



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE ET UNIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

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

Le lundi 4 juin 2018 — Vol. 44 N° 169

Étude détaillée du projet de loi n° 176 — Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail (2)

**Président de l'Assemblée nationale :
M. Jacques Chagnon**

QUÉBEC

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

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

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

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

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

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

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

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente de l'économie et du travail

Le lundi 4 juin 2018 — Vol. 44 N° 169

Table des matières

Étude détaillée (suite)

1

Intervenants

Mme Lorraine Richard, présidente

Mme Dominique Vien

M. Marc Picard

M. Guy Leclair

M. Gabriel Nadeau-Dubois

* M. Antoine Houde, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

* Témoin interrogé par les membres de la commission

Le lundi 4 juin 2018 — Vol. 44 N° 169

Étude détaillée du projet de loi n° 176 — Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail (2)

(Quatorze heures quatre minutes)

La Présidente (Mme Richard) : À l'ordre, s'il vous plaît! Merci. La commission va débiter. Ayant constaté le quorum, je déclare donc la séance de l'économie et du travail ouverte. Je demande à toutes les personnes présentes dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs appareils électroniques. Et, Mme la ministre, chers collègues, mesdames messieurs, je nous souhaite un bon après-midi malgré la température extérieure.

La commission est réunie afin de poursuivre l'étude détaillée du projet de loi n° 176, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail.

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

Le Secrétaire : Oui, Mme la Présidente. M. Morin (Côte-du-Sud) remplace M. Birnbaum (D'Arcy-McGee); M. Huot (Vanier-Les Rivières) remplace M. Giguère (Saint-Maurice); Mme Vallières (Richmond) remplace M. Hardy (Saint-François); et M. Picard (Chutes-de-la-Chaudière) remplace M. Lamontagne (Johnson).

Étude détaillée (suite)

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Je vous rappelle que nous avons convenu d'étudier le projet de loi sur différents sujets et, lors de l'ajournement de nos travaux, nous en étions à étudier l'article 26. Est-ce qu'il y a d'autres interventions pour l'article 26? Oui, M. le député de Chutes-de-la-Chaudière.

M. Picard : Merci, Mme la Présidente. Comme j'ai dit, là, lorsqu'on s'est laissés, moi, je pense que... comme j'ai dit lorsqu'on s'est laissés...

La Présidente (Mme Richard) : Juste un instant, je pense que les micros ne sont pas ouverts.

M. Picard : Non, c'est ouvert. Je vais essayer de parler... je vais me tasser un peu. Je vais être correct, là.

La Présidente (Mme Richard) : Allez-y, M. le député.

Une voix : ...

M. Picard : Oui, c'est ça. Mme la Présidente, je suis intervenu, vendredi dernier, sur l'article 26, parce que moi, je voyais une problématique au fait, là, tu sais, pour un congé sans solde, il faut bien le dire, de 104 semaines... Puis là on avait la problématique, s'il arrivait un deuxième événement déclencheur, on commençait... on disait : Le congé a débuté au premier événement.

J'y repensais encore en fin de semaine. Je ne comprends pas pourquoi on ne prévoit pas le deuxième événement. En tout cas, à ma connaissance, le seul impact, c'est que le lien d'emploi, il continue chez l'employeur, là. Ça permet juste à la personne, qui, malheureusement, a eu deux grosses badlucks dans sa vie, de peut-être encore avoir un travail après, avec son même employeur. Il n'y a pas de coût pour ça, à ma connaissance, puis j'ose espérer que la ministre va démontrer de l'ouverture pour un amendement, là, pour dire que ça ne soit pas le premier événement mais que ce soit plutôt le deuxième. Puis ça va être probablement très, très rare que ça va arriver aussi.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député. Mme la ministre, est-ce que vous aviez quelque chose à rajouter?

Mme Vien : Je comprends ce que le député nous dit, Mme la Présidente, mais déjà on vient quand même doubler la durée de la permission de s'absenter sans perdre son lien d'emploi. Je comprends très, très bien ce qu'il me dit, mais il y a aussi, donc, cette considération-là, que nous avons eue de doubler, de 52 à 104 semaines, si ma mémoire est fidèle, là, le congé.

La Présidente (Mme Richard) : Oui, M. le député de Beauharnois.

