèlement peuvent commencer. Et c'est là où généralement les organisations syndicales suivent leur monde. Mais là il ne pourrait pas représenter, le syndicat qui aurait... ne pourrait pas représenter la salariée.

Le Président (M. Rioux): O.K.? Ça va? Alors, si la tentative de syndicalisation a échoué et que la poussière est retombée...

Mme Gauthier: On pense.

Le Président (M. Rioux): ...on pense, est-ce que l'employeur pourrait revenir à la charge pour essayer de mettre dehors un employé dont il se souvient de l'activisme syndical?

M. Rochon: Oui.

Le Président (M. Rioux): O.K. Alors, s'il n'y avait pas de syndicat, on espère que les normes s'appliquent sur le harcèlement.

Mme Gauthier: Non, non, je le sais, que les normes s'appliquent, sauf que l'employé en question ne pourrait pas se faire représenter par l'organisation syndicale qu'il avait supportée, là, quelques semaines.

Le Président (M. Rioux): Qu'il avait supportée, ça, c'est sûr. Mais, Mme Gauthier, les procureurs du syndicat peuvent accompagner le travailleur devant la Commission des normes.

M. Rochon: Ils ne peuvent pas rentrer là-dedans, oui.

Mme Gauthier: L'avocat, l'avocate qui coûte cher, là...

Le Président (M. Rioux): L'avocat syndical, il est payé par la centrale. O.K. M. le ministre.

Mme Gauthier: Bien non!

M. Rochon: Écoutez, je m'excuse, la dernière question qui était sur la table, c'était quoi, avant que je confirme mon non?

Le Président (M. Rioux): Je peux essayer de la résumer. C'est que la députée de Jonquière voulait savoir. Un travailleur qui a fait de l'activisme syndical en vue d'une accréditation, si l'accréditation achoppe, à un moment donné ça brasse moins dans la boîte, la poussière tombe, mais l'employé est toujours dans la mire du patron et il voudrait le mettre à la porte, elle veut savoir si les normes s'appliquent dans de tels cas.

M. Rochon: Alors, dans ce cas-là — je pensais que j'avais répondu à ça — si cet employé-là, il n'est pas syndiqué, donc il est couvert par la Loi des normes du travail. Et, si le patron, pour quelque raison que ce soit, le harcèle, bien oui, il peut faire une plainte en vertu de la Loi des normes.

Mme Gauthier: Mais ce n'est pas...

M. Rochon: Ce n'est pas ça qui est la question?

Mme Gauthier: Ce n'est pas grave. Ha, ha, ha!

M. Rochon: Non, mais comment ça c'est si compliqué de comprendre?

Mme Gauthier: Ah non! On ne recommence pas, là! Ha, ha, ha!

Une voix: ...

M. Rochon: Ah, la question, c'est: Est-ce que le syndicat peut le représenter?

Le Président (M. Rioux): Bien oui.

M. Rochon: Ah! Normalement, c'est un organisme sans but lucratif, le syndicat. La personne n'est pas syndiquée.

Mme Gauthier: C'est un organisme sans but lucratif qui est à la défense des travailleurs,

M. Rochon: On peut imaginer le cas de figure où un syndicat désirerait se faire reconnaître ou être traité comme un organisme sans but lucratif qui s'occupe de la défense des droits des citoyens et qui irait représenter un travailleur non syndiqué. C'est ça que vous dites, là?

Mme Gauthier: Oui.

M. Rochon: Je ne sais pas si le cas de figure s'est déjà présenté. Le syndicat pourrait probablement le faire. Si c'est une organisation sans but lucratif qui s'occupe de la défense des droits des salariés et que les syndicats voulaient commencer à représenter des non-syndiqués au même titre qu'un organisme communautaire... Je ne sais pas si ça s'est déjà présenté.

Mme Gauthier: Pas l'organisation, mais... En tout cas, laissez faire.

Le Président (M. Rioux): Mais je voudrais dire à la sous-ministre que...

M. Rochon: Ah! Bien là on me confirme que, oui, ça s'est déjà présenté. Maintenant, il faut bien faire attention. Quand un syndicat intervient pour du monde syndiqué parce qu'il y a une accréditation syndicale, il représente ces gens-là. S'il intervient à titre d'organisme sans but lucratif pour la défense des droits, il va les assister, comme a dit la sous-ministre, mais il ne les représente pas de la même façon qu'un syndicat représente son monde syndiqué. On se comprend? Mais, oui, il peut — et c'est déjà arrivé — il peut agir comme un organisme sans but lucratif pour la défense des droits. Il semble que c'est très rare, mais ça s'est déjà fait puis ça peut se faire.

Mme Gauthier: Merci.

M. Rochon: Là, on se comprend-tu?

Mme Gauthier: Moi, oui. J'ai compris.

Le Président (M. Rioux): Parce qu'il y a des avocats des syndicats qui représentent les travailleurs jusqu'à la Commission. Ils le font sur une base individuelle. Bien oui. Alors, 123.5, adopté. 123.6.

La Secrétaire: .8. .8. Ah!

Le Président (M. Rioux): On n'est pas rendus à .8.

«123.6. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.»

Mme Gauthier: 123.6?

M. Tranchemontagne: Il n'y a pas d'amendement.

Le Président (M. Rioux): 123.6. Il n'y a pas d'amendement à 123.6. Il y en aura un à 123.8, préparez-vous.

Mme Gauthier: Oui. C'est beau.

Le Président (M. Rioux): Alors, ça va? Adopté.

M. Tranchemontagne: Non, non, non.

Mme Gauthier: Un instant, là. On va prendre le temps de le lire.

M. Tranchemontagne: C'est quoi, le rush, là?

M. Rochon: Bien, il n'y a pas de rush, c'est 90 jours.

Le Président (M. Rioux): Bien, je veux dire, il n'y avait pas de manifestation d'intervention.

Mme Gauthier: C'est parce qu'on vient de regarder, on cherchait...

M. Tranchemontagne: On le cherchait.

Le Président (M. Rioux): Il est devant vous, là. 123... Est-ce qu'il y a des explications sur 123.6, M. le ministre? Non?

M. Rochon: Bien, je pense que ça parle de soi, là. Le choix a été fait. Il y a une prescription nécessaire à un moment donné, on ne peut pas s'attendre... On ne souhaitait pas que, là, deux ans, trois ans, quatre ans après un harcèlement, quelqu'un puisse tout d'un coup arriver devant la Commission des normes. Alors, ça a été de voir qu'est-ce qui est raisonnable. 90 jours, là, on s'entend bien, 90 jours après le dernier acte, le dernier geste. Pas après le début du harcèlement.

Le Président (M. Rioux): Le dernier geste. O.K.? Ça va? 123.6, donc, adopté.

• (16 h 40) •

«123.7. Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence — diligence.

«Les articles 103 à 110 s'appliquent à cette enquête, compte tenu des adaptations nécessaires.»

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Oui, ça a déjà été dit. C'est vrai, vous avez raison. M. le ministre.

M. Rochon: J'ai l'impression qu'ici, effectivement, en faisant référence à 103, aux articles 103 à 110... Et il y a l'article 104 qui dit que, «sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence». On pourrait ne pas le dire. Le seul souci a été de décrire, dans cette action-là, étape par étape, tout le processus qui est fait là. Alors, dans ce sens-là, il y a

une redondance. Le 104 le redit. Mais de le dire dans la loi... Quand les gens vont lire ça, là, la référence à 103 à 110, les gens n'auront pas ça nécessairement à portée de la main.

Le Président (M. Rioux): Mais la diligence s'applique pour le harcèlement psychologique comme dans tout autre problème. C'est ça que ça veut dire. Alors, on maintient 123.7. Adopté.

123.8. Il y a un amendement. C'est deux nouveaux textes. Il y a 123.8, et après il y aura 123.8.1 et 123.8.2.

M. Tranchemontagne: ...

Le Président (M. Rioux): Non, il n'y a pas d'amendement.

M. Rochon: Non, il n'est pas modifié.

Le Président (M. Rioux): Mais, à 123.8.1, c'est que l'article...

Mme Gauthier: On fait-u le 123.8 avant?

M. Tranchemontagne: On va faire le 123.8 avant?

Le Président (M. Rioux): Oui. Est-ce qu'il y a des questions, des... Du côté du ministre, il n'y a pas d'explications non plus? Ça va?

M. Rochon: En tout cas, je vais faire la lecture, là, mais, à moins que ça soulève une question, je ne fournirai pas d'explications.

M. Tranchemontagne: J'ai une question, M. le ministre.

Le Président (M. Rioux): Oui, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: On dit que la Commission ou l'organisme, selon le cas, peut, dans les 30 jours... Alors, c'est la Commission. On dit: Dans les 30 jours... peut référer tout de suite à la Commission des normes? C'est ça? Des relations, là. Je suis mêlé. C'est parce que, si la Commission...

Je vais vous l'expliquer, comment je le comprends. Si la Commission des normes refuse de donner suite à l'enquête, pourquoi elle accepterait, à ce moment-là, de référer à la Commission des relations de travail? Si elle refuse, c'est parce qu'elle trouve que ce n'est pas justifié. Donc, pourquoi perdre du temps de la Commission des relations de travail?

M. Rochon: Relisons attentivement: «En cas de refus de la Commission de donner suite à une plainte...

M. Tranchemontagne: Oui. C'est ça que je dis.

M. Rochon: ... — la suite, ce n'est plus la Commission, à ce moment-là; la Commission ne doit pas donner suite; c'est — le salarié ou, le cas échéant,

l'organisme — un organisme sans but lucratif de défense de droits qui l'a représenté — sur consentement écrit du salarié — et le reste — peut, dans les 30 jours de la décision [...] déferer [...] à la Commission des relations du travail.» Si la Commission a jugé que c'était justifié, elle-même va faire la procédure, sinon elle ne le fera pas. La personne va le faire à ses frais, à ce moment-là. Mais le travailleur peut continuer.

Le Président (M. Rioux): C'est ça.

M. Tranchemontagne: Question, pas de texte de loi, là, mais question...

M. Rochon: Excusez. Ce qui est la situation dans le cas des plaintes pour autre raison, en fait, c'est le même genre de fonctionnement que la Commission.

M. Tranchemontagne: La seule chose qui m'inquiète, c'est toute la discussion qu'on a eue tantôt sur le staffing, le nombre de personnes à la Commission des relations de travail. Est-ce que ça, ça peut amener un volume important? On ne le sait pas, hein, on ne le sait pas. Vous n'avez pas fait d'étude d'impact là-dessus? Vous n'avez pas de chiffres, ou d'estimé, ou des choses comme ça?

M. Rochon: Oui, oui, oui. On a fait, dans l'étude d'impact, des estimations de ce que l'ensemble des normes peut avoir comme impact sur la Commission.

M. Tranchemontagne: C'était quoi, vos...

M. Rochon: On se rappellera, c'est que, au global, au total, là, je ne pourrais pas vous donner la partie strictement du harcèlement, mais, au total, les différents changements qu'on fait, dans notre étude d'impact, on estime que ça pourra avoir, à terme, quand tout ça s'appliquera, un impact de 23 millions sur le budget de la Commission. Alors, ça veut dire que c'est clair que ça va prendre des ressources de plus au cours des prochaines années.

M. Tranchemontagne: De la Commission... De laquelle des deux, là, qu'on parle?

M. Rochon: Pardon?

M. Tranchemontagne: Quand vous parlez de l'impact de 23 millions, vous parlez de la Commission des relations ou de la Commission des normes?

M. Rochon: Non, non, non, la Commission des normes.

M. Tranchemontagne: O.K. Mais, moi...

Mme Gauthier: ...de la Commission des relations de travail?

Une voix: ...

M. Rochon: Le 23 millions, c'est les deux? Bon.

Le Président (M. Rioux): Ça s'applique aux deux.

M. Rochon: On me précise que le 23 millions implique l'impact sur les deux commissions.

Le Président (M. Rioux): Les deux.

M. Tranchemontagne: O.K. Pour atteindre le 23 millions en dollars, vous avez dû estimer en volume, en nombre, etc. On a-tu une idée...

Le Président (M. Rioux): Tu veux dire le nombre d'employés?

M. Tranchemontagne: Le nombre de... Tu sais, ça représente quoi en nombre absolu puis en pourcentage, par exemple, par rapport à ce qu'on vit actuellement?

Le Président (M. Rioux): Est-ce qu'il y a eu des projections de faites?

M. Tranchemontagne: Bien, l'impact. C'est ça, une étude d'impact.

(Consultation)

M. Rochon: ...la question à l'étude d'impact.

M. Tranchemontagne: Page 46?

M. Rochon: Si vous l'avez, page 45. Je ne sais pas si on a la même numérotation, peut-être, là.

M. Tranchemontagne: Le tableau? C'est-u le tableau...

M. Rochon: Non. Juste avant, je pense.

M. Tranchemontagne: O.K., 45.

M. Rochon: O.K.? Avant le tableau. C'est ça, le paragraphe complet, un, deux, trois, quatre, la fin du paragraphe. On a estimé qu'il pourrait y avoir un maximum de 8 000 plaintes qui seraient formulées à la Commission des normes du travail et qui vont rentrer dans le processus qu'on est après étudier. Alors, évidemment, ça, ce n'est pas 8 000 plaintes qui vont se rendre à la Commission des relations de travail, c'est des plaintes qui sont à la Commission des normes. Et, si...

Le Président (M. Rioux): Qui risquent de porter plainte.

M. Rochon: C'est ça. Au maximum. Là, il y a différentes estimations. On me dit que ça pourrait être aussi un peu moins que ça, mais ça, ce serait vraiment le maximum, à terme, une fois le système connu, puis mis en place, et tout ça. Et là, bien, il y a le premier filtre que la Commission exerce, combien sont des plaintes plus justifiées, combien sont des plaintes retenues par la Commission — on va voir qu'on introduit, après, un autre amendement où le ministère peut être appelé à

faire une médiation — et, graduellement, combien de cas vont se rendre finalement jusqu'à la Commission des relations de travail.

M. Tranchemontagne: Avez-vous un estimé en pourcentage des 8 000, comment ça...

M. Rochon: Qui pourraient se rendre à la Commission des relations de travail?

Le Président (M. Rioux): Mais, sur la base des pratiques interdites puis des congédiements sans cause juste et suffisante, ça donne une idée.

(Consultation)

M. Rochon: O.K. Les estimations qu'on a faites, là, pour la première étape, c'est-à-dire combien de plaintes, sur les 8 000 qu'on estime, maximum, pourraient faire la Commission des normes du travail, combien seraient reconnues comme fondées, là le point de référence qu'on a, c'est la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui retient comme fondées 50 % des plaintes qui lui sont faites pour des questions de harcèlement sexuel. Alors, on a postulé que ça pourrait être à peu près le même pourcentage dans le cas du harcèlement sexuel à la Commission des normes du travail. Et, sur les 50 % qu'il resterait, maximum — donc, 4 000 — on estime, compte tenu de ce qu'est le cheminement des plaintes, par ailleurs, de l'expérience de la Commission des normes du travail, qu'il pourrait peut-être y avoir le tiers de ça qui pourrait se rendre jusqu'à la Commission des relations de travail. Donc, on serait à peu près à 1 200, 1 500, quelque chose comme ça. On est dans les maximums tout le temps.

Là-dessus, là, l'analyse d'impact a vraiment été faite, pas pour dire: On va calculer, si on est chanceux, combien on en aurait de moins puis travailler là-dessus. On a plutôt travaillé avec des maximums pour se donner un coussin et avoir plutôt des bonnes nouvelles que des mauvaises nouvelles en termes de gestion du...

Le Président (M. Rioux): Est-ce que ça dispose de 123.8?

● (16 h 50) ●

M. Tranchemontagne: La seule chose que ma collègue me fait remarquer, c'est que, bon, vous allez avec l'expérience que vous avez vécue, évidemment, mais les 50 % dont vous parlez, c'est des plaintes qui sont pour harcèlement sexuel.

M. Rochon: Présentement, on a pu... Comme point de référence, on a pris, en faisant l'étude d'impact, l'expérience — qui est à peu près la seule qui existe dans le même genre de domaine — de la Commission des droits de la personne qui, elle, reçoit et entend des plaintes pour harcèlement sexuel sur une base discriminatoire, et on a présumé qu'on aurait un taux de reconnaissance de plaintes justifiées à peu près le même, donc 50 %.

Le Président (M. Rioux): Oui, madame.

Mme Gauthier: Les 8 000 plaintes que vous avez estimées, c'est avec toutes les modifications confondues, ce n'est pas juste à cause du harcèlement.

M. Rochon: Pour le harcèlement.

Mme Gauthier: Ah, juste pour le harcèlement?

M. Rochon: Pour les autres modifications, on a estimé que ça pourrait rajouter... 3 000, vous avez dit? 3 000 plaintes.

Mme Gauthier: Donc, ça fait 11 000.

M. Rochon: Au total, oui.

Le Président (M. Rioux): 11 000.

Mme Gauthier: ...de croire puis de s'interroger si effectivement... Je veux bien croire qu'on va améliorer la loi, là, mais est-ce qu'on va lui donner la possibilité de se faire appliquer, cette loi-là?

M. Rochon: Bien, je pense que c'est une bonne question. Puis il faut dire que c'est ça qui est la conséquence: il faudra l'appliquer. Mais, autrement, on retombe dans le problème de la poule et de l'oeuf, là. On ne peut pas penser qu'on va mettre des ressources en place puis, quand on aura les ressources, qu'on va faire une loi pour dire qu'est-ce qu'elles vont faire, ces ressources-là. Bon. Alors, il faut commencer par déterminer ce qu'on veut faire. Mais c'est sûr que, comme volonté politique, ça veut dire qu'il faudra prendre les moyens pour appliquer la loi qu'on a.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, j'interprète qu'on dispose de 123.8. Adopté.

Et après ça s'ajoutent 123.8, 123.8.1 et 123.8.2. À l'article 65 du projet de loi, on ajoute, à l'article 123.8, le texte suivant:

«123.8.1. La Commission peut en tout temps, au cours de l'enquête et avec l'accord des parties, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre avec elles une médiation. La Commission peut, sur demande du salarié, l'assister et le conseiller pendant la médiation.

«123.8.2. Si le salarié est encore lié à l'employeur par un contrat de travail, il est réputé au travail pendant les séances de médiation.» Voilà.

Mme Gauthier: Le seul questionnement que je me pose, là — puis peut-être que je suis dans le champ — c'est: on sait que la Commission peut représenter un salarié devant la Commission des relations de travail. S'il y a eu effectivement... le salarié et l'employeur ont eu recours à la conciliation, il n'y a pas comme un conflit que la Commission qui est intervenue au niveau de la conciliation puisse aller devant la Commission des relations de travail?

Le Président (M. Rioux): Vous craignez que la Commission des normes ne soit pas crédible devant la Commission des relations de travail pour défendre un travailleur. M. le ministre.