M. Leclair : Merci, Mme la Présidente. Tout d'abord, mes salutations à tous les collègues. Puis moi, je réitère le fait... Je comprends qu'on a passé de 52 semaines à 104 semaines. Je trouve ça bien, ça maintient un lien d'emploi un peu plus long. Mais, si la ministre... J'ai regardé, rapidement, dans les amendements, je n'ai pas vu un amendement qui définissait que la Loi sur les normes du travail va être revue, exemple, aux cinq ans ou aux sept ans.

Alors, sur cette base-là, je sais que l'intérêt de... la ministre disait : Bien, peut-être qu'on pourrait y arriver, à dire : On n'attendra pas un autre 20 ans avant de retoucher à la loi sur les normes, donc on pourrait le vérifier... Elle avait fait des suggestions à certains groupes, de dire : On pourrait vérifier la Loi sur les normes du travail aux cinq ans, six ans, sept ans. Moi, je pense qu'on peut s'entendre sur un temps qui serait raisonnable.

Alors, sur cette base-là, je me dis... Bien entendu, mon collègue de la deuxième opposition, lui, nous parle d'un cas spécial, d'un cas unique, des cas qui n'arriveront... pas très fréquents, mais qui peuvent arriver. Donc, si on est pour ne pas retoucher à la Loi sur les normes du travail avant 20 ans, bien, je me dis, n'échappons pas ces pauvres cas uniques là. Mais, si vraiment la ministre réitère qu'on va se donner un temps un peu plus court pour réviser la loi sur les normes, bien, je me dis : Mettons le 104 semaines en application et, si jamais, entre-temps, on voyait plusieurs cas arriver, bien, on aura le temps de se revirer de bord.

La Présidente (Mme Richard) : Oui, Mme la ministre.

Mme Vien : Merci beaucoup, Mme la Présidente. L'amendement n'est pas écrit. Toutes mes excuses, j'en prends le blâme, personnellement. C'est une erreur, là. Il va s'écrire, l'amendement. Bien, c'est un ajout, en fait, là, qui va s'écrire. Effectivement, nous avons l'intention de revoir la loi à une échéance x, là, et effectivement ça donnera l'occasion de revisiter cet aspect-là, si on en sent le besoin. Mais il va s'écrire, l'ajout va se faire, là.

La Présidente (Mme Richard) : M. le député de Chutes-de-la-Chaudière.

M. Picard : Est-ce qu'on peut savoir c'est quoi, le x?

Mme Vien : Oui, bien, quand on va le déposer, je vais vous le faire savoir.

M. Picard : C'est 10.

Des voix : Ha, ha, ha!

M. Picard : Mais non, mais c'est pour le débat. C'est parce que, si vous nous dites que vous allez la réviser aux 20 ans, ça ne va pas mieux.

Mme Vien : ...je vais le déposer.

La Présidente (Mme Richard) : Ça va? Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Non? Donc, je mets aux voix l'article 26. Est-ce que l'article 26 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté?

Mme Vien : Oui.

La Présidente (Mme Richard) : Oui?

• (14 h 10) •

M. Picard : J'avais laissé un petit travail à faire pour savoir si on avait un article qui devait être modifié par concordance. Juste pour mettre nos choses à jour, en partant, là, l'article 79.1...

La Présidente (Mme Richard) : Juste un instant, M. le député...

(Consultation)

La Présidente (Mme Richard) : Ça va, Mme la ministre?

Mme Vien : Oui. Alors, juste pour se rappeler ce que vous nous disiez... Excusez-nous, là, il y a... Donc, si je comprends bien, c'était l'aspect de la violence sexuelle puis, par concordance, de l'ajouter aux autres articles. Alors, nous aurions, à cet effet-là, deux amendements à déposer. Parfait. Alors, je les lis ou on...

La Présidente (Mme Richard) : Nous sommes rendus maintenant à l'article 27. On va procéder par ordre. Non?

M. Picard : Bien, on peut revenir par consentement. On est aussi bien de...

La Présidente (Mme Richard) : Oui, avec consentement, on peut tout faire, là.

Mme Vien : C'était à quel... article 16? C'est des articles qu'on a faits au début.

La Présidente (Mme Richard) : Vous revenez à l'article 16 avec consentement.