M. Rochon: Si j'ai bien compris la question, la Commission des normes du travail a un rôle d'accompagnement de la personne qui a formulé une plainte. Et, dans une première étape de médiation, la Commission pourra accompagner la personne. Mais la responsabilité de la médiation revient au ministre puis au ministère. C'est pour ça qu'on rajoute ça, pour être sûrs que la Commission n'est pas dans une situation qu'on pourrait qualifier de juge et partie. Donc, la Commission ne fait pas la médiation, elle accompagne la personne, et la médiation, dans ce cas-ci, est faite par le ministère. Et l'étape finale, qui sera plus une conciliation avec la Commission des relations de travail, c'est la même chose: la Commission des normes continue son accompagnement.

Le Président (M. Rioux): Alors, ça va pour 123.8.1 et 123.8.2. Adopté. Nous avons maintenant, à 123.9, un amendement: À l'article 65 du projet de loi, on remplace, à l'article 123.9, le texte suivant: «À la fin de l'enquête, si aucun règlement n'intervient entre les parties concernées et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle la défère sans délai à la Commission des relations de travail.»

C'est de concordance, si je comprends bien.

M. Rochon: Oui.

Le Président (M. Rioux): Oui. Alors, malgré le premier alinéa, le salarié peut en tout temps demander par écrit à la Commission des normes du travail...

M. Rochon: Non, ça, on l'enlève.

Le Président (M. Rioux): ...de déférer sa plainte à la Commission.

M. Tranchemontagne: Le deuxième alinéa disparaît également.

Le Président (M. Rioux): Oui. Oui, oui, oui, oui. Ça va?

M. Tranchemontagne: C'est correct.

Le Président (M. Rioux): Très bien. 123.9, c'est réglé. 123.10, 123.10. À l'article 65 du projet de loi, on supprime les articles 123.10, .11 et .12. C'est pour rendre la loi plus cohérente. Hein, s'il fallait garder ça, là... Ça va?

M. Tranchemontagne: Juste une seconde. Je vais les lire, voir qu'est-ce qu'on enlève.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Oui, M. le ministre.

M. Rochon: Bon, deux choses, là. Je pense qu'on peut préciser pour bien clarifier. On a rajouté, quand on a mis 123.8.2, on a récupéré ce qui était le 123.11.

Le Président (M. Rioux): Exactement.

M. Rochon: Alors, «si le salarié est encore lié à l'employeur au moment de la plainte, il est réputé au travail», on a récupéré ça.

Le Président (M. Rioux): Oui, monsieur.

M. Rochon: Pour le reste, c'était la procédure une fois rendu à la Commission des relations de travail. Cette procédure-là est déjà décrite dans le code qui crée la Commission et décrit son fonctionnement.

M. Tranchemontagne: C'est beau.

M. Rochon: Alors, ce n'est pas utile de le redécrire dans la Loi sur les normes du travail.

Le Président (M. Rioux): Alors, adopté. Ça m'amène à 123.13: «La Commission des normes du travail peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié devant la Commission des relations de travail.»

Il n'y a pas d'amendement, c'est le texte.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): À 123.13, il n'y a rien de spécial? Ça va?

Mme Gauthier: Ça va.

Le Président (M. Rioux): Adopté.

«123.14. Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) relatives à la Commission des relations de travail, à ses commissaires, à leurs décisions et à l'exercice de leur compétence, de même que l'article 100.12 de ce Code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, à l'exception des articles 15 à 19.»

123.14. Du côté de l'opposition, il n'y a rien de spécial du côté de 123.14?

M. Tranchemontagne: J'ai besoin d'explications.

Le Président (M. Rioux): O.K. Alors, vous avez des questions? Allez-y.

M. Tranchemontagne: Bien... Non, j'ai juste dit: J'ai besoin d'explications. J'ai besoin de comprendre.

Le Président (M. Rioux): Ah! d'explications.

M. Tranchemontagne: D'explications, de comprendre.

● (17 heures) ●

Le Président (M. Rioux): O.K.

(Consultation)

M. Rochon: M. le Président, je voudrais vérifier une petite chose, là, avant de donner des explications.

Une voix: ...

(Suspension de la séance à 17 h 1)

(Reprise à 17 h 9)

Le Président (M. Rioux): Nous sommes de retour. Nous sommes de retour et nous sommes à 123.14 toujours. Est-ce qu'il y avait des choses en termes d'explications?

M. Rochon: Je pense qu'on souhaitait avoir des explications, là. Bien, ce que je peux expliquer, c'est qu'essentiellement on donne, on s'assure de donner au commissaire de la Commission des relations de travail l'autorité nécessaire pour... ou que son autorité de commissaire s'applique, je devrais plutôt dire, à la situation du harcèlement psychologique — O.K.? — ...

M. Tranchemontagne: O.K.

M. Rochon: ...sauf l'exclusion spécifique des articles 15 à 19 du Code du travail. Ça, c'est des articles qui visent les pouvoirs du commissaire quand il est question de statuer sur le droit d'association. Alors, ça ne s'applique pas, ces pouvoirs-là, dans le cas du harcèlement.

● (17 h 10) ●

Le Président (M. Rioux): Ça, c'est la démarche d'accréditation.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): S'il vous plaît. Alors, on reprend nos travaux et nos places, nos sièges. Oui, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Non, c'est correct. Ça va. L'explication du ministre m'a convaincu, puis je suis retourné aussi au Code pour bien comprendre.

Le Président (M. Rioux): C'est bien beau. Alors, 123.14, adopté. 123.15. Alors là, là, nous avons un amendement: À l'article 65 du projet de loi, ça va modifier l'article 123.15 par le remplacement, dans la partie qui précède le paragraphe 1^o, des mots «à la présente section» par «à l'article 81.19», par le remplacement, dans le paragraphe 3^o, du mot «nécessaires» par les mots «raisonnables», par l'ajout, à la fin du paragraphe 6^o, de «, pour une période raisonnable qu'elle détermine».

Alors, voilà pour l'amendement. C'est une obligation faite à l'employeur. M. le ministre, hein, d'aider le salarié qui est traumatisé, ou malade, ou victime?

M. Rochon: Oui.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Alors, dans le projet de loi, vous voyez qu'il y a sept paragraphes à l'article 123.15, et «à la présente section» est remplacé, là, par l'article dont on a parlé tout à l'heure. Ensuite, au paragraphe 3^o, on enlève le mot «nécessaires»... par le mot «raisonnables». Et, au paragraphe 6^o, «ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié», et on ajoute «, pour une période raisonnable qu'elle détermine». Alors, ça fait le tour de l'ensemble de l'amendement proposé.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Oui, sur l'amendement, M. le député de Mont-Royal, ça va?

M. Tranchemontagne: Ça va.

Le Président (M. Rioux): Alors, il n'y a pas de problème. Alors, est-ce que l'amendement est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Rioux): L'article 123.15 est donc adopté.

Des voix: Non.

M. Tranchemontagne: L'amendement seulement.

Le Président (M. Rioux): Ah, l'amendement seulement.

M. Tranchemontagne: On aurait des questions sur l'article.

Le Président (M. Rioux): Sur l'ensemble de l'article, maintenant, 123.15. Avec les amendements qui ont été apportés à l'article, nous revenons sur la discussion sur l'ensemble de l'article.

M. Tranchemontagne: C'est en plein ça.

Le Président (M. Rioux): Mme la députée de Jonquière.

Mme Gauthier: Oui, M. le Président. M. le ministre, à 123.15:

«1^o ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié.»

Pourquoi on n'écrit pas «le salarié dans son emploi habituel ou dans son poste»? Si on veut avoir une ordonnance de réintégration qui soit efficace, il faudrait peut-être ajouter... Parce que, M. le ministre, je vous raconterais que... M. le ministre, je vous raconterais que j'ai déjà eu des ordonnances de réintégration, et vous ne me croirez peut-être pas, mais l'employeur a réintégré la salariée dans une garde-robe.

M. Rochon: Pardon?

Mme Gauthier: C'est vrai. Je vous jure que c'est vrai.

M. Rochon: Ça ne s'est pas passé au Saguenay—Lac-Saint-Jean, ça?

Mme Gauthier: Non, c'est au... Ha, ha, ha!

Une voix: Le royaume.

Le Président (M. Rioux): Si je ne craignais pas d'être obligé d'appliquer l'article sur le décorum, je me dirais: C'est quasiment caricatural.

Mme Gauthier: Bien, je vous jure. Bien, ce n'était pas une petite garde-robe, là, c'était une espèce de grande...

Une voix: Débarras?

Mme Gauthier: ...de pièce, là, mais ça servait de...

M. Tranchemontagne: Es-tu déjà allée voir son bureau, lui?

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Comme le bureau d'un médecin à L'Hôtel-Dieu, par exemple.

Mme Gauthier: C'est ça, et ils avaient mis une table là, même pas de téléphone, avec un calepin, puis un crayon, puis des...

Le Président (M. Rioux): Elle était réintégrée.

Mme Gauthier: Je vous jure que c'est vrai. Puis, quand j'ai plaidé l'outrage au tribunal devant le juge, là, bien, à cinq heures moins quart, il s'est levé, il a sacré le camp.

Le Président (M. Rioux): Ah oui?

M. Tranchemontagne: Le juge?

Mme Gauthier: Le juge. Il ne m'a même pas donné raison pour l'outrage au tribunal.

Le Président (M. Rioux): Ah non?

Mme Gauthier: Il disait qu'ils l'avaient réintégré. Pourquoi elle se plaint? Elle a son salaire. Il m'avait dit ça, le juge.

Le Président (M. Rioux): Le juge.

Mme Gauthier: Oui, oui, oui. Il est mort maintenant. Que Dieu ait son âme!

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Gauthier: Je vous jure que c'est...

Le Président (M. Rioux): Il a dit ça sur le banc, là.

Mme Gauthier: Oui. Je vous jure que c'est vrai.

● (17 h 20) ●

Le Président (M. Rioux): Incroyable.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Alors, vous souhaiteriez que le salarié soit réintégré dans ses fonctions, dans son poste habituel.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Est-ce qu'on est prêt?

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Alors, on est prêt. Alors, ceux qui ne sont pas députés, vous pouvez vous asseoir. Merci.

Une voix: Les députés aussi.

Le Président (M. Rioux): Les députés également. Il y a un article sur le décorum, hein? Il faut l'appliquer. Alors, M. le ministre, à la question posée au paragraphe 1^o, «ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié», la députée de Jonquière vous a demandé si on...

M. Rochon: Ça semble un cas, un cas spécial d'un employeur particulièrement...

Le Président (M. Rioux): Oui, l'histoire de la garde-robe.

M. Rochon: Oui, c'est ça. Bon, ce que je peux vous répondre à ça, c'est que, en préparant cet article-là, on a suivi ce qui est l'économie générale de la Loi des normes du travail qui a déjà, à la section qui prévoit les recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante, des pouvoirs du commissaire, dont celui d'ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié, point. On a pris la même formulation. J'ai vérifié, là, il ne semble pas, dans l'expérience de la Commission, que ce genre de cas de figure que la députée de Jonquière a donné en exemple... qu'un employeur serait assez — comment dirais-je? — tordu pour réintégrer quelqu'un, mais dans une situation impossible à vivre, qui deviendrait quasiment une situation de harcèlement, si je comprends bien.

Mme Gauthier: Ça redevient une deuxième.

M. Rochon: On repartirait d'une situation de harcèlement. Bon, est-ce qu'il faut aller jusqu'à apporter une précision sur la façon de faire l'intégration? Je ne sais pas si la députée a des suggestions à faire. Mais là, ce que je vous dis, c'est que, ce qui existe déjà comme pouvoirs du commissaire dans la Loi des normes du travail, dans le cas de congédiement qui est fait sans cause juste et suffisante, il ne semble pas que ça... Ça n'a jamais posé de problème. Bon, il faut croire que le commissaire peut toujours aller... Quand il fait son ordonnance d'intégration, il peut donner des modalités, il peut préciser, mais il pourrait ne pas en donner, ça, c'est sûr.

Mme Gauthier: En fait, c'est tout dans le libellé de l'ordonnance.

M. Rochon: Alors, est-ce que, pour prévoir le cas, je ne sais pas sur combien, où l'employeur pourrait être tenté de se remettre dans une situation de harcèlement, on veut donner un pouvoir plus... indiquer plus comment le commissaire doit faire son ordonnance? Je ne sais pas si vous avez des suggestions, mais je serais bien prêt à en considérer, s'il y en a.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, voulez-vous vous consulter rapidement? Vous pouvez vous consulter entre vous, là. Oui.

(Consultation)

M. Rochon: Peut-être...

Le Président (M. Rioux): Oui, oui, oui. Bien, vas-y avec ça. Je trouve ça bon.

● (17 h 30) ●

M. Rochon: Bon, j'aimerais essayer de revoir, là, parce que c'est toujours dangereux — on a eu une couple de discussions comme ça, là, depuis le début de nos travaux — à un moment donné, de prendre une partie d'un article, de dire: Qu'est-ce qui arriverait si... en oubliant l'ensemble de l'article. Il faudrait peut-être relire le début de cet article-là, parce qu'on est dans un des «notamment». On dit:

«Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à la présente section, elle peut prendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment:

«1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié.»

Alors là on peut normalement penser que le commissaire, si, dans l'ensemble de la situation, qui aura jugé, il pense qu'il y a des risques ou pense qu'il est indiqué de donner des précisions quant à la façon de réintégrer... C'est un peu ça qu'il doit faire. Bien là on laisse toute la souplesse. Si, par contre, il s'agit d'une petite entreprise, il n'y a pas beaucoup de marge de manoeuvre, de nombre d'emplois qu'il peut... c'est trois, quatre employés, la réintégration va se faire exactement dans le même milieu. Par contre, dans une entreprise plus grande, ce qui peut être indiqué, c'est de ne surtout pas réintégrer la personne dans le même emploi qu'elle avait si l'ensemble des causes ou des risques, disons — pas les causes, mais les risques — sont toujours là.

Mme Gauthier: Mais il ne faut pas qu'elle perde de rémunération, quand même.

M. Rochon: Non, non, non. Mais là c'est là. Là, on dit que le commissaire peut prendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances, notamment ordonner la réintégration. Alors, ça, ça veut dire que le commissaire, s'il fait son travail correctement — puis on n'a pas de raisons de croire qu'il ne le fera pas — va rendre une ordonnance d'intégration qui tient compte de l'ensemble des circonstances. Mais, encore là, je ne vois pas comment on pourrait, compte tenu de l'ensemble de l'article... je ne vois pas que la situation type de cas très exceptionnel pourrait facilement arriver. Ou, si ça arrive, ça veut dire que c'est un employeur qui a le front... qui, dès la réintégration, recommence du harcèlement. C'est ça, dans un cas de même, puis c'est souvent un harcèlement d'un seul geste.

Le Président (M. Rioux): Mme la députée de Jonquière.

Mme Gauthier: Non, M. le Président. M. le ministre, souvent, plus souvent que vous le croyez, ce n'est pas nécessairement des cas aussi extrêmes que ce dont je vous ai fait mention tantôt. Des fois, c'est simplement que l'ordonnance manque de précision, et elle est difficile d'exécution.

M. Rochon: Mais comment on peut corriger ça dans la loi si... Parce que là on dit qu'elle peut prendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable...

Mme Gauthier: Oui, notamment.

M. Rochon: ...compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. S'il y a des ordonnances qui s'avèrent difficiles à appliquer, je ne sais pas comment, dans la loi, on pourrait prévenir pour empêcher ça. Si vous avez une idée, moi, je suis prêt à en discuter, mais...

Mme Gauthier: Mon avocat, à côté...

Le Président (M. Rioux): Ça présume, là.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Alors, Mme la députée de Jonquière.

Mme Gauthier: On n'a pas terminé le caucus.

Le Président (M. Rioux): Vous avez encore besoin d'un moment?

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Bon. Alors voilà, nous sommes au 123.15. Les amendements ont été adoptés, mais, cependant, là on a une discussion sur le paragraphe 1°. Avez-vous, dans vos réflexions, M. le ministre, quelque chose à ajouter de plus avant de donner la parole à la députée de Jonquière?

● (17 h 40) ●

M. Rochon: Non, j'aimerais autant...

Le Président (M. Rioux): Vous aimeriez écouter la députée de Jonquière?

M. Rochon: Plutôt. Je suis tout ouïe aussi.

Mme Gauthier: Je n'ai pas d'amendement à apporter, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Adopté. 123.16. À 123.16, il y a un amendement: L'article 65 du projet de loi est modifié... On remplace l'article 123.16 par le suivant: «Les paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas...»

M. Tranchemontagne: Excusez-moi, M. le Président, j'ai deux textes, un qui a des choses écrites à la main dessus puis l'autre qui n'en a pas. Je ne sais pas lequel des deux qui est le bon.

Mme Gauthier: Je pense que c'est la même chose, c'est «est». «Est».

Le Président (M. Rioux): Je pense qu'on va clarifier ça tout de suite, monsieur.

Mme Gauthier: C'est «a été» pour «est».

M. Tranchemontagne: Oui, mais c'est lequel qui est le bon, là?

Mme Gauthier: Bien, c'est la même chose.

M. Tranchemontagne: Ah! O.K. C'est parce qu'ils nous en ont dactylographié un. C'est correct.

Le Président (M. Rioux): On a le même papier, le même document.

M. Tranchemontagne: Oui, c'est parce que...

Le Président (M. Rioux): C'est beau? Très bien.

M. Tranchemontagne: Non, il y a un deuxième paragraphe. Non, ce n'est pas le même.

Le Président (M. Rioux): Oui, il y a deux paragraphes.

M. Tranchemontagne: Il y a deux paragraphes.

Le Président (M. Rioux): Alors, 123.15, je continue, «ne s'appliquent pas pour une période».

M. Tranchemontagne: Attendez.

Le Président (M. Rioux): Celui qui a deux paragraphes. M. le député de Mont-Royal, vous avez entré les mains ce qu'il vous faut?

M. Tranchemontagne: Oui. C'est juste pour être bien sûr. Deux paragraphes? O.K.

Le Président (M. Rioux): O.K. «...ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, qui résulte — qui résulte — du harcèlement psychologique.

«Lorsque la Commission des relations du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, elle réserve sa décision au regard des paragraphes 2°, 4° et 6°.» M. le ministre.