M. Picard : 14, 15... On va repartir. On va repartir, on va l'avoir. À l'article 15...

La Présidente (Mme Richard) : Vous avez dit à l'article 15? Là, si je comprends bien, M. le député de Chutes-de-la-Chaudière, c'est que vous voulez que les articles suivants, soit à partir de l'article 15, il y ait une concordance avec les suivants. C'est ça?

M. Picard : C'est ça. Puis c'est la question que j'avais soulevée, Mme la Présidente, puis là je comprends que les gens du ministère ont préparé des amendements. Je pense qu'on serait aussi bien de vider le sujet tout de suite, là.

Mme Vien : Je suis à l'article 11, oui.

M. Picard : 11?

Mme Vien : Alors, j'ai un amendement à l'article 11. Je vous lis ça.

M. Picard : O.K. Allons voir, allons voir, allons voir.

Mme Vien : Alors, insérer, après l'article 11 du projet de loi, le suivant :
11.0.1. L'article 70 de cette loi... Ça va? Il s'en vient, monsieur.

La Présidente (Mme Richard) : Ça va. Vous allez le recevoir.

Mme Vien : L'article 70 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de «pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel» par «pour l'un des motifs visés à l'article 79.1».

La Présidente (Mme Richard) : Ça va?

Mme Vien : L'amendement proposé constitue une modification de concordance rendue nécessaire suivant l'ajout des motifs d'absence en raison de violence conjugale et de violence à caractère sexuel. Ça vous va, ça?

La Présidente (Mme Richard) : Vous ajoutez... Juste pour une question de précision. On ajoute ainsi un nouvel article parce que l'article 11 avait déjà été adopté. On ajoute un nouvel article, 11.0.1. Est-ce que tous les membres en ont une copie? Non. Ça va se faire dans quelques instants. On est en train de finaliser les photocopies.

Est-ce que tout le monde a des copies? On est en train d'en faire la distribution. Mme la ministre, je vais vous céder la parole. On revient à l'article 11, mais avec un nouvel article.

Mme Vien : Est-ce que vous... Vous ne l'avez pas eu encore? Ça s'en vient? O.K. Parfait.

La Présidente (Mme Richard) : L'article 11.1 qui introduit un nouvel article.

Mme Vien : Alors, c'est tout simplement, Mme la Présidente, un amendement qui est proposé pour être concordant avec l'énumération, donc, des motifs à 79.1, qui ajoute, je vous rappelle, là, violence à caractère sexuel. Alors, de mémoire, c'est quelque chose qui avait été soulevé par le député de Chutes-de-la-Chaudière.

La Présidente (Mme Richard) : Ça va?

M. Leclair : Oui, mais juste une petite question.

La Présidente (Mme Richard) : Oui, M. le député de Beauharnois.

M. Leclair : Article 11.0.1. On dit : L'article 70... Quand je viens dans l'article 11, on disait : L'article 69 de cette loi est modifié... Là, on dit : L'article 70... Là, on ne la voit pas, ici, là.

M. Picard : C'est 11.0.1.

M. Leclair : Oui, 11.0.1, effectivement, de l'article 70. Mais l'article 70 de la loi, on le voit-u quelque part?

Mme Vien : C'est parce que...

La Présidente (Mme Richard) : Oui, vous pouvez y aller, Mme la ministre.

Mme Vien : Il n'était pas touché avant cet article-là, M. le député, puis là on vient y toucher, puis c'est pour ça que vous ne l'avez pas dans vos notes.

(Consultation)

M. Leclair : Ça me va.

La Présidente (Mme Richard) : Ça va?

M. Leclair : Oui.

La Présidente (Mme Richard) : Donc, on peut procéder à la mise aux voix? O.K., pas d'autres interventions? Est-ce que l'amendement introduisant le nouvel article 11.0.1 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté. Donc, il y a un nouvel article 11.0.1 qui est adopté. Mme la ministre, je pense que vous avez aussi une autre correction pour ajouter à l'article 16.