M. Rochon: Bien, M. le Président, on se rappellera que le 123.16, dans sa rédaction actuelle, a soulevé beaucoup de questions, entre autres quand la Commission des droits est venue nous rencontrer. Ces questions-là ont amené à refaire des analyses, et ce qui est ressorti de tout ça, c'est le besoin, comme on veut le faire par l'amendement, de bien assurer l'arrimage et la non-confrontation, là, si je peux l'appeler comme ça, entre deux régimes, un qui existe déjà dans le cas de

lésions professionnelles et un nouveau qu'on introduit là, qui veut intervenir plus, comme on disait, en amont, avant qu'il y ait une lésion professionnelle. Mais il y a nécessairement une zone à un moment donné ou nécessairement il y a des situations où ça peut être gris, là, ou clair-obscur, à savoir: Est-ce qu'on est vraiment dans une situation où il pourrait vraiment y avoir lésion professionnelle ou si on n'est pas à ce niveau-là? Alors, ce qu'on essaie de faire par là, c'est de s'assurer qu'il n'y a pas d'affrontement des deux régimes, mais que, par contre, la personne qui fait une plainte ne risque pas de se trouver assise entre deux chaises, par exemple, en ayant, par exemple, l'obligation de faire le choix: Est-ce que je prends mon recours plus du côté des lésions professionnelles, et, si on statue que ce n'est pas une lésion professionnelle, mon autre recours est prescrit, je ne peux pas revenir, ou est-ce que... Dans l'autre sens, la même chose peut se passer.

Alors, ce qu'on a prévu, je pense que ça devient plus clair dans l'article. C'est qu'on dit que les paragraphes 2°, 4° et 6°... C'est ceux qui, entre autres le 4°, parlaient des dommages punitifs, autrement dit des types de décisions qui seraient prises par la Commission des lésions professionnelles, si on a pris cette voie-là. Alors, on dit: S'il y a une situation possible de lésion professionnelle, ça, ça ne va pas s'appliquer pour la période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion au sens de la loi et que le recours est fait dans ce sens-là. Par contre, si on est allé devant la Commission des relations de travail et que la Commission des relations de travail estime, en étudiant le cas, qu'on est peut-être dans une situation de harcèlement, bien là la décision pourra décider de réserver sa décision, en ce qui regarde les paragraphes 2°, 4° et 6°, pour attendre pour voir qu'est-ce que la Commission des lésions professionnelles aura décidé, et, dépendant de cette décision, si la Commission peut à ce moment-là réintervenir parce qu'on a décidé, par exemple, qu'il n'y avait pas lésion professionnelle, bien là, le commissaire du travail aura réservé sa décision. Il pourra compléter, à ce moment-là, sa décision.

Le Président (M. Rioux): C'est des bonnes précisions et surtout c'est un bon rappel. Ça nous remet ça dans la mémoire. M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Je vais passer la parole à la députée de Jonquière.

Le Président (M. Rioux): Mme la députée de Jonquière.

Mme Gauthier: Je comprends. On avait eu les représentations de Mme Carbonneau, de la CSN, qui nous avait dit: Surtout, de grâce, ne faites pas de cumul de recours! Et là je comprends qu'il y a quand même un cumul de recours, sauf qu'on...

Écoutez, on retient la décision par rapport aux paragraphes 2°, 4° et 6°.

Le Président (M. Rioux): Oui.

Mme Gauthier: Donc, elle peut avoir deux recours, mais la Commission des relations du travail va

réserver sa décision, si on a aussi un recours devant la CLP, quant aux paragraphes 2°, 4° et 6°. Donc, il y a toujours cumul de recours.

M. Rochon: Mais il faut voir qu'est-ce qu'on entend par les termes.

Le Président (M. Rioux): Cumul. Oui, c'est ça.

M. Rochon: Il y a cumul — là, je ne sais pas si on peut appeler ça comme ça — dans le sens que le travailleur peut aller...

Mme Gauthier: Il peut porter plainte à la fois à la CSST puis à la...

M. Rochon: Oui, oui, mais il ne peut pas y avoir un cumul d'indemnités. Prenons-le par ce côté-là.

Mme Gauthier: Non, non, je parle de recours.

Le Président (M. Rioux): O.K., de recours.

M. Rochon: Bon, c'est ça. Alors, les deux recours sont possibles, et le salarié, oui, pourra choisir et utiliser le recours qui semble le plus approprié, et, pendant qu'il prend un recours, il ne perd pas l'autre.

Le Président (M. Rioux): Mais il ne fait pas les deux en même temps.

M. Rochon: Mais il ne peut pas faire les deux en même temps puis avoir deux décisions qui vont s'appliquer indépendamment l'une de l'autre...

Le Président (M. Rioux): Donc, il n'y a pas de cumul.

M. Rochon: ...donc une double indemnité. Alors, moi, j'étais porté à dire qu'il n'y a pas de cumul, dans ce sens-là.

Le Président (M. Rioux): Non.

M. Rochon: Mais, par contre, on ne voulait pas tomber dans l'autre extrême où quelqu'un, ne pouvant pas avoir de cumul d'indemnités, serait obligé de faire un choix au tout début du processus, laquelle des deux voies il va prendre, et, si cette voie-là, par exemple celle des lésions professionnelles, n'est pas retenue ou n'a pas un jugement qui lui est favorable et que là, en rétrospective, on dit: Ouais, c'était vraiment une situation où, devant la Commission des relations du travail, on aurait probablement conclu qu'il y a des dommages ou des... en tout cas, de 2°, 4° ou 6°, là... Bien, le salarié aura préservé ce recours et pourra se reprendre, à ce moment-là. Mais, s'il obtient une indemnité pour lésion professionnelle, c'est fini.

M. Tranchemontagne: De même que s'il obtient gain de cause de l'autre côté.

M. Rochon: C'est ça. Mais, par contre, là il faut faire attention. C'est ça. Si, en cours de traitement

devant la Commission des relations de travail, même si ça n'a pas été clair ou identifié par le salarié au début du processus mais qu'on s'aperçoit qu'on est possiblement dans une situation... le commissaire réalise que c'est probablement une situation de lésion professionnelle, il pourra, à ce moment-là, suspendre ses procédures, lui...

Mme Gauthier: Puis dire à la salariée...

M. Rochon: ...et dire aux salariés qu'ils peuvent référer ça puis s'adresser à la CSST pour une décision de lésion professionnelle. Et, s'il l'a, bien là la décision est faite, c'est réglé, c'est fini. Sinon, là il pourra compléter son opération, lui.

M. Tranchemontagne: Il peut revenir encore.

Le Président (M. Rioux): Alors, voilà. Alors, Mme la députée de Jonquière, est-ce que je comprends bien que vous ne comprenez pas ce qui vient d'être dit?

Mme Gauthier: Bien, je ne suis pas certaine de la réponse du ministre.

M. Tranchemontagne: On a besoin d'un petit...

Le Président (M. Rioux): O.K. Vous n'êtes pas...

Mme Gauthier: Certaine, là, de la justesse de la réponse du ministre.

Le Président (M. Rioux): De la réponse. Très bien. Alors, le député de Mont-Royal demande une suspension.

(Suspension de la séance à 17 h 49)

(Reprise à 17 h 58)

Le Président (M. Rioux): Nous allons reprendre, histoire de vous annoncer qu'on suspend jusqu'à 20 heures. On reprendra nos travaux à 20 heures.

(Suspension de la séance à 17 h 59)

(Reprise à 20 h 5)

Le Président (M. Laprise): Alors, mesdames et messieurs, nous avons quorum. Alors, la séance est ouverte pour continuer l'étude du projet de loi n° 143. Nous étions rendus à l'article 65, c'est-à-dire à l'article 123.16 de 65. Alors, j'invite les gens... Étant donné l'importance du projet de loi — c'est un projet de loi qu'il va falloir bien comprendre, c'est un projet de loi qui touche les travailleurs, qui touche également les PME — alors je vous demande, s'il vous plaît, d'avoir des questions les plus claires possible afin que ce soit clair, et des réponses claires également.

M. Tranchemontagne: C'est ça qui est important, les réponses.

Le Président (M. Laprise): C'est ça qui est important. J'espère que chacun et chacune vont se motiver en fonction de clarifier cette situation-là, parce que c'est un projet qui va avoir beaucoup de conséquences importantes à la fois pour les travailleurs et pour les PME.

M. Tranchemontagne: M. le Président, ce qui m'inquiète, c'est que, quand on a parlé de réponses claires, le ministre n'écoutait pas.

Le Président (M. Laprise): On va le lui répéter.

Mme Gauthier: On aurait intérêt.

Une voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Laprise): M. le ministre, on vous souhaite la bienvenue. Je viens de dire aux autres, à nos collègues, qu'on voulait avoir des questions claires et des réponses claires. Vous transmettez ça à vos fonctionnaires également.

M. Rochon: Les réponses vont être claires. Les questions, je ne contrôle pas ça.

Le Président (M. Laprise): Alors, nous étions rendus à l'article 123.16 de 65. Apparemment que l'article avait été lu, on en avait pris connaissance, et il y avait des gens qui avaient posé des questions. Ce n'était pas moi qui présidais la réunion à ce moment-là, l'assemblée. Alors, on laisse la parole à monsieur...

M. Tranchemontagne: M. le Président, on n'avait pas posé de questions encore, on était à essayer de comprendre l'article.

Mme Gauthier: Oui. En fait, on avait demandé, M. le Président, si vous permettez, au ministre... C'est qu'on lui avait fait la remarque que la présidente de la CSN était venue témoigner puis qu'ils demandaient qu'on exclue le cumul des recours, c'est-à-dire que quelqu'un qui est victime de harcèlement choisisse un recours, qu'il aille soit devant la Commission des normes ou encore qu'il aille devant la CSST, parce que, du harcèlement en milieu de travail, il y a une lésion professionnelle au sens de la CSST. Et j'ai compris, à la lumière de l'amendement, nous avons compris, de ce côté-ci, à la lumière de l'amendement proposé, qu'il y aura toujours cumul de recours. Et là le ministre m'avait donné une réponse, et puis je n'avais pas compris sa réponse, et on a arrêté là.

Le Président (M. Laprise): Alors, on va demander à M. le ministre de répondre à la question.

M. Rochon: Bon, O.K. Si on fait la distinction, là, je ne sais pas jusqu'à quel point techniquement le langage serait correct, là, mais, entre le cumul de recours puis le cumul d'indemnités...

Une voix: Ce n'est pas pareil.

M. Rochon: ... — je le sais, que ce n'est pas pareil — bon, distinguant les deux, justement, je pense qu'on peut dire que, comme notre article est écrit là, on protège le cumul de recours pour le salarié. Il peut vraiment... il garde ses deux recours. Il peut prendre ses deux recours, mais il n'y a pas de cumul d'indemnités, par exemple. S'il y a une indemnisation, en vertu de la loi de la CSST, comme lésion professionnelle, à ce moment-là, les pouvoirs du commissaire, 2°, 4°, 5°, ne s'appliquent pas. Si la conclusion est que ce n'est pas une lésion professionnelle, là il peut revenir devant le commissaire, puis là 2°, 4°, 5°, ou 2°, 4°, 6°, s'appliquent. Je ne sais pas si je répons plus clairement, là. C'est parce que, quand je l'avais dit tout à l'heure, je pense que j'ai dit: Il n'y a pas de cumul de recours. Ce à quoi je voulais référer, c'est que tu ne peux pas être payé deux fois à 100 %.

Mme Gauthier: Il y a un cumul de recours, mais il n'y a pas cumul d'indemnités.

M. Rochon: Il n'y a pas de cumul d'indemnités. C'est ça, je pense, là, que dit l'article.

Mme Gauthier: Est-ce que je dois comprendre qu'une personne... Vous permettez?

M. Tranchemontagne: Oui, oui.

Mme Gauthier: Est-ce que je dois comprendre qu'une personne qui verrait le harcèlement reconnu par la CSST, qui verrait sa lésion professionnelle reconnue... À ce moment-là, si ma mémoire est bonne, elle touche 90 % comme indemnité de remplacement du revenu de son salaire net. Alors, il y a une perte de revenus, à ce moment-là, pour le salarié, à ce moment-là. Je comprends que, pas l'arbitre, mais le commissaire ne pourrait pas compenser la différence de revenus.

M. Rochon: En n'ayant pas le cumul d'indemnités, je comprends que ça voudrait dire ça, oui.

Mme Gauthier: Dites-moi maintenant: Quel est l'intérêt pour une salariée de faire un recours devant la CSST?

Le Président (M. Laprise): M. le ministre.

M. Tranchemontagne: La question est claire.

Mme Gauthier: Ha, ha, ha!

M. Rochon: Oui, mais c'est parce que, les questions conditionnelles, on sait qu'est-ce que c'est.

● (20 h 10) ●

Mme Gauthier: Bien, ce n'est pas conditionnel.

Le Président (M. Laprise): Monsieur, est-ce que vous voulez poser une question, M. le député de Maskinongé?

M. Désilets: Non, ça va, M. le Président, là. On réfléchit à voix haute.

(Consultation)

Le Président (M. Laprise): Alors, M. le ministre, vous êtes en mesure de donner la réponse à la députée de Jonquière?

M. Rochon: Bon, c'est clair que la partie qui a vraiment un intérêt net à aller plutôt vers une lésion professionnelle, vers la CSST pour un cas de lésion professionnelle plutôt que devant la Commission, la Commission des relations du travail, c'est plus l'employeur que le salarié parce que, si c'est une décision d'indemnisation qui est faite par le commissaire des relations du travail, l'employeur paie tout ça directement. Si c'est en vertu d'une lésion professionnelle, il a ses assurances, ça va être couvert.

Mme Gauthier: C'est parce que l'employeur n'a pas un mot à dire, là.

M. Rochon: Non, non, mais je vous dis que, dans la décision... Si, un cas comme dans l'autre, il y a une décision d'indemniser, dans le cas de la Commission, de la CSST, l'employeur ne paie pas ça de sa poche.

Mme Gauthier: Je le sais. Ce n'est pas ma question. C'est: Quel est l'intérêt pour le salarié d'aller devant la CSST?

M. Rochon: Non, non, mais... O.K. Bien, je voulais vous donner une réponse plus complète. Je peux toujours vous donner une réponse plus écourtée. Je vous disais que, des deux parties, c'est clair que celle qui a vraiment un intérêt à aller à la CSST plutôt, c'est l'employeur.

Mme Gauthier: Il n'a pas un mot à dire. Il n'a pas un mot à dire.

M. Rochon: Le salarié, lui, il n'a pas d'intérêt particulier d'aller là. Il a probablement même peut-être plus intérêt — on verra comment ça a évolué — de rester avec la Commission des relations de travail.

(Consultation)

M. Rochon: Oui. Si on regarde ça d'un autre côté, là, devant la Commission du travail, bon, il y a une indemnité qui peut être donnée, maximum équivalent au salaire perdu. Dépendant du type de lésion, et des circonstances, et de l'âge, et tout le reste, l'indemnité, c'est payé jusqu'au niveau...

Une voix: Au niveau de l'incapacité.

M. Rochon: ...c'est ça, tant que dure l'incapacité. Alors là le salarié, dans le cas d'espèce, peut trouver que, lui, si c'est reconnu comme lésion professionnelle, l'indemnité va être plus avantageuse pour lui sur une longue période de temps que la Commission des relations de travail, en fait.

Alors, je ne pense pas qu'il y ait une réponse absolue pour dire, oui ou non, s'il y a intérêt de... peu

importe du cas de figure, là, dépendant du type de lésion, de la preuve possible de comment on peut... ce qu'on appelle l'aléa des tribunaux, quelle est la chance qu'on peut estimer que, oui ou non, il y aura une lésion. Puis le niveau d'incapacité qui sera reconnu, bien là c'est dans chaque cas d'espèce qu'on pourra voir qu'est-ce qui est plus avantageux.

Le Président (M. Laprise): Il n'y a pas un cas pareil... C'est difficile. M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Je sais qu'il n'y a pas de cas pareils, là, puis on essaie de parler le plus possible en généralité, mais ne croyez-vous pas que, à moins de quelqu'un, là, qui a une lésion énorme, évidente, etc., l'employé va avoir intérêt plutôt à aller aux Normes du travail? Parce qu'il va avoir une compensation possible, là — c'est sûr que c'est toujours dans le domaine seulement du possible — plus la réintégration à son emploi, etc. Je ne sais pas, ça m'apparaît... Et c'est rapide. C'est plus rapide, parce qu'on a fixé des balises, que si ça se rend jusqu'à la CRT, à la Commission des relations de travail. Le maximum, c'est 60 jours, qu'on a dit, qu'ils ont pour...

Mme Gauthier: Pour délibérer.

M. Tranchemontagne: ...délibérer et revenir avec une décision. Donc, dans le cas où... C'est probablement la plupart des cas, la zone grise. Est-ce qu'il y a lésion ou pas, là, tu sais, ce n'est pas aussi clair que ça. L'intérêt va aller vers les Normes, je pense. L'intérêt de l'employé, j'entends. Parce que le patron, il n'a rien à voir là-dedans.

M. Rochon: Je vais répondre à la question, mais je ne haïrais pas voir qu'est-ce qu'on essaie de résoudre comme problème. Est-ce qu'il y a quelque chose dans l'amendement qu'on propose ou dans l'article que vous trouvez qui devrait être vu autrement ou être changé? Parce que, dans un sens, c'est un peu un déroulement quasi systématique, là.

C'est-à-dire, supposons le cas où quelqu'un s'adresse à la Commission des normes et que ça se rend devant la Commission des relations de travail, si je comprends bien le processus, si l'employeur... Puis c'est plus lui qui a pu avoir des chances. Ou bien l'employé, au point de départ, il a carrément une lésion professionnelle, il est à peu près sûr d'être indemnisé pour une longue période de temps, et tout ça, puis, lui, il décide puis il juge qu'il va là. Bien, il va là. Autrement, s'il se retrouve devant la Commission des relations de travail, c'est l'employeur qui peut soulever la question, et lui, comme je vous disais, peut avoir intérêt, l'employeur... Parce que, si c'est une lésion professionnelle, il a des assurances qui couvrent ça. Il n'est pas obligé de tout payer ça directement de sa poche par rapport à l'indemnité. Et, si l'employeur le soulève et que le commissaire juge que, oui, ça peut être une lésion professionnelle, je pense que ça va être référé. Et, dans ce sens-là, le salarié aura le choix, là. Il va y avoir une décision: oui, c'est une lésion professionnelle, ou pas. Et, si ce n'en est pas une, par contre on protège son recours. Si la décision est que, non, ce n'en est pas une,

là la Commission va compléter son travail, par exemple. Je vais arrêter d'expliquer, plus j'explique, moins je comprends.

Mme Gauthier: Je comprends, M. le ministre, que, en cours d'audition, l'employeur pourra soulever la question de la lésion professionnelle. À ce moment-là, ça va suspendre l'audition, puis, que la salariée veuille ou non, elle va être obligée de médicaliser sa situation. C'est-u ça qu'on doit comprendre?

M. Rochon: Je pense que c'est le cas actuellement, là. S'il y a quelque chose où un employeur juge que ça peut être une lésion professionnelle...

(Consultation)

Le Président (M. Laprise): Voulez-vous intervenir, M. Lelièvre?

M. Lelièvre: Je vais réserver mon droit de parole un petit peu plus tard, M. le Président.

Le Président (M. Laprise): Très bien.

M. Rochon: Bien, moi, ce que je comprends puis qu'on m'explique, là, c'est qu'il y a des jugements de cour que je pourrai citer. Dans le cas où ça se présentait, c'est dans le cadre d'une convention collective, d'un grief qui a été fait. Et, si la question est soulevée, il y a une décision qui va être prise par un arbitre ou autre que, oui ou non, il y a une possibilité de lésion professionnelle. Et, si c'est le cas, ça va là automatiquement. Ça, on ne l'amène pas avec ça, là, nous autres. Ça, c'est la situation. Alors, compte tenu que c'est ça qui est la situation actuellement, à moins qu'on veuille changer la loi de la CSST, puis le Code du travail, puis tout le reste, là, ça étant la situation, on voulait s'assurer...

C'est que, si ça se présente, que l'employeur soulève ça puis que le commissaire est d'accord, comme l'arbitre pourrait l'être dans le cas d'un grief, que, oui, c'est une lésion professionnelle et que c'est référé là, là on voulait s'assurer que le salarié ne risque pas de se retrouver assis entre deux chaises et que, si la décision, y compris même de la CLP, est que, non, ce n'est pas une lésion professionnelle, il garde son recours avec la Commission des relations de travail. Mais on n'introduit pas ça comme un nouveau mécanisme, là, on s'accroche sur un arrêté qui existe. Bien, la députée de Jonquière a l'air à dire non. Je ne sais pas si elle a une expérience ou des... Là, on va faire une expertise technique, juridique, puis des avis...

Mme Gauthier: M. le Président.

Le Président (M. Laprise): Mme la députée de Jonquière.

● (20 h 20) ●

Mme Gauthier: Merci, M. le Président. Écoutez, les deux recours en vertu d'une convention collective et de la CSST, c'est deux recours. Au moment où on se parle, le salarié peut loger en même temps les deux recours. Vous, ce n'est pas ça que vous dites. Là,

vous, vous dites: Si elle décide, si elle décide, le ou la salarié décide: Moi, je m'en vais devant la Commission des relations de travail, je m'en vais à la Commission des normes du travail, là on va surseoir. Parce que, vous savez, la loi actuelle, là, ça prévoit effectivement qu'on peut réclamer en vertu d'un grief, en vertu d'une convention collective. C'est à ça que vous faites référence. Mais là ce n'est pas ça que vous faites, vous.

M. Rochon: Mais ça, c'est une comparaison, parce que, dans ce cas-là, il y a des... Allez-y.

Mme Gauthier: Mais c'est parce que là je comprends que la salariée qui déciderait d'aller devant la Commission des normes du travail, puis, en cours d'audition, l'employeur dit: Non, non, non, ce n'est pas là que t'aurais dû venir, c'était devant la CSST, on arrête tout ça, et on suspend tout ça, puis on s'en va devant la CSST...

Le Président (M. Laprise): M. le ministre.

(Consultation)

M. Rochon: Bon, je vais me réessayer.

Le Président (M. Laprise): Réessayez-vous, M. le ministre. On vous donne cette opportunité-là.

M. Rochon: Si une personne se croit victime de harcèlement psychologique, décide de se présenter à la Commission des normes du travail, que la Commission fait son travail, dit: Oui, c'est un harcèlement, puis le reste, puis qu'on se rend jusqu'à la Commission des relations de travail, et que, dans ce processus, rendu à la Commission des relations de travail, on dit... — en général, c'est parce que l'employeur va l'avoir soulevé, parce que c'est lui qui a intérêt à ça, que c'est un cas de lésion professionnelle — et que le commissaire dit oui et reconnaît que c'est un cas de lésion professionnelle...

Mme Gauthier: Pardon?

M. Rochon: Si le commissaire dit: Oui, je pense que c'est une lésion professionnelle... C'est là qu'on ne comprend plus, là? C'est un peu la même situation où on a... J'essayais de comparer pour voir si ça pouvait aider, là. Dans le cas d'une convention collective puis d'un grief où c'est l'arbitre qui décide, qui pourrait dire — puis il y a des jugements de cour — que... Si l'arbitre dit: Oui, je pense que c'est une lésion professionnelle, c'est référé à la CSST qui, si elle n'est pas d'accord, va faire appel, puis la CLP va décider.

Mutatis mutandis, si ce n'était pas un travailleur, une travailleuse syndiqué, qu'il est passé plutôt par la Commission des normes du travail que par le processus d'une convention collective et d'un grief et qu'au lieu de l'arbitre c'est le commissaire des relations de travail qui dit: Oui, je pense que c'est une lésion professionnelle, ça va devenir traité comme une lésion professionnelle. Si la CSST n'est pas d'accord là-dessus, elle va faire appel et la CLP va décider. Ça, je crois, qu'on m'explique, que je comprends que c'est ce que les jugements de cour ont jugé qui était le processus, et, nous, on... Bon, Mme la

députée de Jonquière a l'air à dire non. Alors, je pense qu'elle a d'autres jugements de cour ou d'autres choses... Mais c'est ça qui existe.

Mme Gauthier: ...

M. Rochon: Bon, bien, c'est ça. C'est ça qui est la situation. Alors, nous, on ne vient pas créer un autre système, on est obligés de calquer le système qu'on fait pour le non-syndiqué à la façon dont nos lois fonctionnent dans ce genre de situations là. Bon, bien là, si c'est ça qu'on veut changer comme système, c'est tout une autre affaire. Là, on va revenir avec un autre projet de loi qui va modifier la loi de la CSST puis on va changer tout le régime. Mais ce n'est pas comme ça qu'il fonctionne présentement.

Le Président (M. Laprise): Permettez que je donne la parole à M. le député de Gaspé.

M. Lelièvre: Merci, M. le Président. Je suis un peu surpris des réactions de ma collègue. Je suis un peu surpris des réactions de ma collègue de Jonquière, qui semble tout étonnée que ça se passe comme ça au niveau de la CSST.

Une voix: Elle ne t'écoute pas, là.

M. Lelièvre: Bien, ce n'est pas grave. M. le Président, lorsqu'il y a une lésion, on fait normalement une demande à la CSST. Si, en cours d'audition devant une autre instance, comme, par exemple, la Commission des normes, on démontre, l'employeur veut faire une preuve qu'il y a eu une lésion, donc il va y avoir une preuve qui va être faite sur... Une preuve, tu sais, c'est suffisant pour faire en sorte qu'on va référer le dossier. Par contre, la personne qui a déposé une plainte pour harcèlement psychologique à la Commission des normes va conserver son recours aussi pour les dommages moraux, ce que la CSST ne peut pas donner.

C'est important aussi de souligner ça parce que la CSST va indemniser, va donner l'équivalent d'un pourcentage du salaire qui a été gagné, le salaire net qui a été gagné, mais à un moment donné ça a une fin. Puis ensuite, on détermine c'est quoi, le pourcentage d'incapacité permanente, c'est quoi... Bon. Ensuite de ça, si la personne doit avoir de la réhabilitation, se réorienter aussi, il y a des services de soutien. Mais, une fois que ça, c'est calmé, c'est réglé, c'est décidé devant la CSST qu'il y a eu une lésion... Bon. S'il n'y a pas de lésion au sens de la loi sur la CSST, ça va se discuter, je crois, à la Commission des normes. Tout va se régler là par la suite.

Le Président (M. Laprise): Ça rejoint l'opinion de M. le ministre.

M. Lelièvre: Eh oui!

Le Président (M. Laprise): Un instant.

(Consultation)

Le Président (M. Laprise): Voulez-vous qu'on lève la séance quelques instants?

Des voix: ...

Le Président (M. Laprise): Alors, les travaux sont suspendus.

(Suspension de la séance à 20 h 27)

(Reprise à 20 h 37)

Le Président (M. Laprise): On reprend nos travaux. Alors, la parole est à la députée de Jonquière, Mme Gauthier.

Des voix: ...

Le Président (M. Laprise): S'il vous plaît! Mme la députée de Jonquière.

Mme Gauthier: Est-ce que le ministre accepterait un amendement qui irait dans le sens de la position que Mme Carbonneau nous a expliquée, à savoir que la salariée n'aura pas le cumul... elle n'aura pas le cumul, elle va avoir le choix du recours? Il n'y aura pas cumul de recours.

M. Rochon: C'est-à-dire, je pense que ce n'est pas une question...

Mme Gauthier: De recours, pas de...

M. Rochon: Oui, oui, oui, mais ce n'est pas une question que j'accepte ou pas, à moins que je comprenne mal, là. Puis on me corrigera, je vais vous le dire encore. Ce que je comprends, c'est que, le régime, comme il est fait, quand on a établi le régime de responsabilité sans faute — c'est ça, quand il n'y avait pas ça, les gens devaient aller prouver qu'il y avait un dommage, une faute puis une relation de cause à effet entre les deux — il y a eu comme un pacte de fait, comme on dit: les employeurs vont contribuer pour bâtir une assurance; s'il y a un dommage qui est fait, on va indemniser indépendamment de la faute. Et ça a impliqué, comme la loi est faite et comme les tribunaux l'ont interprétée, que, une fois cette décision-là prise, c'est que, s'il y a une possibilité de lésion professionnelle, c'est ça qui prime comme décision, et, une fois ça pris, les autres recours ne sont pas possibles. Bon. Alors, si on veut changer ça, c'est tout le régime qu'il faut changer, là. Je ne pense pas que, dans le cadre de notre projet, nous autres, on peut décider qu'il y a... Puis il y a des jugements de cour qui le disent, là. Alors, le président de la Commission des droits est venu nous dire que ce serait intéressant si on changeait et la Charte, et peut-être le Code civil, et tout ça, puis qu'on ajustait...

Mme Gauthier: Mais ce n'est pas ça que je veux faire.

M. Rochon: Bien oui, parce que vous dites: Est-ce que la personne, le salarié pourrait avoir le choix — c'est ça qui est votre question? — d'aller vers l'indemnisation ou d'aller vers la lésion professionnelle?

Mme Gauthier: Oui. Si on prévoyait dans la loi, ici, que la salariée ou le salarié pourra choisir le recours qu'elle veut, soit la Commission des normes ou la CSST...

M. Rochon: Mais c'est ça, justement, là, qui n'est pas possible, comme les lois sont faites; pas celle-là, mais comme le régime est bâti. C'est ça qui n'est pas possible. Ce n'est pas une question que je veuille ou pas, là. Il faudrait retravailler pour changer d'autres lois puis d'autres régimes pour donner le choix aux gens: un, il n'y a pas de cumul, puis, deux, s'il y a une lésion professionnelle, c'est d'abord là-dessus qu'on statue. Alors, je ne vous argue pas, là, pour dire que c'est mieux comme ça, mais c'est comme ça que ça marche.

• (20 h 40) •

Le Président (M. Laprise): Merci beaucoup, M. le ministre. Mme la députée de Jonquière, est-ce que ça donne satisfaction?

M. Tranchemontagne: Non.

Le Président (M. Laprise): Alors, on pourrait dire que l'article 123.16 serait accepté?

La Secrétaire: L'amendement.

Le Président (M. Laprise): Pardon?

La Secrétaire: L'amendement.

Le Président (M. Laprise): L'amendement de l'article 123.16.

M. Rochon: Bon, il est là... je ne veux pas repartir une autre discussion, mais on réalise qu'on discute juste une partie des cas de harcèlement, là, c'est ceux où il y a eu un dommage de fait qui va jusqu'à la lésion professionnelle. Dans la majorité des cas de harcèlement psychologique, tout le régime qu'on met en place avec ce projet de loi là, la grande majorité ne sont pas dans une situation où c'est allé jusqu'à la lésion professionnelle. Alors, c'est quand même un certain nombre de cas beaucoup plus restreints dont on parle.

Des voix: ...

Le Président (M. Laprise): D'autres questions?

(Consultation)

Le Président (M. Laprise): Oui, Mme la députée de Jonquière.

Mme Gauthier: Oui, M. le Président. M. le ministre, à la lecture de 123.16, lorsqu'il est mentionné que le paragraphe 4^e de l'article 123.15 ne s'applique pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, à partir du moment — je veux juste comprendre comme il faut — à partir du moment où la CSST ou la CLP aurait décidé effectivement que nous sommes en face d'une personne qui est victime d'une lésion professionnelle, elle n'aurait pas le droit de réclamer des dommages moraux et des

intérêts punitifs. Est-ce que vous ne trouvez pas ça inéquitable par rapport...

M. Rochon: Je peux trouver ça inéquitable...

Mme Gauthier: Est-ce que je peux continuer?

M. Rochon: ... mais je veux juste vous dire que le système est fait comme ça.

Mme Gauthier: Je peux-tu continuer, M. le Président?

M. Rochon: Bien, continuez.

Le Président (M. Laprise): Oui, Mme la députée de Jonquière, continuez.

Mme Gauthier: Ne trouvez-vous pas ça inéquitable par rapport à la salariée qui, elle, aurait été victime de harcèlement sexuel sans nécessairement avec lésion, qui pourrait réclamer des dommages punitifs, par opposition à l'autre salariée qui, de toute façon, va être lésée parce qu'elle va avoir juste 90 % de son salaire net? Est-ce que, au moins, on pourrait enlever le 4^e?

M. Rochon: Non, bien... En tout cas, on peut toujours vérifier là, mais...

Mme Gauthier: ...

M. Rochon: Non, non, mais, même si je vous réponds oui, que je trouve ça immoral, puis que ça devrait être différent, comme la loi est faite — ou inéquitable — et comme les jugements de cour ont été faits, il faudrait aller changer toutes les autres lois si on veut changer ça.

Mme Gauthier: Dans Bélanger St-Jacques, si vous faites référence à la décision de la Cour suprême, dans Bélanger St-Jacques, la salariée voulait réclamer des dommages punitifs parce que la CSST ne le lui permettait pas. Là, vous introduisez un mécanisme dans la loi qui fait en sorte que la salariée... De toute façon, elle n'a plus le choix de son recours, hein, elle va aller devant la CSST. Sauf que la salariée qui n'a pas de lésion professionnelle, elle va pouvoir avoir des dommages punitifs. Vous êtes le législateur, là. La Cour suprême va s'ajuster au législateur. Si vous permettez, si vous pensez qu'on doit faire en sorte de traiter les salariés de façon équitable, c'est le moment de le faire.

M. Rochon: ...on dit: Quelqu'un qui n'est pas indemnisé à cause d'une lésion professionnelle a un autre recours. Ça, c'est inéquitable. Actuellement, dans le système, t'as une lésion professionnelle ou t'as rien.

Mme Gauthier: C'est ça.

M. Rochon: T'as rien. Là, on rajoute: la personne qui n'a pas une lésion professionnelle, elle pourra avoir, à la place de ça, soit une indemnité, que le commissaire va décider, ou soit aussi...

Des lésions professionnelles, c'est là qu'on fait l'équité. Parce que là on a un système de bâti pour ceux qu'on reconnaît victimes de lésion professionnelle. Les autres n'ont rien. Alors là on vient mettre quelque chose qui pour les autres va leur donner quelque chose. Maintenant, les dommages punitifs et moraux, on n'a pas d'idée comment le commissaire va décider que ça va être important, ça aussi. Comparativement à l'indemnité pour lésion professionnelle, ça peut être relativement moins important. Alors, l'équité, on la fait en donnant à ceux qui n'ont pas quelque chose un autre recours que les victimes de lésion professionnelle ont déjà autrement.

Le Président (M. Laprise): Alors, est-ce que ça complète votre information, Mme la députée de Jonquière?

Mme Gauthier: Oui.

Le Président (M. Laprise): Alors, l'article 123.16... c'est-à-dire l'amendement à 123.16 de l'article 65 est-il adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Laprise): Adopté.

Mme Gauthier: Sur division.

Le Président (M. Laprise): Alors, sur division. Alors, on va accepter maintenant l'article au complet, l'article 65 au complet, avec tous les amendements qui ont été apportés. Est-ce que c'est accepté?

Des voix: Adopté.

Mme Gauthier: Sur division.

Recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante

Le Président (M. Laprise): Sur division. Alors, nous allons passer à l'article 66. L'article 124 de cette loi, modifié par l'article 142 du chapitre 26 des lois de 2001, est de nouveau modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, du mot «trois» par le mot «deux».

«Le salarié qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission — des normes du travail — ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission — des normes du travail — dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention.

«Si la plainte est soumise dans ce délai au Commissaire général du travail ou au ministre, le défaut de l'avoir soumise à la Commission — des normes du travail — ne peut être opposé au plaignant.»

Alors, M. le ministre, si vous avez des compléments à rajouter...

(Consultation)

Le Président (M. Laprise): S'il vous plaît. Alors, M. le ministre, est-ce que vous avez quelque chose à ajouter, le pourquoi de ce changement, de cet amendement?

M. Rochon: Non, ça m'apparaît assez clair.

Le Président (M. Laprise): Ça réduit de trois ans à deux ans.

M. Rochon: À deux ans. Ça a déjà été... Ça a parti à cinq ans, ça a été à trois ans, là on le ramène à deux ans. Je suis très conscient que des groupes nous ont fait des représentations pour qu'on le ramène à un an. On nous a donné l'exemple, pour tout reprendre la synthèse de la discussion là-dessus, que le Code canadien est à un an. C'est vrai. Maintenant, le genre de situation et de cas... Là, je ne veux pas tout refaire tout l'argumentaire des entreprises couvertes par le Code canadien, c'est une situation tout à fait différente que les situations de travail et des entreprises qu'on vise ici. Si on compare ce qui est visé ici, ce qu'on fait au Québec par rapport aux autres provinces canadiennes, on est la seule province qui donne une limite de temps pour le congédiement sans cause, sauf une province, je pense, mais qui a une limite de 10 ans. C'est une province, je pense... C'est la Nouvelle-Écosse qui, elle, a une limite après laquelle le congédiement sans cause n'est pas permis, mais c'est 10 ans. Bon.

Alors, je suis très conscient qu'on laisse sur leur appétit des groupes qui auraient souhaité qu'on se rende à un an. Maintenant, ce qui nous amène à ne pas se rendre là, il y a des arguments d'ordre un peu technique qui sont invoqués par d'autres, en regardant d'autres points de vue, mais il y a aussi le fait qu'on a voulu tenir compte, dans l'ensemble des changements qu'on fait, du total de l'impact économique aussi qu'il y a là-dessus. Et, finalement, on a fait un certain nombre de choix, et c'est là-dessus qu'on s'est orientés. Là, de tenter d'aller plus loin, après examen, il faudrait retourner se faire redonner un mandat parce que, au sens de l'impact économique pour les employeurs, et je ne pense pas qu'on puisse faire ça... Alors, c'est quand même un progrès important, là, où on arrive à deux ans plutôt que trois ans. Puis, éventuellement, ça va peut-être continuer à progresser.

Le Président (M. Laprise): Des questions?

Mme Gauthier: Oui, M. le Président, si vous permettez.

Le Président (M. Laprise): Oui, Mme la députée de Jonquière.