Mme Vien : Oui, Mme la Présidente, parce qu'on me... les juristes me... et Mme la sous-ministre me fait remarquer que, quand on a travaillé sur l'amendement de concordance de l'article 11, où on vient modifier l'article 70, là, on s'est rendu compte que, et vous me corrigerez, si je n'ai pas bien compris, pour éviter qu'un... parce qu'un employé s'absente à répétition, qu'il puisse être congédié pour les motifs qui sont énumérés, on a dû ajouter «à caractère sexuel» parce qu'il n'apparaissait pas. Et c'est : Insérer après... Je vais lire l'amendement, là. Je le lis, c'est ça?

La Présidente (Mme Richard) : Oui, allez-y.

Mme Vien : Je suis un petit peu... Je ne suis pas toujours très disciplinée, là, sur la procédure. Donc, c'est l'article 16.1. Insérer, après l'article 16 du projet de loi, le suivant :

16.1. Le deuxième alinéa de l'article 79.4 de cette loi est remplacé par le suivant :

«Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences, selon le cas, de l'un des événements visés à l'article 79.1 ou le caractère répétitif des absences constituent, dans les circonstances, une cause juste et suffisante.»

La Présidente (Mme Richard) : Ça va? Est-ce que...

M. Picard : ...but recherché par mon intervention, vendredi dernier. Je croyais qu'il y avait une absence, mais on... Test réussi.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Chutes-de-la-Chaudière. Oui?

M. Leclair : Je ne suis pas convaincu que je suis, moi, là.

La Présidente (Mme Richard) : Allez-y, M. le député de Beauharnois.

M. Leclair : On vient de dire, dans les cas de violence conjugale, violence sexuelle, puis ici on vient le défaire parce qu'on dit : Là, tu pourrais perdre ton emploi si tu es arrêté à cause de ça. Je ne suis pas sûr de bien suivre, là.

Mme Vien : Si ce ne sont pas des causes justes. Je ne sais pas si M. Houde peut... Si ce n'est pas pour les bonnes raisons de son absence, tel qu'on le comprend dans les articles qu'on a énumérés, si c'est pour d'autres considérations, le droit de gérance de l'employeur est toujours là. J'ai bien compris?

La Présidente (Mme Richard) : Est-ce que vous voulez plus d'explications? Est-ce que vous voulez qu'on...

Mme Vien : ...si, par exemple, il ne s'absente pas notamment pour violence sexuelle, conjugale ou les autres motifs. C'est déjà là, ça existe déjà, mais on ajoute cette considération-là.

La Présidente (Mme Richard) : Est-ce que ça va, M. le député de Beauharnois?

M. Leclair : Oui. Ça va vite, oui. Ça va vite.

La Présidente (Mme Richard) : S'il n'y a pas d'autre intervention, à ce moment-ci, je vais mettre aux voix le nouvel article. Donc, est-ce que l'amendement introduisant un nouvel article 16.1 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté. Donc, le nouvel article 16.1 est adopté. Mme la ministre, nous retournons à l'article 27.

Mme Vien : À l'article 27, nous aurons un amendement. Alors, le projet de loi dit ceci : L'article 79.16 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«Le droit à deux journées rémunérées, prévu au troisième alinéa de l'article 79.2, s'applique de la même manière aux absences autorisées en application de [...] 79.7. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de deux journées lorsque le salarié s'absente du travail en application de ces deux articles au cours d'une même année.»

Alors, nous avons un amendement.

La Présidente (Mme Richard) : Des interventions sur l'amendement? Oui, M. le député de Beauharnois.

M. Leclair : Oui. J'aimerais juste comprendre, là, en termes un petit peu plus explicatifs, là, où est-ce qu'on s'en va avec cet amendement-là.

Mme Vien : Je ne suis pas à l'amendement encore. J'ai donné le...

M. Leclair : Ce n'est pas l'amendement?

Mme Vien : Je ferais mieux de déposer l'amendement? Je dépose... Est-ce que vous voulez que je le lise avant, Mme la Présidente, l'amendement?

La Présidente (Mme Richard) : Oui.

• (14 h 20) •

Mme Vien : Je dépose l'amendement. Remplacer l'article 27 du projet de loi par le suivant :

L'article 79.16 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«Le droit prévu au cinquième alinéa de l'article 79.7 s'applique de la même manière aux absences autorisées selon l'article 79.1. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de deux journées d'absence au cours d'une même année, lorsque le salarié s'absente du travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus à ces articles.» Voilà.

La Présidente (Mme Richard) : M. le député de Beauharnois.