Mme Gauthier: Je comprends des propos du ministre qu'il se rend à l'argumentaire d'Henri Massé, de la FTQ, qui disait: Dans le fond, deux ans, c'est le délai acceptable non pas pour protéger davantage les droits des travailleurs non syndiqués, mais, de toute façon, vous n'avez pas les moyens, vous n'avez pas le support administratif adéquat. Parce qu'il nous a fait la référence

que, en l'an 2001, il y avait eu 3 000 plaintes de logées pour congédiement illégal en vertu de 124 et que, de ces 3 000 plaintes là, il y en avait 93, des salariés réintégrés.

● (20 h 50) ●

M. Rochon: Alors, M. le Président, j'ai pris la peine de rappeler les différentes considérations dont on a tenu compte pour en arriver à cette décision-là. Alors, non, ce n'est pas parce que M. Massé ou qui que ce soit d'autre a sorti un argument qui m'a fait pencher de ce côté-là. Il y a eu une analyse de faite de l'ensemble de la situation et où il fallait trancher. Et, compte tenu de l'ensemble des autres mesures qu'on fait aussi, de l'équilibre général des modifications qu'on faisait, on a opté pour deux ans. Bon, encore une fois, je reconnais que ça pourrait se bonifier, ça pourra se bonifier éventuellement, mais on a été obligés de faire un choix pour équilibrer l'ensemble de l'impact qu'on va avoir avec les changements qu'on fait.

Je pourrais rajouter aussi: je me rappelle que, dans le seul cas où, même avec une situation difficile... Dans le Code canadien, c'était un an. Les gens qui veulent s'en prévaloir dans le cadre du Code canadien le font à leurs frais. Nous, on a quand même un régime qui, en plus de ça, fait que la Commission des normes du travail non seulement accompagne, mais, s'il doit y avoir l'accompagnement par un avocat, la Commission le fournit, comme régime. Donc, globalement, là, je pense que c'est bon. Je voulais juste rappeler l'ensemble des considérations de part et d'autre dont on a tenu compte pour en arriver à ce choix.

Le Président (M. Laprise): Ça va, Mme la députée?

Mme Gauthier: Oui.

Le Président (M. Laprise): Alors, l'article 66 est accepté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Laprise): L'article 67. Un amendement: À l'article 67 du projet de loi, supprimer le deuxième alinéa de l'article 126. L'amendement est de concordance avec ceux apportés aux articles 123.4 et 123.9.

Article modifié: «Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte par la Commission des normes du travail, cette dernière défère sans délai la plainte à la Commission des relations du travail.»

M. Rochon: Me permettez-vous, M. le Président?

Le Président (M. Laprise): Allez, M. le ministre.

M. Rochon: L'effet de notre amendement, là, n'est pas de modifier ce que le projet de loi dit sur la même question, qui est le premier alinéa de 126, mais est d'enlever le deuxième, parce que le projet de loi continuait en disant: «Malgré le premier alinéa, le salarié peut, en tout temps, demander par écrit à la

Commission des normes du travail de déférer sa plainte à la Commission des relations du travail.» Et là ce qu'on veut faire, c'est d'assurer que le processus mis en place est suivi et justement qu'on ne risque pas de judiciairiser, pour une raison ou pour une autre, en ne suivant pas le processus et en référant, en transférant plus rapidement, peut-être des fois prématurément... devant la Commission des relations de travail. Alors, c'est ça qui est l'effet de notre amendement.

Le Président (M. Laprise): Alors, l'amendement est-il accepté?

Une voix: Adopté.

Une voix: Oui.

Le Président (M. Laprise): Accepté. Et l'article 67 est-il accepté?

Une voix: Adopté.

Une voix: Sur division.

M. Tranchemontagne: J'ai une question M. le Président.

Le Président (M. Laprise): Oui, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Ma seule inquiétude... Merci. Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception d'une plainte par la Commission des normes, cette dernière... Pourquoi il y aurait... J'essaie de comprendre. Si aucun règlement n'intervient, après ça, elle défère à la Commission des relations de travail... S'il n'y a pas de règlement, là, pourquoi il n'y en a pas, de règlement? Parce qu'ils ne se sont pas exprimés dessus, ou bien donc parce qu'ils ont décidé qu'ils n'avaient pas de cause, ou quoi? Pourquoi que ça défère à la Commission des relations de travail? Ce que j'ai peur, c'est que, s'il y a un «backlog» trop grand, ils vont-ils tous les envoyer à la Commission des relations de travail? Qu'est-ce que c'est que ça veut dire, ça, «si aucun règlement n'intervient»? C'est quoi, les conditions de ça, là?

(Consultation)

M. Rochon: ...M. le Président, que la Commission des normes du travail, dans son mandat, ne prend pas de décision pour statuer si les parties ne s'entendent pas sur une situation.

M. Tranchemontagne: O.K.

M. Rochon: Alors, elle est là pour juger d'une plainte et tenter d'obtenir un règlement pour faire respecter la loi. S'il n'y a pas de règlement, qu'on résiste ou qu'on invoque quoi que ce soit d'autre chose et qu'il doit y avoir arbitrage, si vous voulez — «Arbitrage» au sens général du terme, là — la Commission, ce n'est pas dans son mandat, elle, de prendre ces décisions-là. Donc, ça veut dire que, une fois qu'elle a tout fait pour

aider la situation, s'il n'y a pas moyen d'amener les parties à s'entendre, bien, elle n'a pas le choix, il faut qu'elle réfère à la Commission des relations de travail... où là il y a une décision qui va se prendre.

Le Président (M. Laprise): Ça va?

Mme Gauthier: Un instant.

(Consultation)

Le Président (M. Laprise): Alors, l'amendement est accepté?

Mme Gauthier: Oui.

M. Tranchemontagne: C'était un petit problème de timing. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Laprise): L'article est accepté également. Article 68: Remplacer l'article 68 du projet de loi par le suivant: L'article 128 de cette loi, modifié par l'article 147 du chapitre 26 des lois de 2001, est de nouveau modifié:

1° par l'insertion, dans la première ligne du deuxième alinéa et après le mot «domestique», de «ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée»;

2° par la suppression, à la fin du deuxième alinéa, des mots «pour une période maximum de trois mois».

Alors, l'article modifié, maintenant:

«Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été congédié sans cause juste et suffisante, elle peut[...].

«Cependant dans le cas d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, la Commission des relations du travail ne peut qu'ordonner le paiement au salarié d'une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont l'a privé le congédiement.»

M. le ministre, est-ce que vous avez des précisions à apporter?

M. Rochon: À prime abord, je penserais que c'est assez clair, comme tel. Je ne me lancerai pas dans une présentation, à moins qu'il y ait une question qui soit soulevée, M. le Président.

M. Tranchemontagne: J'essaie de voir. «Pour une durée maximum de trois mois», hein? C'est ça.

(Consultation)

M. Rochon: En fait, pour la question des trois mois, ce qu'on fait — on a eu un certain nombre de représentations à cet égard — c'est qu'on donne plus de marge de manoeuvre à la Commission de décider de l'indemnité et autres avantages dont l'a privé le congédiement pour une période maximum de trois mois. Si la Commission juge que ça devrait être une période

de quatre mois ou de cinq mois, elle pourra le décider. Il y avait une limite, là, qui était imposée, qu'on a voulu enlever.

Le Président (M. Laprise): Est-ce qu'on a des questions à poser là-dessus? Mme la députée de Jonquière, oui? M. le député de Mont-Royal?

M. Tranchemontagne: O.K. Ça va.

Le Président (M. Laprise): C'est correct?

M. Tranchemontagne: Oui.

Le Président (M. Laprise): Alors, l'amendement est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Laprise): L'article 68 est adopté tel qu'amendé?

Des voix: Adopté.

La faillite

Le Président (M. Laprise): L'article 69: Le chapitre VI de cette loi, comprenant les articles 136 à 138, est abrogé. Est-ce qu'il y a un amendement à 69?

Une voix: Non.

Une voix: Adopté.

Le Président (M. Laprise): Adopté?

Une voix: Il l'abroge.

Le Président (M. Laprise): Non, non, il n'y a pas d'amendement. C'est l'article lui-même.

M. Tranchemontagne: Je pensais qu'il déposait un amendement.

Le Président (M. Laprise): Non, il n'y a pas d'amendement de déposé.

M. Tranchemontagne: C'est correct. C'est parce que j'ai vu quelqu'un qui... Ha, ha, ha!

Le Président (M. Laprise): Ce n'était pas pour cet article-là.

Une voix: ...

M. Tranchemontagne: Bien, su vous l'avez, nous autres, on ne l'a pas.

Mme Gauthier: Non, non, il n'y a rien de changé, là.

M. Tranchemontagne: C'est correct.

Le Président (M. Laprise): C'est adopté?

Une voix: Oui.

Dispositions pénales

Le Président (M. Laprise): L'article 70: Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 141, du suivant:

• (21 heures) •

«141.1. Commet une infraction et est passible d'une amende de 1 500 \$ par semaine ou partie de semaine de défaut ou de retard l'employeur qui ne donne pas l'avis requis par l'article 84.0.4 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante.

«Les amendes perçues en application du premier alinéa sont versées au Fonds de développement du marché du travail institué en vertu de l'article 58 de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail.»

M. Rochon: Alors, ici, M. le Président, on complète ce qu'on a commencé dans d'autres parties de la loi. C'est le transfert des dispositions qui étaient dans la Loi sur la — je ne me rappelle jamais de son nom, son titre au complet — sur la formation professionnelle, et le reste, les qualifications.

Le Président (M. Laprise): Est-ce que ça a changé, au niveau des montants, d'avec l'autre loi?

M. Rochon: Oui. On a un peu, comme on dit, actualisé le montant. Mais je ne saurais pas vous dire à partir de quel montant on est partis, c'est vraiment... Parce que c'est une loi qui datait de plusieurs, plusieurs années. Alors, oui, on a augmenté un peu...

Le Président (M. Laprise): Vous avez actualisé...

(Consultation)

M. Rochon: Je vais vous lire l'article tel qu'il était avant. En fait, on n'a pas été très sévères dans le changement.

Le Président (M. Laprise): Il n'y avait pas de montant de mis.

M. Rochon: Avant, il y avait un montant, oui. Il y avait un article qui prévoyait des montants de pénalité pour des infractions, mais s'appliquant...

Le Président (M. Laprise): C'était général.

M. Rochon: Oui, puis à toute la loi, pas de façon spécifique pour l'avis de licenciement. Et l'article se lisait: «Commet une infraction et est passible d'une amende d'au moins 325 \$ et d'au plus 700 \$ par jour ou fraction de jour que dure l'infraction...» Là, on énumérait... Alors, ici, on dit: C'est 1 500 \$ par semaine ou partie de semaine. À la limite, ça pourrait être 1 500 \$ pour une journée, ou pour deux jours, ou pour trois jours. Alors, en gros, là...

Le Président (M. Laprise): Des questions, Mme la députée, monsieur?

M. Tranchemontagne: C'est juste qu'«actualiser» veut dire «baïsser».

Mme Gauthier: M. le ministre, juste pour mon information personnelle, est-ce que vous savez si effectivement des employeurs ont déjà été poursuivis parce qu'ils n'avaient pas donné leur avis en vertu de la loi sur la qualification...

M. Rochon: Je ne pense pas. Comme on a dit qu'une des raisons pourquoi on fait le changement, le transfert de loi, c'est que l'autre loi était très peu connue...

Mme Gauthier: Pardon?

M. Rochon: ...que l'autre loi est beaucoup moins connue que la Loi sur les normes du travail... D'après ce que je comprends, c'est que c'est plutôt rare que c'est arrivé que des employeurs auraient été poursuivis et auraient dû payer, mais je n'ai pas de statistiques précises que je peux vous citer maintenant.

Le Président (M. Laprise): Monsieur, c'est complet? Mme la députée de Jonquière, une autre question?

Mme Gauthier: Non. C'est beau.

Le Président (M. Laprise): Non? C'est complet? Alors, l'article 70 est-il accepté?

Des voix: Adopté.

Les dispositions diverses, transitoires et finales

Le Président (M. Laprise): Adopté. Article 71. Un amendement: À l'article 71 du projet de loi, modifier l'article 158.3:

1° par le remplacement, dans le premier alinéa, du mot «Sauf» par les mots «Sous réserve du paragraphe 2° de l'article 3 et sauf»;

2° par le remplacement, dans le premier alinéa, de «(indiquer ici la date qui suit d'un an celle de l'entrée en vigueur de l'article 2 de la présente loi)» par «1er juin 2004»;

3° par le remplacement, dans le deuxième alinéa et après les mots «avant le», de «(indiquer ici la date qui suit d'un an celle de l'entrée en vigueur de l'article 2 de la présente loi)» par le «1er juin 2004»;

4° par le remplacement, dans le deuxième alinéa et après les mots «au plus tard le», de «(indiquer ici la date qui suit de cinq ans celle de l'entrée en vigueur de l'article 2 de la présente loi)» par «30 juin 2006».

Des précisions, M. le ministre?

M. Rochon: On va voir plutôt s'il y a des questions, là. Je pense que...

(Consultation)

M. Rochon: Je peux peut-être, là... Et c'est fait par référence, les différentes dates d'entrée en vigueur pour ce qui regarde les gardiennes de personnes, les

gardiens et les gardiennes de personnes, essentiellement, oui. Je peux peut-être vous résumer l'ensemble du processus. Là, on a une loi, puis, on verra, il y a d'autres articles qui seront approuvés plus loin, la loi que j'espère qu'on aura adoptée, disons, au plus tard le 20 décembre, là, en prenant ça comme postulat ou comme hypothèse à confirmer. On prévoit, pour donner le temps au ministère, à la Commission des normes du travail surtout, de faire tous les ajustements administratifs qu'il faut pour l'entrée en vigueur des changements qu'on a faits, on prévoit une entrée en vigueur le 1er avril.

Une voix: Non, le 1er mai.

M. Rochon: Excusez, le 1er mai, le 1er mai 2003, l'entrée en vigueur de la loi.

Une voix: De l'année?

M. Rochon: 2003. Le deuxième délai qu'on prévoit, c'est: un an ou, en fait, 13 mois après, le 1er juin 2004, il y aura un règlement. Donc, on donne une année à partir de l'entrée en vigueur pour qu'il y ait un règlement qui fera deux choses essentiellement: un, l'application de l'ensemble des normes minimales aux gardiennes...

Une voix: ...

M. Rochon: Ah! Excusez. Oui, c'est ça. Ce qu'on dit clairement, c'est que, 13 mois après l'entrée en vigueur, l'ensemble des normes vont s'appliquer, et il y aura un règlement, en plus, qui va prévoir l'atteinte du salaire minimum général sur une période maximale de deux ans. Ça veut dire 1er juin 2004. O.K.? Alors, dans cinq mois, la loi entre en vigueur. Treize mois plus tard, l'ensemble des normes s'appliquent aux gardiennes, et un règlement commence à augmenter leur salaire, le salaire minimum qu'elles ont, pour qu'il atteigne le salaire minimum général au plus tard le 1er juin 2004.

Une voix: 30 juin 2004.

M. Rochon: 30 juin 2004.

Une voix: 2006, 2006.

M. Rochon: Je m'excuse là. Oui. C'est-à-dire, on sera le 1er juin 2004, donc on prévoit deux ans à partir de ça. C'est en 2006.

M. Tranchemontagne: ...d'accélérer l'atteinte du salaire minimum. Vous l'avez baissé de cinq ans à deux ans. Je comprends-tu bien?

M. Rochon: Non, on baisse... Parce qu'on prévoyait cinq ans à partir de l'adoption de la loi. On l'a réduit à trois ans et demi à partir de l'adoption de la loi.

M. Tranchemontagne: Oui. Bien...

Le Président (M. Laprise): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: C'est quoi, l'adoption de la loi, pour vous? C'est-u décembre, là, ou c'est...

M. Rochon: L'adoption, j'espère que ça va être décembre.

M. Tranchemontagne: Mais l'application... O.K.

M. Rochon: 2002. Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: 2002, oui.

Le Président (M. Laprise): Est-ce que l'amendement sera accepté?

Des voix: Oui.

Le Président (M. Laprise): Accepté? Adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Laprise): L'article 71 est adopté tel qu'amendé?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Laprise): Article 72: L'article 170 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de «et des articles 84.0.1 à 84.0.7 et 84.0.9 à 84.0.12 dont l'application relève du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale».

Nouveau texte modifié: «Le ministre est chargé de l'application de la présente loi à l'exception du chapitre III.1 dont l'application relève du ministre du Revenu et des articles 84.0.1 à 84.0.7 et 84.0.9 à 84.0.12 dont l'application relève du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.»

Il n'y a pas d'amendement. Avez-vous d'autres... complémentaires à donner, M. le ministre?

M. Rochon: Non, je pense qu'on avait rappelé, au tout début, quand la question avait été soulevée, qu'on transfère dans la Loi des normes du travail ce qui était dans la loi sur la qualification, mais on ne change pas les règles de gestion. Ça demeure le ministre de l'Emploi et de la Solidarité qui gère cette partie-là de la Loi des normes du travail maintenant. Donc, sur le terrain, pour le monde, il n'y a rien qui change, mais le véhicule législatif est modifié.

Mme Gauthier: Sur le terrain, il n'y a rien de changé.

Le Président (M. Laprise): Mme la députée de Jonquière.

Mme Gauthier: Non, c'était une farce. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Laprise): Alors, l'article 72 est adopté?

● (21 h 10) ●

Des voix: Adopté.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Le Président (M. Laprise): Adopté. 72.1, maintenant. Amendement: Modifier ce projet de loi par l'insertion, après l'intitulé «Dispositions modificatives», de ce qui suit:

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

72.1. La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001) est modifiée par l'insertion, après l'article 144, du suivant:

«144.1. La Commission déduit de l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle a droit le travailleur en vertu de la présente loi le montant reçu conformément à une ordonnance rendue en vertu du paragraphe 2° du premier alinéa de l'article 123.15 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) pour la même période que celle visée par l'indemnité de remplacement du revenu. La Commission remet le montant ainsi déduit à l'employeur qui l'a payé.

«La Commission rembourse également à l'employeur le montant qu'il a payé conformément à une ordonnance rendue en vertu du paragraphe 6° du premier alinéa de l'article 123.15 de cette loi, jusqu'à concurrence des frais auxquels a droit le travailleur en vertu de la présente loi.

«Le présent article s'applique également lorsqu'une ordonnance qui dispose des mêmes questions que celle visée au premier ou au deuxième alinéa, est rendue en application d'une convention collective.»

M. Tranchemontagne: Là, M. le ministre a une grosse job d'explication à faire.

Le Président (M. Laprise): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Bien, je veux juste des explications, parce que je dois admettre que c'est pas mal difficile. Ce n'est peut-être pas difficile à lire, mais c'est difficile à suivre.

Le Président (M. Laprise): Alors, M. le ministre.

Des voix: ...

Le Président (M. Laprise): Si vous lisez la petite explication en bas, là, ça peut vous donner des informations importantes.

(Consultation)

Le Président (M. Laprise): M. le ministre, est-ce que vous avez des clarifications à donner?