M. Leclair : Bien, je reviens sur... On avait eu la discussion... Le dernier coup, on a parlé d'un tableau, du 1/20, on parlait d'un minimum de période de trois mois, puis ça m'allait. Je réfléchis encore à ça. Je me dis : Bon, si une personne a deux employeurs puis travaille six mois chez un, six mois chez l'autre, est-ce qu'il y a une possibilité, avec ce dit tableau là, que la personne puisse avoir deux fois ces deux journées-là? Ici, pour le même employeur, on le dit que ça va être impossible au cours d'une même année, mais pour deux employeurs différents.

La Présidente (Mme Richard) : M. Houde.

M. Houde (Antoine) : En fait, je comprends de votre question qu'on aurait affaire à un salarié qui travaille six mois chez un employeur; au milieu de l'année, change d'emploi, travaille un autre six mois chez un nouvel employeur. Donc, dans ces situations-là, le service continu recommence. Comme l'employé, dans l'exemple que vous donnez, va bénéficier deux fois de trois mois de service continu dans l'année, pour deux employeurs différents, effectivement, il pourrait cumuler deux fois ses deux journées de congé. Par contre, il va également perdre son service continu pour l'application des vacances, par exemple.

Donc, la loi sur les normes est construite de façon à ce que le service continu s'applique chez un seul employeur. Donc, c'est normal, quand on change d'employeur, que les compteurs se remettent à zéro en matière de service continu. Parfois, c'est à l'avantage de l'employeur. Parfois, dans ce cas-là, ça peut paraître à l'avantage du salarié.

M. Leclair : Mais ça peut arriver.

M. Houde (Antoine) : Ça peut arriver.

M. Leclair : Il y aura plus que deux journées.

La Présidente (Mme Richard) : Ça va?

M. Leclair : Pour ce bout-là. Merci de l'explication.

L'autre question, la FIQ, fédération des infirmières du Québec, nous demandait de les dissocier plus clairement, ces journées-là. Est-ce que, dans nos amendements et dans cet article-là, ça fait une différence? Tu sais, eux, ils ont déjà des congés de prévus dans certains spectres, là, maladie, congé familial, puis celui des deux jours, des normes. Eux auraient aimé qu'on les dissocie, eux. Est-ce que ça a été réfléchi? Est-ce que vous croyez que ça, ça les dissocie ou on dit : Non, c'est un ajout?

Si eux ont déjà des congés de maladie, là, de prévus, là, O.K., puis là on dit qu'on peut s'absenter du travail, pour des raisons familiales, deux jours, rémunérés... Eux souhaitent que ça soit dissocié.

Mme Vien : Nous n'avons pas prévu ça.

M. Leclair : Donc, ils ne sont pas dissociés. C'est un cumul qui rentre avec eux, par rapport aux normes.

La Présidente (Mme Richard) : M. Houde.

Mme Vien : Ça ne s'ajoute pas.

M. Houde (Antoine) : En fait, si leur convention collective prévoit déjà deux journées de maladie, ou trois journées, ou cinq journées, comme l'article et les amendements qui l'accompagnent font en sorte qu'on a droit à deux journées rémunérées, soit pour la maladie ou soit pour obligations familiales, donc leur convention collective, en termes de maladie, va respecter la loi, tout simplement. Elle respecte le minimum prévu d'ordre public.

M. Leclair : Donc, je me mets à la place de l'employé qui aurait le goût de critiquer l'employeur, qui dirait : Non, non, moi, les deux journées que vous avez ajoutées, je ne les ai pas. Non, non, tu en as déjà, dans ta convention, de prévues.

M. Houde (Antoine) : Si la convention le prévoit.

M. Leclair : Si la convention le prévoit. Ça me va.

La Présidente (Mme Richard) : Ça va? Donc, est-ce que l'amendement à l'article 27 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté. Est-ce que l'article 27, tel qu'amendé, est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté. Article 28. Mme la ministre.

Mme Vien : Oui, Mme la Présidente, j'y arrive. L'article 80 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement de «une journée» par «deux journées»; et

2° par le remplacement de «quatre» par «trois».