M. Rochon: Bien, je peux essayer de paraphraser l'article, espérant que ça aide à mieux le comprendre. Bon, essentiellement, le but qui est visé, c'est d'éviter, là aussi, un double paiement, et on vise la situation où tout le processus se serait complété à la Commission des normes du travail et à la Commission des relations de travail, et qu'il y aurait eu une

indemnisation d'accordée par la Commission des relations de travail — le processus s'est terminé là — et que par la suite la question de lésion professionnelle est soulevée, et que là il y a une décision que, oui, il y a lésion professionnelle avec indemnisation. Là, on aurait une situation où l'employeur qui a eu une indemnité de déclarée a déjà payé. Alors, pour éviter qu'il ait à payer deux fois, une fois directement et l'autre fois via... il va être remboursé de ce qu'il a payé, vu que l'indemnisation vient...

Une voix: ...

M. Rochon: Oui.

Une voix: Par qui il est remboursé?

M. Rochon: Par la Commission.

Le Président (M. Laprise): Oui, monsieur? On suspend deux minutes.

(Suspension de la séance à 21 h 15)

(Reprise à 21 h 17)

Le Président (M. Laprise): M. le député de Mont-Royal, la parole est à vous.

M. Tranchemontagne: Oui. Bien, je pense avoir compris l'explication du ministre. J'ai peut-être une question: Dans la mesure où, bon, le processus a eu lieu, il y a eu indemnisation et puis là il y a lésion professionnelle, ou on découvre qu'il y a lésion professionnelle, est-ce qu'il y a un délai pour ça ou si, 10 ans plus tard ou 20 ans plus tard... Je ne le sais pas, je ne le vois pas, à moins que j'aie manqué quelque chose, là. C'est quoi, le délai pour dire: On découvre maintenant que j'ai une lésion professionnelle qui en a découlé puis... Y a-tu... Je ne le vois pas ou... Six mois après quoi, là?

M. Rochon: La loi des accidents de travail et des maladies professionnelles prévoit présentement qu'il y a un délai de six mois après la connaissance, par le salarié, de la lésion.

M. Tranchemontagne: Ce que je veux vous dire, c'est: ce n'est pas facile, c'est flou, ça, le six mois de connaissance de la lésion.

M. Rochon: C'est comme ça que la loi est écrite, là. Je peux vous la lire «en texto»: «Le travailleur atteint d'une maladie professionnelle [...] produit sa réclamation à la Commission, sur le formulaire[...] — bon, et le reste — dans les six mois de la date où il est porté à la connaissance du travailleur ou du bénéficiaire, que le travailleur — ça, c'est dans le cas de décès du bénéficiaire — est atteint d'une maladie professionnelle.»

M. Tranchemontagne: O.K. Je n'ai pas de problème. Ça, je comprends. Moi, ce que je veux vous

dire, c'est que, moi, j'ai fait... Bon, j'ai passé à travers le processus, et puis, bon, j'ai été indemnisé par mon employeur, et puis ma vie continue, puis, trois ans après, je me découvre une lésion professionnelle, ou cinq ans après, ou... tu sais, je veux dire, puis là je fais appel. Y a-tu un délai pour relier la lésion professionnelle à l'événement du harcèlement psychologique? Y a-tu un délai entre les deux ou si dans 20 ans je peux revenir? C'est ça que je ne comprends pas.

(Consultation)

Le Président (M. Laprise): M. le ministre.

M. Rochon: Oui. Alors, M. le Président...

Des voix: ...

Le Président (M. Laprise): On écoute.

● (21 h 20) ●

M. Rochon: ...on dispose de deux délais, là. On se rappelle que le délai pour avoir un recours devant la Commission des normes du travail à la suite d'un harcèlement psychologique, c'est 90 jours. 90. Pour moi c'est l'article 45 du Code du travail que vous avez toujours à l'esprit, vous. Non? Ha, ha, ha!

Des voix: ...

M. Rochon: Bon. O.K.? 90. Alors, si quelqu'un, trois ans après, constatait qu'une lésion professionnelle la reliant au harcèlement psychologique et que la fin du harcèlement, le dernier acte a été trois ans avant, il n'y a pas de plainte devant la Commission des normes du travail, c'est prescrit. Par contre, pour la lésion professionnelle, le délai commence à courir six mois à partir du moment où le travailleur a eu connaissance de la lésion.

Une voix: S'il dit: J'ai une lésion...

M. Rochon: Bien là, à ce moment-là, il n'y a pas de délai. S'il y a une lésion, il y a un délai de six mois pour...

Une voix: ...

M. Rochon: Oui. Un délai de six mois, et, peu importe, on dit que c'est une responsabilité sans faute, peu importe... Il faut que ce soit relié évidemment au travail. Mais là je ne pense pas qu'il y ait un délai, non. C'est à partir du moment de la lésion. Remarquez, plus ça aura fait du temps entre la fin du harcèlement... si la cause est le harcèlement, plus ça aura été long, la preuve peut être plus difficile à faire. Mais il n'y a pas de délai de prescription entre le moment de la fin du harcèlement et l'apparition de la lésion et la prise de connaissance de la lésion.

(Consultation)

Le Président (M. Laprise): Alors, on est prêt. L'amendement 72.1 est adopté?

Des voix: Adopté.

Code du travail

Le Président (M. Laprise): Adopté.

72.2. Avant l'article 73 du projet de loi, insérer le suivant:

72.2 L'article 47.3 du Code du travail (chapitre C-27), introduit par l'article 34 du chapitre 26 des lois de 2001, est modifié par l'insertion, dans la première ligne et après le mot «disciplinaire», des mots «, ou qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la Loi sur les normes du travail».

L'explication, vous l'avez également en bas: puisque l'article 81.20 de la loi prévoit que les dispositions de la section V.2 en matière de harcèlement psychologique sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective et que le salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, il y a lieu de modifier l'article 47.3 du Code du travail afin que les règles applicables lorsque le syndicat agit de mauvaise foi ou fait preuve de négligence puissent s'appliquer également en matière de harcèlement psychologique. M. le ministre, est-ce que ça exige un complément d'explication?

M. Rochon: Je ne pense pas, là. L'explication m'apparaît très claire, à moins que ça soulève des questions.

Le Président (M. Laprise): Ça paraît très clair.

Mme Gauthier: Là, vous modifiez le Code du travail, là, hein?

M. Rochon: Oui.

Mme Gauthier: Eh bien!

M. Rochon: Concordance.

Mme Gauthier: Tantôt, il disait...

M. Rochon: Oui, mais c'est une modification de concordance.

Mme Gauthier: Oui, oui. C'est beau.

Le Président (M. Laprise): Adopté? L'article 72.2 est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Laprise): 73. Un amendement également: Remplacer l'article 73 du projet de loi par le suivant: L'Annexe I du Code du travail (chapitre C-27), édictée par l'article 70 du chapitre 26 des lois de 2001, est modifiée par le remplacement du paragraphe 15° par le suivant: «Des articles 86.1, 123.4, 123.8, 123.9 et 126 de la Loi sur les normes du travail.»

Cet amendement modifie l'Annexe I du Code du travail relative aux recours formés auprès de la Commission des relations du travail en vertu d'autres lois afin d'ajuster les recours formés en vertu de la Loi sur les normes du travail pour tenir compte notamment

des nouveaux recours introduits, soit celui relatif au maintien du statut du salarié et celui en cas de harcèlement psychologique. C'est également pour la concordance, cet article-là, avec le Code du travail?

M. Rochon: Oui, c'est purement de la concordance. C'est ça.

Le Président (M. Laprise): Adopté, 73?

Des voix: Adopté.

Loi sur la fête nationale

Le Président (M. Laprise): L'article 74. Il n'y a pas d'amendement?

Une voix: Non.

Le Président (M. Laprise): La Loi sur la fête nationale. L'article 4 de la Loi sur la fête nationale (chapitre F-1.1) est modifié:

1° par le remplacement du premier alinéa par le suivant:

«L'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin, sans tenir compte des heures supplémentaires. Toutefois, l'indemnité du salarié rémunéré en tout ou en partie à commission doit être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin.»

2° par la suppression du troisième alinéa.

Voici le nouveau texte modifié: «L'employeur doit verser au salarié une indemnité égale au 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin, sans tenir compte des heures supplémentaires. Toutefois, l'indemnité du salarié rémunéré en tout ou en partie à commission doit être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin.»

«Calcul de l'indemnité. Toutefois, dans le cas d'un salarié qui est visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre 1-3), cette indemnité se calcule sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4.»

«Salarié à commission», supprimé.

M. Rochon: Alors, c'est un ajustement avec l'article 20, là, où on a remplacé la base de calcul de l'indemnité.

Le Président (M. Laprise): Allez-y, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Quand on a reçu M. Lafleur, il nous a parlé de la Saint-Jean-Baptiste puis de la Confédération.

M. Rochon: C'est-à-dire qu'il nous a été présenté par M. Lafleur, puis il y a au moins une ou deux autres personnes qui ont fait cette... La FTQ, entre autres, je pense.

M. Tranchemontagne: Mais, tu sais, il nous a expliqué ça le lendemain. On a fini par comprendre, là.

M. Rochon: Ah oui, oui. Ils nous ont dit que, dans le cas de figure où la fête nationale tombe, comme on dit, le dimanche — donc, une fois par sept ans — là il y a la difficulté où les gens auraient voulu que, au lieu de reporter un congé ou l'indemnité, ça se passe cette journée-là. Alors, on a examiné ça, mais là ce serait vraiment... On est un peu à minuit moins cinq pour faire un changement comme ça. C'est un changement dans la Loi sur la fête nationale. Ce n'est plus dans nos lois qu'on travaille. Ce n'est pas un changement de concordance, ça, ce serait vraiment un changement de fond. Alors, après avoir regardé ça puis essayé d'imaginer qu'est-ce qu'on peut penser comme effets possibles, on ne se sent pas assez sûrs qu'on a le temps de faire un examen sérieux puis... On trouve l'idée intéressante, l'idée bonne, mais ça mériterait de se donner le temps de vraiment s'assurer qu'il n'y a pas, comme on dit, d'effets pervers possibles ou qu'on le fasse de façon très correcte. Alors, on va référer ça à ceux qui sont responsables de l'application de la Loi sur la fête nationale, et ça pourra être amené très rapidement en modifiant directement la Loi sur la fête nationale plutôt que... Puis, de toute façon, ça peut être fait n'importe quand dans les prochaines années, ça va se représenter juste dans sept ans.

M. Tranchemontagne: Quand est-ce que ça arrive?

Une voix: Dans sept ans.

M. Rochon: La dernière fois...

M. Tranchemontagne: Ça doit être six ans, parce que t'as toujours une année bissextile dans...

Mme Gauthier: Donc, ça va être dans...

M. Tranchemontagne: Mais, sur un intervalle de sept ans, t'as toujours une année bissextile.

M. Rochon: Dans six ans à partir...

M. Tranchemontagne: Des fois, tu peux en avoir deux.

M. Rochon: C'est ça. Alors, dans un sens, il n'y a pas urgence d'agir. Le point est très bon. On va s'assurer que l'examen de la question est fait correctement et qu'on...

M. Tranchemontagne: D'ailleurs, permettez-moi... Je peux-tu poser une petite question qui n'a pas tout à fait touché à ça, mais...

Le Président (M. Laprise): Oui, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Au début de la fête nationale, il me semblait qu'il avait été décrété que la fête nationale aurait toujours lieu la journée...

M. Rochon: Sauf le dimanche. La loi est faite comme ça actuellement. Je ne saurais pas vous dire pourquoi on l'a fait de même, mais...

M. Tranchemontagne: Sauf le dimanche. O.K.

Le Président (M. Laprise): Alors, l'article 74 est adopté? Adopté. Article 75: L'article 7 de cette loi est abrogé.

● (21 h 30) ●

Cette disposition est une modification de concordance en lien avec l'article 74. Adopté?

Des voix: Adopté.

M. Tranchemontagne: Juste une minute, là. Je veux savoir c'est quoi qu'on parle là-dessus.

Le Président (M. Laprise): L'article 76: L'article 8 de cette loi est modifié par la suppression du paragraphe b du deuxième alinéa.

Nouveau texte modifié:

«La présente loi est d'ordre public.

«Interprétation. Toutefois, elle ne doit pas être interprétée de manière à prohiber une entente comportant pour le salarié une indemnité supérieure à celles prévues aux articles 4, 5 et 6 ou un congé compensatoire d'une plus longue durée que ceux prévus aux articles 5 et 6; ou.»

M. Tranchemontagne: ...M. le Président, c'est parce que, moi, je voudrais avoir le temps de lire qu'est-ce qu'on laisse tomber dans le 75, là, tu sais.

Mme Gauthier: 75.

Le Président (M. Laprise): O.K.

M. Tranchemontagne: Vous avez dit... Vous avez été vite un petit peu. Je m'excuse de vous dire ça.

Le Président (M. Laprise): Il était supprimé, l'article...

M. Tranchemontagne: Oui, je comprends, mais je veux savoir juste qu'est-ce qu'on supprime. Tu sais, ce n'est pas juste de dire...

Le Président (M. Laprise): D'accord. Prenez le temps de le lire.

M. Tranchemontagne: Merci. Vous êtes gentil.

Une voix: C'est un bon président.

M. Tranchemontagne: Je n'ai jamais dit le contraire.

Mme Gauthier: Le meilleur de tous.

(Consultation)

Le Président (M. Laprise): Ça va? O.K. Alors, on est prêt pour le 76?

M. Tranchemontagne: Oui.

Le Président (M. Laprise): Est-ce qu'il y a des commentaires à 76? M. le ministre.

M. Rochon: C'est de la pure concordance avec la décision qu'on vient de prendre à 75.

Le Président (M. Laprise): En concordance. Alors, c'est adopté, l'article... Oui, M. le député de La Peltrie.

M. Côté (La Peltrie): Oui. M. le Président, à la fin de l'alinéa a, on devrait enlever le «ou», j'imagine, parce que b est supprimé.

Une voix: Oui.

Une voix: T'as bien raison.

Le Président (M. Laprise): Voulez-vous reposer votre question, s'il vous plaît? M. le ministre va...

M. Rochon: Un bon point.

M. Tranchemontagne: Et, comme le b est supprimé et que le «ou» est supprimé, le point-virgule devrait être changé pour un point.

M. Rochon: Voilà. Très juste. Ma foi, il y a du monde qui sont réveillés tout à fait, hein!

Le Président (M. Laprise): Alors, c'est nettoyer la place.

M. Rochon: Une bonne preuve d'attention...

Le Président (M. Laprise): L'article 76 est adopté?

Des voix: Adopté.

Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre

Le Président (M. Laprise): L'article 77. La Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre. Il n'y a pas d'ajout. L'article 1 de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (chapitre F-5) est modifié par la suppression des paragraphes o.1, o.2 et r.

Nouveau texte modifié: «Dans la présente loi, les expressions suivantes signifient...»

«Licenciement», les trois petits points, là, puis la parenthèse... Supprimer «licenciement collectif». Le o.2, supprimé. «Région», r, supprimé. C'est de la concordance?

M. Rochon: En fait, tout ce qu'on trouve là a été intégré à la nouvelle section sur le licenciement collectif qu'on a adoptée à l'article 49 du projet de loi. Vous vous rappellerez qu'il y avait la série d'articles 84.0.1 jusqu'à 84.0.15. Alors, par concordance, on supprime ceux-ci maintenant.

Le Président (M. Laprise): Alors, l'article 77 est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Laprise): Adopté. L'article 78. Si vous avez eu le temps de lire, l'article 45 de cette loi est abrogé. M. le député, si vous voulez le lire, je peux vous donner le temps de le lire.

M. Rochon: ...on retrouve ça maintenant précisément, l'article 45, à 84.0.4 de l'article 49 du projet de loi.

M. Tranchemontagne: C'est les groupes de... Adopté.

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Laprise): Adopté. L'article 78 est adopté?

Des voix: Adopté.

Loi sur les impôts

Le Président (M. Laprise): Adopté. Article 79. Amendement: Après l'article 78 du projet de loi, supprimer l'intitulé «Loi sur les impôts» ainsi que l'article 79. Les deux. Adopté?

M. Tranchemontagne: Juste une seconde.

(Consultation)

Le Président (M. Laprise): L'article 79 est adopté tel qu'amendé? Une question?

M. Tranchemontagne: Bien, compréhension.

Le Président (M. Laprise): O.K.

(Consultation)

Le Président (M. Laprise): Mme la députée de Jonquière.

Mme Gauthier: Ça veut dire qu'on supprime tout, hein?

Le Président (M. Laprise): Oui.

Mme Gauthier: O.K.

Le Président (M. Laprise): Est-ce qu'on est prêt à l'adopter?

M. Tranchemontagne: On est prêt.

Le Président (M. Laprise): Alors, l'article 79, adopté tel qu'amendé?

Une voix: Supprimé, oui.

M. Tranchemontagne: Tel qu'amendé. Il est amendé, il y avait un amendement.

Le Président (M. Laprise): 79 est supprimé tout simplement.

M. Tranchemontagne: Il y avait un amendement, qui est de supprimer le titre.

Le Président (M. Laprise): C'est supprimé. 79 est supprimé tout simplement.

M. Tranchemontagne: Il y avait un amendement, qui est de supprimer le titre.

Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail

Le Président (M. Laprise): Article 80. Les amendements, vous avez les amendements en main? Article 80.1. Modifier ce projet de loi...

Une voix: ...

Le Président (M. Laprise): Pardon. On va faire 80 avant, oui. L'article 60 de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail est modifié:

1° par l'insertion, après le paragraphe 3°, du suivant:

«3.1° les amendes perçues en application de l'article 141.1 de la Loi sur les normes du travail;»;

2° par l'ajout de l'alinéa suivant:

«Les sommes visées au paragraphe 3.1° du premier alinéa sont affectées à la mise en oeuvre et à la gestion de mesures d'aide au reclassement.»

M. Rochon: Alors, ça aussi, c'est une concordance avec l'article 70 du projet de loi qui ajoutait un nouvel article 141.1 qui est celui des infractions et des amendes, le 1 500 \$. Alors, pour être sûr qu'on n'en perde pas la trace, on précise que cet argent se retrouve dans le Fonds de développement du travail et on précise qu'il sera affecté à la mise en oeuvre et à la gestion des mesures d'aide au reclassement.

Mme Gauthier: ...

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Laprise): Mme la députée de Jonquière, c'est adopté?

M. Rochon: On va prévoir une péréquation interrégionale.

M. Tranchemontagne: Je vous permets d'ignorer la question de ma collègue.

Des voix: Ha, ha, ha!

Loi sur le ministère du Travail

Le Président (M. Laprise): Article 80, adopté.

Article 80.1. Amendement: Modifier ce projet de loi par l'insertion, après l'article 80, de ce qui suit:

Loi sur le ministère du Travail.

L'article 11 de la Loi sur le ministère du travail...

M. Tranchemontagne: J'ai deux amendements 80.1.

Mme Gauthier: Celui qui a deux pages ou...