Mme la Présidente, alors, ici, il s'agit des journées qui sont accordées à l'employé, donc rémunérées, pour des funérailles. Alors, de mémoire, nous avons droit à... Est-ce que c'est à cinq journées? Cinq journées pour certaines... une rémunérée, et nous passerions à deux avec le projet de loi.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, Mme la ministre. Ça va? M. le député de Beauharnois.

M. Leclair : Une petite question, puis je ne le sais pas si ça se rattache à ça. On avait reparlé, dans les articles précédents, de la définition de père, frère, soeur, mère, conjoint. Est-ce que ça s'applique ici aussi? Ici, c'est vraiment spécifique...

La Présidente (Mme Richard) : Mme la ministre.

Mme Vien : Ils sont déjà marqués à l'article 80. Alors : «Un salarié peut s'absenter du travail pendant deux journées — je fais la modification — sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant trois autres journées...»

Bon, ça, évidemment, ils ne sont plus rémunérés... ils ne sont pas rémunérés. Donc, ce sont les proches, proches, proches, là, de son...

M. Leclair : Donc, la famille élargie, qu'on reconnaissait un peu plus tôt, n'est pas reconnue ici. Lorsqu'on parle de conjoint, on parle d'un conjoint de fait, les mêmes termes du conjoint, du conjoint de fait, après un an de...

Mme Vien : C'est ce que je comprends. Les critères... C'est ça.

M. Leclair : ...de vie à la même adresse et ces choses-là. C'est bien ça qu'on dit? Ça me va.

La Présidente (Mme Richard) : Ça va? Peut-être pas juste faire des signes de tête, de hocher de la tête, parce que, pour ceux qui nous écoutent et pour les enregistrements, ça va devenir un petit peu plus compliqué tantôt. Est-ce que l'article 28 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté. Merci. Article 29, Mme la ministre.

Mme Vien : Alors, l'article 29. L'article 81.1 de cette loi est modifié par la suppression, dans le premier alinéa, de «si le salarié justifie de 60 jours de service continu».

La Présidente (Mme Richard) : Pas de question à ce moment-ci? Ça va? Oui.

M. Leclair : ...explication, là, c'est... Qu'est-ce qu'on modifie exactement, là?

Mme Vien : L'adoption?

Une voix : ...

M. Leclair : Mais que tu sois ministre, je vais te poser les questions.

M. Picard : Mais, Mme la Présidente, ce serait plus simple. Dans beaucoup de projets de loi, on fait la lecture de l'explication et on comprend plus facilement.

Mme Vien : Oui, c'est ça. Alors, l'explication, je vais vous la donner. La modification proposée fait partie des mesures introduites par le projet de loi afin de bonifier les congés pour événements parentaux, en éliminant la nécessité de justifier de 60 jours de service continu, afin de bénéficier de ces congés lors de la naissance ou encore de l'adoption d'un enfant ou encore lorsque survient une interruption de grossesse.

Ce que ça vient dire, c'est qu'on passe de 60 jours à zéro.

La Présidente (Mme Richard) : Ça va, maintenant?

M. Leclair : Oui.

La Présidente (Mme Richard) : Donc, est-ce que l'article 29 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté. Article 30. Mme la ministre.

Mme Vien : Article 36, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Richard) : Oh! 36, oui. Non, nous avons fini...

Mme Vien : Ce n'est pas moi qui vais vous blâmer. 36...

La Présidente (Mme Richard) : C'est ça, de le faire par blocs. Donc, article 36, vous pouvez y aller, Mme la ministre. La parole est à vous.

Mme Vien : Oui. Alors, l'article 122... Article 36, pardon. L'article 122 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le paragraphe 6° du premier alinéa, de «de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents» par «d'un parent au sens de l'article 79.6.1 ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant».

Vous vous souvenez... Je ne me souviens plus c'est quoi, l'article, là, mais vous vous souvenez qu'on a fait un amendement, là, pour venir rassembler, sous un même vocable, l'énumération, hein, de différents parents. Puis il y a aussi l'ajout, bien sûr, en même temps, que nous avons fait de «proche aidant». C'est une question de concordance.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, Mme la ministre. Est-ce que ça va? À ce moment-ci, il n'y a pas d'intervention? Parfait. Est-ce que l'article...

M. Leclair : ...des questions, puis j'ai dit non. J'ai fait ça. J'ai fait ça de même.

La Présidente (Mme Richard) : Il n'y a pas d'intervention?

M. Leclair : J'ai une intervention.

La Présidente (Mme Richard) : Vous en avez. Vous avez hoché de la tête. On va s'ajuster. M. le député de Beauharnois.

• (14 h 30) •

M. Leclair : Je ne bouge plus. Une petite question. Dans cet article-là, on vient changer, là, dans le paragraphe 6°, un parent au sens de l'article 79.6.1. Mais en début, en début de paragraphe... Il y a des groupes qui nous ont demandé... ils aimeraient que la ministre clarifie... On dit : «Pour le motif que le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail...» Qu'est-ce qu'on entend par des heures habituelles de travail? Est-ce que c'est une cédule qui a été donnée à l'avance? Normalement, quand il fait beau, qu'est-ce qu'on entend par des heures habituelles? Face aux normes, là, comment est-ce qu'on l'interprète?

La Présidente (Mme Richard) : M. Houde.

M. Houde (Antoine) : La notion d'heures habituelles de travail, c'est la notion que ce sont les heures qui correspondent aux heures que le salarié fait généralement dans une semaine de travail. Si quelqu'un travaille toujours sept heures par jour, ses heures habituelles, ça va être sept heures. S'il travaille toujours huit heures, ça va être huit heures. Si, à chaque semaine, il fait trois jours de sept heures puis deux jours de quatre heures, je dis n'importe quoi, là, ça va être ça, ses heures habituelles. Donc, ses heures habituelles, c'est son horaire habituel de travail.

Mais le message de ce paragraphe-là vient vraiment protéger le salarié qui, pour une des raisons qu'on a implantées, soit l'absence à titre de proche aidant pour prendre soin d'un proche, ne pourrait pas allonger sa journée normale de travail. Bien là, ce paragraphe-là vient protéger son droit de quitter le travail malgré le fait que, normalement, il devrait travailler deux heures supplémentaires de plus. Donc là, on applique un droit de refus pour pouvoir quitter le travail pour ces motifs-là à partir de zéro heure et on protège la pratique interdite ou les conséquences que l'employeur pourrait prendre.

M. Leclair : Bien, je comprends le but visé, c'est surtout les heures habituelles de travail. Tu sais, on commence à parler d'étalement des heures, ça fait que les heures habituelles vont peut-être changer. On se base sur les trois dernières semaines, sur les quatre dernières semaines, sur la dernière année, le dernier six mois? Est-ce qu'on inclut le temps supplémentaire? Si la personne fait normalement quatre, cinq heures de temps supplémentaire par semaine, est-ce que c'est inclus là-dedans? C'est complexe. Ce n'est pas simple à répondre non plus, là. Je ne veux pas vous mettre en boîte lorsque je dis ça, mais c'est juste une question de compréhension, de dire : Lorsqu'on parle des heures habituelles, si, dans les trois dernières semaines, il pleuvait, donc on a travaillé, dans les heures habituelles, environ ça, puis là après ça il fait beau pendant 12 jours, bien, mes heures habituelles quand il fait beau, c'est ça. On se base comment, là? C'est le gros bon sens? L'inspecteur des normes pourrait dire : Bien là, tu ne peux pas lui donner des préjugés pour faire ses heures habituelles? Je ne trouve pas ça clair, clair, en tout cas, puis certains groupes nous en ont fait référence aussi.

La Présidente (Mme Richard) : M. Houde.

M. Houde (Antoine) : Dans un contexte d'étalement, il faut garder à l'esprit que, présentement, il y a une autorisation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Dans le projet, il est prévu qu'il y a quand même une entente entre le salarié et l'employeur. Donc, on peut supposer qu'il y a quand même un suivi au niveau de l'étalement qui va permettre au salarié et à l'employeur d'avoir une idée de ce que seront les heures habituelles de travail. Donc, c'est la réponse la plus claire que je pourrais vous donner, en dehors de toutes les interprétations, là, qu'on pourrait essayer de faire au cas par cas, là.

M. Leclair : Puis est-ce que, dans votre tête, c'est clair que ça n'inclut pas les heures supplémentaires?

M. Houde (Antoine) : Les heures habituelles de travail n'incluent pas les heures supplémentaires.

La Présidente (Mme Richard) : Ça va?