M. Tranchemontagne: Un de deux pages puis un d'une page.

Une voix: Deux pages...

M. Tranchemontagne: Deux pages?

Le Président (M. Laprise): ... — deux pages — est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant:

«Le ministre effectue aussi ou fait effectuer, en collaboration avec la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail, et rend disponibles à tous les cinq ans une étude sur l'évolution des conditions de travail au Québec.»

80.2 Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 45, de l'article suivant:

«45.1 Les résultats de la première étude produite en vertu du dernier alinéa de l'article 11 doivent être disponibles au plus tard le 31 décembre 2004.»

Alors, M. le ministre, vous donnez quelques explications?

• (21 h 40) •

M. Rochon: Oui. Alors, comme on fait beaucoup de modifications, là, avec le projet de loi que l'on étudie présentement, la Loi sur les normes du travail et certaines modifications de concordance, on veut s'assurer qu'on se donne à la fois l'obligation et le pouvoir d'étudier, d'évaluer l'évolution du marché du travail et des conditions de travail de façon plus systématique et, sur des cycles de cinq ans, de pouvoir publier une étude sur l'évolution des conditions de travail, tout ça en commençant, pour la première de ces études-là, le 31 décembre 2004, c'est-à-dire dans deux ans, et, après ça, aux cinq ans.

Alors, on crée, là, le harcèlement psychologique, tous les changements qu'on a fait, le statut de salarié. Alors, on bouge pas mal, là, dans l'ensemble des conditions de travail. Ça nous fait réaliser encore plus que c'est important de faire un suivi plus... Il y en a un qui se fait, là, mais là on va le faire plus structuré et on s'engage aux cinq ans, aux deux ans dans... dans deux ans d'abord, et ensuite aux cinq ans, d'avoir une étude publiée sur l'évolution des conditions du marché du travail.

Le Président (M. Laprise): Comment ça avait d'années, ça, la Loi des normes du travail?

M. Rochon: Ça remontait à 1979. Alors, ça peut aider, en ayant ce suivi-là, à voir comment nos lois, Loi

des normes du travail puis la CSST, le Code du travail, peuvent être mieux ajustées avec l'évolution des conditions de travail ou toute autre mesure qui doit être prise.

Le Président (M. Laprise): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Oui, bien, écoutez, je n'ai pas d'objection à ce qu'on fasse une étude sur l'évolution des conditions de travail, puis je pense que c'est sain, puis etc., sauf qu'ici on parle d'une loi nouvelle qui, on sait, va avoir des conséquences, mais on n'en connaît pas nécessairement l'ampleur, hein? On l'estime, on l'évalue. Tu sais, tantôt, on parlait, par exemple, c'est quoi que vont être les conséquences. On estime qu'il va y avoir 8 000 plaintes. Peut-être que ça va être plus, 3 000 de plus pour... Bon. 8 000, harcèlement, j'allais dire. Je me demande s'il n'y aurait pas lieu aussi de dire: Mais il y aura une étude sur l'impact ou les conséquences particulièrement découlant de cette loi-là. Parce que, quand vous parlez d'une étude sur l'évolution des conditions de travail, c'est large, c'est plus large, puis c'est correct, ça. Je ne dis pas de ne pas faire ça, là, mais je dis juste que, comme on parle d'une loi très spécifique sur les normes du travail, quelles seront les conséquences de cette loi-là, ce serait peut-être bon qu'on la regarde spécifiquement aussi pour justement pouvoir ajuster et modifier... Ça m'apparaît fondamental. Non? Écoutez, surtout qu'on est dans un domaine, là, où on... Vous avez dit que ça fait combien de temps qu'on ne l'a pas changé, ça? Vingt ans?

M. Rochon: Oui.

Une voix: Dix ans. 1990, le dernier...

(Consultation)

M. Rochon: M. le Président, je comprends le souci de mon collègue, là, mais ce serait d'avoir une disposition qui dirait qu'on fait aux cinq ans une évaluation de juste l'application et l'impact de l'application de toute la Loi sur les normes du travail. Bon, on pourra faire ça, mais ça, ça peut demander pas mal de temps, pas mal de ressources. Alors, ce qui est important...

Ça, c'est une loi qui existe déjà depuis 1979. Là, on la remet à jour et on la fait évoluer de façon très importante. C'est une loi d'ordre public, très générale. Alors, est-ce que ces lois-là, comme le Code du travail, devraient faire l'objet d'un investissement de temps et de ressources humaines très important pour les évaluer comme impact, alors que ce qu'on pense qui est plus important, là, et qu'on ajoutera dans la Loi sur le ministère du Travail, c'est qu'on investisse plus notre temps et nos efforts pour évaluer l'évolution du marché du travail et que, à partir de ça, d'une meilleure connaissance de l'évolution du marché et des conditions de travail, qu'on revienne dans nos différentes lois, celle-là comme d'autres, pour faire les ajustements à mesure qu'on en retient? Ça mérite vraiment, là, un traitement plus systémique et global que de le faire en silo, loi par loi. On va manquer des interrelations, là.

M. Tranchemontagne: Écoutez, je n'ai pas objection à ce que vous dites, là. Je dis juste que, moi, selon moi, quand on parle de changements majeurs... Et, d'après moi, toute la partie harcèlement psychologique est un changement majeur. Le restant, non, c'est plus des ajustements, puis ça, je n'ai pas de problème avec ça. Mais, toute cette partie-là, je pense, il me semble que ça mériterait d'y dévouer un chapitre au moins pour dire ça a été quoi, les conséquences, tu sais.

M. Rochon: Il faut dire que, en plus, M. le Président, dans la gestion de l'application de la loi, la Commission des normes du travail, régulièrement, à chaque année, avec son rapport annuel et dans différents cycles, fait des évaluations de l'impact de ses différents programmes et de l'évolution des conditions. Alors, ça se fait, mais de façon administrative, dans le cadre de la gestion des programmes gouvernementaux et en mettant les accents où ça semble, à mesure qu'on avance, plus nécessaire de le faire.

Autrement dit, ce que vise le député de Mont-Royal, je pense qu'on l'atteint, ça se fait par la Commission des normes du travail, et on va ajouter du supplément, là, une étude plus systémique sur l'évolution des conditions de travail. Et il y a intérêt de le faire à partir d'une problématique du terrain, je dirais, plutôt que de s'enfermer dans l'approche de chacune des lois un peu en silo parce que, si on appliquait ça comme logique des normes du travail, il faudrait faire la même chose pour le Code du travail, par exemple, pour différentes lois. Mais là on reste pris dans la logique de chaque loi plutôt que d'avoir une évaluation plus systémique qui nous permet de retourner aux différentes lois selon ce qui change dans l'environnement du travail.

M. Tranchemontagne: Quand est-ce que c'est que la dernière étude comme ça a été faite?

M. Rochon: Il s'en fait régulièrement, là. Je ne sais pas...

M. Tranchemontagne: Est-ce que ça existe, dans le moment, l'équivalent de ça?

Une voix: 1998.

M. Tranchemontagne: 1998 plus cinq, en 2003 on va en avoir une, comme ça? Donc, en 2003, on va en avoir une?

Le Président (M. Laprise): M. le ministre.

M. Rochon: Vous avez compris. La dernière étude systématique qui a été faite par la Commission des normes du travail sur les conditions de travail des non-salariés, c'est en 1998.

M. Tranchemontagne: Donc, en 2003, on devrait en avoir une.

M. Rochon: Oui. Ce ne serait pas une mauvaise idée. Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: O.K. C'est bientôt, 2003, hein?

Le Président (M. Laprise): Alors, ça va pour l'article 80.1? Adopté?

M. Tranchemontagne: Adopté.

Le Président (M. Laprise): Adopté? Alors, l'article...

M. Rochon: ...

Le Président (M. Laprise): Oui, M. le ministre.

M. Rochon: ...même si c'est un petit hors d'ordre, que le président de la Commission des normes du travail me rappelle que cette étude qui a été faite en 1998 a été une base importante pour les modifications qu'on a apportées à la loi par ce projet de loi.

Le Président (M. Laprise): Alors, adopté, et l'article 80, tel qu'amendé, est adopté.

Dispositions diverses, transitoires et finales

Article 81. L'amendement: À l'article 81 du projet de loi, remplacer «est abrogé à compter du (indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de l'article 49 de la présente loi)» par «demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un règlement édicté en vertu de l'article 89 de la Loi sur les normes du travail».

Cet amendement permet de maintenir en vigueur les dispositions des règles relatives à l'endroit de transmission et aux renseignements que doit contenir un avis de licenciement collectif.

M. Rochon: Justement, ce qu'on fait là, M. le Président, si on avait laissé que le Règlement sur l'avis de licenciement qui existe en vertu de la loi sur la qualification professionnelle était abrogé au moment où entre en vigueur la présente loi, on risquerait d'avoir un vide juridique. Alors, on corrige plutôt pour dire qu'il sera abrogé quand...

Une voix: ...

M. Rochon: C'est ça. Il demeure en vigueur tant qu'il n'aura pas été remplacé par un nouveau règlement.

Le Président (M. Laprise): Alors, l'article... c'est-à-dire l'amendement est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Laprise): L'article 81 est adopté tel qu'amendé?

Des voix: Adopté.

● (21 h 50) ●

Le Président (M. Laprise): Adopté. L'article 82: Dans toute autre loi, dans tout règlement, décret, arrêté, entente, contrat ou autre document, à moins que

le contexte ne s'y oppose et compte tenu des adaptations nécessaires, un renvoi à la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (chapitre F-5) en matière de licenciement collectif est, à compter du (indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de l'article 49 de la présente loi) un renvoi à une disposition correspondante de la section... du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail. C'est de la concordance également.

M. Rochon: Il y a un amendement.

Le Président (M. Laprise): Ah! Je ne l'ai pas. On ne l'a pas, l'amendement. Ah! je l'ai ici. Excusez. Modifier l'article 82 du projet de loi par la suppression, dans les cinquième et sixième lignes et après...

M. Tranchemontagne: M. le Président, M. le Président, on n'a pas l'article.

Le Président (M. Laprise): Vous ne l'avez pas, l'article?

M. Tranchemontagne: La modification, c'est-à-dire.

Le Président (M. Laprise): Vous l'avez eue, ils l'ont distribuée.

Mme Gauthier: Non, non. Non.

M. Tranchemontagne: Bien, moi, je ne l'ai pas, en tout cas.

Le Président (M. Laprise): Cet amendement est en lien avec la modification proposée de l'article d'entrée en vigueur. L'article 82 entre en vigueur en même temps que la plupart des articles de la loi, tel que précisé à l'article 83 amendé. L'amendement de l'article 82 est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Laprise): L'article 82, tel qu'amendé, est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Laprise): Adopté. On va revenir maintenant...

La Secrétaire: Là, 83.

Le Président (M. Laprise): 83? Ah, il y en a encore une. Encore une.

(Consultation)

Le Président (M. Laprise): Oui. Alors, on va aller aux articles qui n'avaient pas été adoptés, là. Il y avait le 2, et le 3, et le 50.

M. Tranchemontagne: Nous, on a parlé de l'article 83 amendé.

Le Président (M. Laprise): Je n'ai pas d'amendement de l'article 83.

M. Tranchemontagne: Je n'ai pas d'amendement, mais on parle de l'article 83 amendé ici, dans le texte. C'est ça que vous nous avez lu. On écoute encore.

Le Président (M. Laprise): Non, c'est 82 que je vous ai lu.

M. Tranchemontagne: O.K. Je vous le laisse. L'explication? Vous avez dit: Cet amendement est en lien avec la modification proposée de l'article d'entrée en vigueur.

Le Président (M. Laprise): L'article...

M. Tranchemontagne: L'article 82 entre en vigueur en même temps que la plupart des articles de la loi, tel que précisé à l'article 83 amendé. Alors, je cherche l'amendement de 83.

Le Président (M. Laprise): On l'a ici. On vient de nous le remettre. Alors, remplacer l'article 83 du projet de loi par le suivant: Les dispositions de la présente loi entreront en vigueur le 1er mai 2003, à l'exception des paragraphes 1° à 5° de l'article 2, de l'article 3, du paragraphe 2° de l'article 7, du paragraphe 4° de l'article 14, des articles 47, 54.1, 65, 72.1 et 72.2 et de l'article 73 en tant qu'il concerne les articles 123.8 et 123.9 de la Loi sur les normes du travail, qui entreront en vigueur le 1er juin 2004, et des articles 23 et 32, des paragraphes 6° et 6.1° de l'article 89 de la Loi sur les normes du travail édictés par le paragraphe 3° de l'article 56 ainsi que du paragraphe 2° de l'article 63.2, qui entreront en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'article 9 de la Loi sur l'assurance parentale (2001, chapitre 9).»

M. Rochon: Je pense que l'explication paraphrase très bien ce qu'on nous a dit, on y a fait référence tout à l'heure en parlant des gardiennes. La loi qu'on adopte rentre en vigueur le 1er mai pour l'ensemble des dispositions, sauf en ce qui regarde les gardiennes de personnes et le harcèlement.

Une voix: ...

M. Rochon: Non, non, non...

M. Tranchemontagne: Les gardiens et gardiennes...

M. Rochon: Les domestiques, c'est déjà couvert. Quand on regarde les gardiennes de personnes, comme j'ai expliqué tout à l'heure, parce qu'il y a encore des travaux à faire, là, pour être sûr de comment on module l'application du salaire minimum et aussi, comme on l'a dit, le harcèlement psychologique, on veut se donner le temps d'avoir une préparation complète — recrutement de personnes, de ressources humaines additionnelles, formation — être sûrs de compléter des programmes de soutien aux entrepreneurs, programmes d'information, programmes de soutien aux victimes

aussi. Alors, on se donne un an et demi, à toutes fins pratiques, et ça, ça devient une entrée en vigueur le 1er juin 2004. Et on a des harmonisations qu'on a faites avec la Loi d'assurance parentale qui vont entrer en vigueur quand la Loi sur l'assurance parentale sera en vigueur.

Le Président (M. Laprise): Alors, est-ce que l'article 83 est adopté? L'amendement est adopté et l'article est adopté tel qu'amendé?

Des voix: Adopté.

Articles en suspens

Le Président (M. Laprise): Alors, on revient à l'article 2.

(Consultation)

Le Président (M. Laprise): Il avait été vu à ce moment-là. Est-ce qu'il y avait des choses à expliquer, supplémentaires?

Mme Caron: C'était la concordance pour les articles...

Le Président (M. Laprise): Les autres articles?

Une voix: C'est ça.

Le Président (M. Laprise): Alors, ça va? On peut l'adopter? Est-ce que 2 est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Laprise): Adopté. Article 3, maintenant. Alors, il avait été vu également à ce moment-là, on n'en fera pas la lecture. Maintenant, est-ce qu'il y avait des choses qui méritaient d'être soulignées, article 3?

Une voix: ...

Le Président (M. Laprise): Pour les mêmes raisons? Alors, l'article 3 est adopté? Adopté.

L'article 50. On a un amendement à l'article 50: Ajouter à l'article 85, tel que modifié par l'amendement:

1° à la fin du premier alinéa: «Dans le cas d'un salarié visé[...] — par l'article — 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), le salaire minimum se calcule sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de l'article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4, et doit au moins être équivalent au salaire minimum payable...»

Une voix: Non. Non. Non. Qui ne vise pas une catégorie particulière de salariés. Qui ne vise pas.

● (22 heures) ●

Le Président (M. Laprise): ... — O.K. — au salaire minimum qui ne vise pas une catégorie particulière de salariés.;

2° à la fin du deuxième alinéa: «À cette fin, dans le cas d'un salarié visé[...] — à l'article — 42.11 et 1019.4

de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), le salaire minimum se calcule selon le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de l'article 42.11 ou déclarés en vertu de l'article 1019.4, et la somme d'argent exigée de ce salarié ne peut avoir pour effet qu'il reçoive moins que le salaire minimum qui ne vise pas une catégorie particulière de salariés.»

Est-ce que l'amendement est adopté?

M. Tranchemontagne: Bien, on va prendre le temps de le digérer.

Le Président (M. Laprise): Oui? O.K., O.K., digérez-le.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Rochon: Si vous prenez trop de temps, vous risquez de faire une indigestion, au lieu de l'avaler d'un coup sec. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Laprise): Comme une gorgée de cognac. Ha, ha, ha!

(Consultation)

Le Président (M. Laprise): On va suspendre quelques minutes, deux minutes.

(Suspension de la séance à 22 h 4)

(Reprise à 22 h 9)

Le Président (M. Laprise): S'il vous plaît. M. le député de Mont-Royal...

Des voix: ...

Le Président (M. Laprise): S'il vous plaît.

Des voix: ...

Le Président (M. Laprise): M. le ministre...

M. Rochon: Oui, M. le Président.

Le Président (M. Laprise): M. le député de Mont-Royal.

Des voix: ...

Le Président (M. Laprise): S'il vous plaît. On demande le silence, s'il vous plaît.

● (22 h 10) ●

M. Tranchemontagne: On recommence. Dans le libellé, là, je pense qu'on atteint le but, M. le ministre, qu'on essayait d'atteindre. La seule chose que je voulais vous poser, c'est: Pourquoi, quand vous parlez du salaire minimum général... Moi, je l'appelle comme ça parce qu'il y en a deux, salaires minimums. Il y a le général, celui qui s'applique à tout le monde, puis celui particulier qui s'applique aux gens qui gagnent des pourboires. Vous parlez du «qui ne vise pas une

catégorie», pour définir le général, «qui ne vise pas une catégorie particulière de salariés». Y a-tu une raison pour laquelle vous lui avez donné cette tournure-là plutôt que juste dire: «le salaire minimum général»?

(Consultation)

Le Président (M. Laprise): M. le ministre.

M. Rochon: Bon. Alors, M. le Président, présentement, il y a dans la loi trois types de salaire minimum différents: il y a le salaire minimum — moi, je l'appelle général; cette notion-là, ce terme-là n'existe pas dans la loi comme tel, mais il y a le salaire minimum de base — il y a un salaire minimum, comme vous avez dit, M. le député de Mont-Royal, spécifique des employés à pourboire, et, dans la section des travailleurs du vêtement, eux ont un salaire minimum qui réfère à un règlement où il y a même une échelle, là, de salaire minimum. Alors, il y a ces trois-là, puis il pourrait y en avoir d'autres. Actuellement, il n'y en a pas d'autre puis on n'en voit pas d'autres, mais, à partir de cette loi-là, il pourrait y en avoir d'autres aussi.

Le Président (M. Laprise): Ça va? Alors, l'article 50 est adopté tel qu'amendé?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Laprise): L'amendement est adopté, et l'article est adopté également. Alors, le titre du projet de loi est-il adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Laprise): ...permettre la présentation d'une motion de renumérotation du projet de loi, s'il y a lieu. Adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Laprise): Vous faites la motion, M. le ministre, oui?

M. Rochon: Je faisais la motion.

Remarques finales

Le Président (M. Laprise): Bon! Alors, je demanderais peut-être au représentant de l'opposition de faire les remarques finales du projet de loi. Alors, qui fait les remarques finales de l'opposition? Vous n'en faites pas? Vous ne faites pas de remarques finales?

Des voix: Non.

M. François Gaudreau

M. Gaudreau: En avez-vous? Bien, écoutez, il y a peut-être quelques points, là, que j'ai notés. J'ai des petites inquiétudes. Je tiens à spécifier que je suis content de voir que l'application du harcèlement psychologique va avoir lieu juste en juin 2004; ça va permettre de faire une belle campagne d'information, je

crois, s'assurer que les gens soient très sensibilisés au fait qu'il va y avoir... qu'il peut y avoir des problèmes avec le harcèlement psychologique. Effectivement, il y avait l'éducation qu'on devait faire alentour de ça qui m'inquiétait, mais je pense que M. le ministre est sensibilisé à ça. La mise en vigueur aussi, où est-ce qu'on va jusqu'à juin, c'est excellent.

Je tiens encore à rappeler que tout ce qui touche les contrats qu'on veut instaurer à l'intérieur de la restauration entre employés, ça, ça me chicote beaucoup. Je ne sais pas comment ça va être géré à l'intérieur de la restauration, mais je suis convaincu que ça va être un immense problème. Je crois que ça va sûrement faire en sorte qu'il va y avoir du harcèlement psychologique qui va se passer à l'intérieur des entreprises, et pas nécessairement employeur-employés. Ça va sûrement être entre employés.

Je pense qu'on est allé très vite sur certains points, certains autres points. Mais ce qui semble être important, c'est de passer cette loi-là le plus vite possible. Alors, je voulais faire part de quelques éléments qui me chicotaient, mais, le reste, je crois que c'était dû, il y a des éléments qui étaient dus.

Je suis content de voir aussi qu'on a une vision quinquennale, c'est-à-dire de s'assurer à tous les cinq ans qu'il y ait quelque chose qui est fait. Je pense qu'on avait, nous, parlé de ça au début, mais je suis content de voir que ça peut être un élément qu'on va mettre en place. Sur ce, c'est tout. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Laprise): Merci beaucoup, M. le député de Vimont. M. le député de Mont-Royal.

M. André Tranchemontagne

M. Tranchemontagne: Oui. Merci, M. le Président. Bon, bien, écoutez, rapidement, j'aimerais dire d'abord que je suis content du travail qu'on a fait au cours des, quoi, quatre jours, je ne sais plus trop, là. En tout cas, depuis mardi, ça va être plus simple comme ça. Depuis mardi.

Le Président (M. Laprise): ...

M. Tranchemontagne: Oui. Ha, ha, ha!

Mme Gauthier: Il allait dire «trois semaines». Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Certains soirs, ça m'a paru pas mal long. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Laprise): Nous autres aussi.

M. Tranchemontagne: Ha, ha, ha! Bon! Enfin, je ne suis pas tout seul! Maintenant, je pense que, dans l'ensemble, je ne peux pas dire que je suis malheureux du travail qu'on a fait, bien au contraire, puis on sait que c'est très important — ça faisait longtemps, depuis 1990, que cette loi-là n'avait pas été retouchée — que les conditions de travail ou les conditions du milieu du travail ont changé beaucoup depuis ces années-là et que donc il était temps qu'on fasse des changements importants, et on en fait.

J'ai quand même une certaine inquiétude au niveau de l'effet cumulatif. Ce n'est pas juste celle-là, là, c'est souvent l'effet cumulatif de l'ensemble des lois, quand on pense au PME, etc. Et, M. le ministre, vous avez dû, comme moi, au cours des derniers jours, recevoir des téléphones, des e-mails en masse, que ce soit de restaurateurs... Ha, ha, ha! Ça, inquiétez-vous pas, j'en ai reçu.

Bien, il y a des effets, comme, par exemple, quand je pense aux restaurateurs, quand je pense aux jours fériés, quand je pense à la fluctuation annuelle que ça va représenter sur... l'impact sur les dépenses des restaurateurs. Puis je ne suis pas contre les jours fériés, là, quand je dis ça, je dis juste qu'il faut reconnaître que ça va avoir un impact parce que ce n'est pas toujours pareil à chaque année. Il y a des années qu'il n'y a pas d'impact ou peu d'impact, puis il y a d'autres années où il y en aura des énormes. D'ailleurs, l'étude d'impact que vous nous avez gracieusement donnée — un peu tard — y faisait référence dans le tableau de la page 36, je crois. Enfin, on va oublier le numéro de la page, là. Alors donc, c'est une inquiétude sur l'ensemble, là, tu sais.

L'autre jour, je parlais: Quand on parle, par exemple, de l'équité salariale, encore une fois, on est pour l'équité salariale, mais la procédure de l'équité salariale, c'est quelque chose qui est lourd pour une PME qui n'a pas de service de ressources humaines qui peut s'occuper de ce travail-là pour l'employeur. Et l'employeur, souvent, le temps qu'il passe là-dessus, bien, il ne le passe pas à vendre son produit puis à produire plus aussi. Alors donc, c'est des choses importantes, et je demeure inquiet à ce niveau-là.

Je vais quitter ici ce soir avec une déception particulière, en tout cas, celle de la définition du «harcèlement psychologique». Vous savez, on a voté sur division sur l'article 47. On aimait beaucoup mieux la définition que le ministre nous avait proposée au tout début; pas au complet, mais c'était quand même mieux, dans ce sens qu'on ne parlait pas du milieu du travail, mais on parlait du travailleur lui-même, de sa condition, de la façon qu'il se ressentait. Alors, on va vivre avec. Évidemment, quand on vote, on perd, alors donc on va vivre avec.

Une voix: ...

M. Tranchemontagne: Sauf exception, et il y en a eu une récemment. Ha, ha, ha! Merci de le rappeler. Mais ça nous inquiète énormément.

Et ce qui nous inquiète en particulier, je pense, c'est: on a peur, nous, de ce côté-ci de la Chambre, que la définition soit très large et qu'à ce moment-là il y ait trop de possibilités de plaintes et qu'il y ait une surcharge. Et je pense que c'est M. Henri Massé, quand il nous a parlé, je pense, de 3 000 plaintes, lui, avec 93 seulement qui étaient des cas réels, là, qui se sont rendus à la fin... Bien, ça nous a un peu éveillés en disant: Bien, peut-être qu'il va y avoir beaucoup de cas pour finalement peu de cas véritables, là, tu sais, beaucoup de plaintes pour peu de cas véritables. Alors, quoi qu'il en soit, nous vivrons avec, et puis on va apprendre au fur et à mesure qu'on va avancer avec.

● (22 h 20) ●

Au niveau des absences prolongées, c'est-à-dire du retour au travail, vous vous souviendrez que j'avais des inquiétudes au début, puis je pense que les inquiétudes sont disparues maintenant. Le texte est bien. Je suis content aussi que tout l'aspect des gardiens et gardiennes... Et il y a d'autre monde dans la salle aussi qui seront contents que les gardiens et gardiennes vont être rémunérés au salaire minimum un peu plus tôt que ce qui avait été prévu initialement. Alors, on est heureux d'avoir appuyé aussi ce changement-là qui va leur donner à peu près trois ans à partir de maintenant au lieu de cinq, tel que le projet initial proposait.

Tout l'aspect de l'absence pour les raisons familiales, bon, je pense qu'on était globalement d'accord avec, et puis je suis heureux aussi qu'on ait apporté la modification pour l'enfant malade, là, d'une maladie grave et peut-être terminale. Alors, je pense que c'était essentiel. Ça a valu la peine de rencontrer tous les groupes qui ont voulu se manifester, finalement, parce que ça nous a éveillés à ce problème majeur et puis que, si on était prêts à le faire pour quelqu'un qui adoptait un enfant, bien, on devrait être capable de se rendre à 104 semaines aussi pour quelqu'un qui vit le traumatisme d'un enfant qui est gravement malade. Alors donc, ce sont des modifications...

Je pense qu'on aura, à travers la semaine, apporté un rôle constructif, comme on a l'habitude de le faire, avec quelques modifications, quelques amendements qui ont été acceptés et malheureusement quelques autres qui ne l'ont pas été — ou je devrais dire de nombreux autres qui ne l'ont pas été, mais je ne me rendrai pas jusque-là.

Je voudrais aussi profiter de l'occasion qui m'est offerte en terminant pour remercier ma collègue pour l'excellent travail et l'excellent support qu'elle m'a donnés au cours de cette semaine. Je l'apprécie beaucoup parce que, elle, elle n'était pas obligée de rester jusqu'à minuit. Moi, je l'étais, mais pas elle. Alors, j'aimerais aussi remercier mon chercheur qui comme toujours me seconde extrêmement bien. Sans lui, des fois je serais perdu dans les numéros d'article, parce que, même si je n'ai pas de problème avec les chiffres, j'ai des problèmes de suivre les numéros d'article souvent. Alors, je voudrais les remercier sincèrement.

Je pense que je voudrais aussi remercier les gens du ministère qui ont contribué, je pense, à essayer de faire de ce projet de loi un meilleur projet de loi au cours des, je devrais dire des deux dernières semaines, parce que finalement il faut aussi compter la semaine qu'on a entendu les groupes, qu'on doit aussi remercier, parce qu'ils sont venus nous présenter leur opinion franchement, ouvertement, et on les a écoutés, puis, dans certains cas, on les a entendus et... Comment est-ce qu'il disait ça, M. Taillon, je ne sais pas trop, quand il vous reprochait de ne pas l'avoir écouté, je pense? C'est ça qu'il disait, la différence entre entendre puis écouter. Mais, dans certains cas, ils ont été entendus et écoutés.

Alors donc, voilà ce que j'avais à dire. Merci. Excellent. Je pense qu'on va avoir un bon projet de loi.

Le Président (M. Laprise): Merci beaucoup, M. le député du mont Royal... de Mont-Royal. M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Jean Rochon

M. Rochon: Non, pas du mont Royal. Oui. M. le Président, je pense qu'on termine, là, après effectivement ces deux dernières semaines, une révision majeure de la Loi des normes du travail, qui est une loi très importante. C'est une loi d'ordre public qui vise l'ensemble des travailleurs du Québec mais singulièrement 1,6 million de travailleurs et travailleuses qui représentent près de 60 % de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses du Québec qui n'ont pas de représentation et de protection collectives comme le Code du travail le permet pour les travailleurs et les travailleuses syndiqués. On sait que, parmi ces travailleurs, c'est beaucoup des gens qui sont à des petits revenus, c'est beaucoup des jeunes, c'est beaucoup des femmes, des gens qui donc aussi ont d'autres éléments de précarité dans ce qui sont leurs conditions de travail. Alors, je pense qu'on fait vraiment sûrement, là, oeuvre utile en mettant à jour, dans un sens, en actualisant, comme on l'a dit, cette législation assez importante, là, qui avait été adoptée pour la première fois en 1976.

Je rappelle que les grands chapitres qu'on a touchés ont été celui d'améliorer la couverture, l'application de la loi. Je pense qu'il n'y a à peu près plus personne... Il y a quelques petites exceptions, mais les normes du travail s'appliquent maintenant vraiment à peu près à toutes les travailleuses et les travailleurs au Québec. La conciliation travail avec les obligations de la vie familiale et de la vie personnelle, qui reflète une évolution importante des valeurs dans notre société, sera mieux reflétée dans notre loi maintenant, mieux encadrée, mieux supportée par cette loi.

On a pu faire un peu de ce qu'on appelle communément du droit nouveau en ouvrant de nouveaux chapitres, surtout celui du harcèlement psychologique. On n'a pas seulement établi un recours, on a une définition qui va bien cerner, je pense, cette notion, même si c'est difficile à cerner, un concept comme celui-là. Mais il y a aussi, en plus du recours et d'une définition, tout un processus qui a été balisé, là, dans la loi, qui veut être très préventif, permettre à une action d'entrer le plus tôt possible dans le processus et viser à protéger les gens, les travailleurs et les travailleuses, mais finalement à améliorer le fonctionnement des entreprises aussi en assurant des conditions de travail et un climat de travail qui met les travailleurs et les travailleuses dans une position où ils peuvent être plus productifs, en fait, plus impliqués, plus motivés pour leur entreprise.

Un autre chapitre important a été celui d'une plus grande équité, et ça, c'est, comme on le sait, le principal impact économique de cette législation, où on s'adapte à ce qui a été l'évolution du marché du travail et on assure une plus grande équité pour le partage des congés fériés, congés ou indemnité pour les congés. Alors, je pense que ça représente beaucoup, ça, pour beaucoup de travailleurs et de travailleuses, que le système trichait un peu, là, avec l'évolution des conditions de travail.

Et, finalement, il y a un chapitre important, là, d'une amélioration de la protection des travailleurs comprenant aussi les mesures de garantie du paiement

du salaire minimum, compte tenu de la situation différente de différents travailleurs. Et, au titre de la protection, on a vraiment aussi un peu enclenché une autre étape, là. Il y a un an, on était intervenus pour mettre à jour le Code du travail qui touchait l'ensemble des travailleurs syndiqués; là, on vient de le faire pour les normes du travail. On a annoncé qu'on a une autre opération en marche qui va viser tous les travailleurs et les travailleuses dans des situations dites non traditionnelles. On a un peu, dans le chapitre de la protection, ici, au moins assuré que le statut des salariés va être protégé, qu'il n'y aura pas possibilité de le changer de façon artificielle sans que les gens aient un recours. Alors, effectivement, je pense qu'on a fait ensemble un travail qui va améliorer de façon importante une législation fondamentale. Je pense que les chapitres qu'on a couverts font un tour d'horizon assez complet.

Je voudrais bien rappeler que, dans toute cette démarche qui a duré quelques années et à chacune des étapes, on a vraiment voulu tenir compte de la situation des entreprises. On a eu un souci tout le long de s'assurer que la capacité de production des entreprises était prise en compte et que... L'équilibre entre l'équité pour les travailleurs et les travailleuses, d'une part, et les conditions de productivité pour l'entreprise ont été un souci, et je pense qu'on est arrivés à avoir des améliorations qui ont un certain coût, c'est sûr, on ne peut pas améliorer une situation sans qu'il y ait un certain impact, mais je pense que l'impact est bien partagé. Il a été très bien analysé. On ne devrait pas avoir de surprises de ce côté-là.

Et surtout je pense et j'espère que ça va devenir de plus en plus évident que, quand on parle de la productivité des entreprises, il y a une partie des sommes qui sont investies qui ne sont justement pas des dépenses uniquement, mais qui sont aussi un investissement dans le capital humain, qui est un des éléments très importants, autant que l'équipement et le capital financier, de la productivité des entreprises. Surtout dans le contexte démographique actuel, où la main-d'oeuvre devient plus rare dans plusieurs secteurs, tout ce qui améliore le milieu de travail, qui facilite le recrutement et la rétention du personnel dans les entreprises, c'est une base de conditions de travail plus équitables pour les travailleurs, mais c'est un impact direct pour les entreprises qui, en termes d'investissement dans le capital humain, font largement, je pense, contreponds aux exigences additionnelles qu'on peut demander aux entreprises pour l'application de ces mesures.

● (22 h 30) ●

Je voudrais remercier encore, en terminant, tous ceux qui ont permis qu'on en arrive à ce résultat, et au premier titre toutes les personnes, et les groupes, et les organisations qui depuis plus de deux ans ont suivi le processus, qui ont investi beaucoup de temps, et qui nous ont donné beaucoup d'idées, et qui nous ont aidés à compléter nos connaissances, il y a six mois, lors de la consultation ministérielle, qui sont tous revenus nous revoir, nous rencontrer actuellement. Et je pense que, oui, on a écouté et qu'on a pu, jusqu'à, je pense, la dernière minute, intégrer, incorporer, ajuster... On ne peut pas satisfaire tout le monde à 100 %, j'en suis très

conscient, mais j'ai le sentiment, là, qu'à peu près tout ce qui était humainement faisable, dans la période de temps et dans les conditions dans lesquelles on travaille, a pu être fait, et j'espère que la plupart des gens vont se reconnaître un peu, même s'ils n'ont pas tout ce qu'ils veulent ou s'il y a des choses qui auraient pu être autrement, qu'autant du côté des entreprises et les différents groupes de travailleurs et de travailleuses vont se reconnaître un peu là-dedans, parce qu'ils vont trouver un peu de ce qu'a été leur contribution qui a été intégrée et harmonisée avec celles des autres.

Je veux resouligner le grand mérite de l'équipe du ministère et de la Commission des normes du travail. C'est une équipe importante. Je n'ai pas, mais je pense ça vaudrait quasiment la peine qu'on essaie de calculer, si c'était possible... Je ne veux pas leur donner une tâche additionnelle, mais, en termes de jours-hommes ou femmes de travail dans ce projet de loi et dans ce qu'on a aujourd'hui, c'est énorme. Et je sais que, pour avoir travaillé avec eux, c'est des gens qui sont devenus aussi très motivés, au point qu'ils en ont oublié leurs propres conditions de travail pendant un bon bout de temps. Alors, je veux vraiment les remercier parce que, sans elles et sans eux, on ne serait jamais arrivés là.

Et je veux remercier à nouveau le personnel de la commission. Ces dernières étapes là sont importantes. Alors, la façon dont on est présidé et assisté par le secrétariat fait toute la différence. Ça a l'air facile quand on est appuyé comme ça. Si on ne l'était pas, on pourrait réaliser qu'est-ce que ça veut dire, travailler dans des conditions qui ne sont pas favorables.

Et merci à mes collègues des deux côtés de la table. Je pense qu'on a vraiment bien travaillé, là aussi, pas dans des conditions toujours très faciles. Ça nous ramène une belle démonstration que, oui, le processus parlementaire et le processus démocratique qu'on a, quand on l'utilise bien, nous permet de bonifier beaucoup. Et on ne peut jamais atteindre la perfection complète dans ce bas monde, mais je pense qu'on réussit à avoir un produit qui est utile pour le monde et qui devrait être capable de tenir la vague au cours des prochaines années. Alors, merci beaucoup, puis on se souhaite bonne chance. Et, dans quelques mois, on se retrouve pour la prochaine étape.

Le Président (M. Laprise): Merci beaucoup, M. le ministre. Maintenant, est-ce qu'il y avait d'autres collègues qui auraient voulu intervenir à la fin des travaux?

Considérant l'importance de ce projet de loi là qui est à l'étude déjà depuis un certain temps, depuis plusieurs mois, depuis quelques années même, considérant que cette étude article par article a sans doute permis à tous nos collègues d'apprendre ce projet-là par coeur pour être capables d'en parler ou de l'expliquer aux travailleurs, l'expliquer aux promoteurs puis démontrer vraiment les bons côtés, il était temps, je pense, comme M. le ministre l'a dit, d'aller vers cette protection-là pour les travailleurs qui étaient dans des situations très précaires. Alors, considérant maintenant que notre mandat est terminé, j'ajourne la commission sine die.

(Fin de la séance à 22 h 34)