M. Leclair : Ça me va, oui.

La Présidente (Mme Richard) : Il n'y a pas d'autre intervention à ce moment-ci? Donc, je mets aux voix l'article 36. Est-ce que l'article 36 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté. Merci. Donc, comme on avait décidé au tout départ que ça allait par blocs, on va passer au bloc 2. Donc, on revient à l'article 8.

Une voix : ...

La Présidente (Mme Richard) : Nous sommes au deuxième bloc et on va à l'article 8, Mme la ministre. Vous aviez, Mme la ministre, un amendement à l'article 8. Vous pouvez peut-être nous lire l'article puis après l'amendement, nous dire pourquoi la modification. Ça va, Mme la ministre?

Mme Vien : Oui, madame.

La Présidente (Mme Richard) : Vous avez la parole.

Mme Vien : Bon, alors, l'article 8. L'article 53 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans le texte anglais du premier alinéa, de «the norm provided in the Act» par «the standard provided for in the law»;

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

«L'employeur et le salarié peuvent également convenir, aux mêmes conditions, d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue [par le] premier alinéa soit nécessaire. Dans ce cas, les conditions suivantes s'appliquent également :

«1° l'accord, d'une durée maximale de six mois, est constaté par écrit au moins 30 jours avant le début de la première période d'étalement visée par cet accord;

«2° les heures sont étalées sur une période maximale de quatre semaines;

«3° une semaine de travail ne peut excéder de plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements.»

Et voilà. Donc, explication. Premièrement, il est proposé de remplacer dans le texte anglais le mot «norm» par «standard» compte tenu que c'est ce dernier terme qu'on retrouve ailleurs dans la version anglaise dans la loi afin de traduire «norme». Le remplacement permettrait donc d'uniformiser le texte. Et cette modification proposée au texte anglais de la loi l'est à la demande du service de la traduction de l'Assemblée nationale.

Deuxièmement, l'ajout de l'alinéa proposé à l'article 53 de la Loi sur les normes du travail permettrait à un employeur et à un salarié de convenir d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire sans avoir à obtenir l'autorisation de la CNESST pourvu que certaines conditions soient remplies. L'entente entre l'employeur et le salarié doit être constatée par écrit, et ce, au moins 30 jours avant le début de la première période d'étalement. L'entente est d'une durée maximale de six mois. La durée de l'étalement ne peut dépasser quatre semaines.

Alors, nous avons un amendement. Ça va? Oh! pardon. Une semaine de travail ne peut excéder de plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements. Ça va?

La Présidente (Mme Richard) : Et vous aviez un amendement.

Mme Vien : J'ai un amendement. Alors, à l'alinéa proposé par le paragraphe 2° de l'article 8 du projet de loi :

1° remplacer le paragraphe 1° par le suivant :

«1° l'accord doit être constaté par écrit et prévoir l'étalement des heures de travail sur une période maximale de quatre semaines;»;

2° supprimer le paragraphe 2°;

3° ajouter le paragraphe suivant :

«Le salarié peut résilier l'entente en avisant l'employeur au moins deux semaines avant la fin prévue de l'étalement convenu.»

Alors, oui. Bien là, oui, je pense que je vais commencer par le n° 2. Tout le monde a compris la base anglaise, là, le remplacement... L'ajout de l'alinéa proposé à l'article 53 de la Loi sur les normes du travail permettrait à un employeur et à un salarié de convenir d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire sans avoir à obtenir l'autorisation de la CNESST pourvu que l'entente entre l'employeur et le salarié soit constatée par écrit.

L'amendement proposé vise à retirer dans les conditions balisant l'entente la durée maximum de six mois et la période de 30 jours précédant l'étalement que le projet de loi proposait initialement. Ce retrait est substitué par la possibilité pour le salarié de résilier l'entente avec un avis de deux semaines — ça, c'est nouveau — précédant la fin de l'étalement sur une base autre qu'hebdomadaire. Cette modification accorde plus de souplesse au salarié quant à la possibilité de retourner aux heures de travail réparties sur une base hebdomadaire selon la semaine normale de travail, par exemple si un changement intervient dans sa situation familiale.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, Mme la ministre. M. le député de Chutes-de-la-Chaudière, et je reviens à vous par la suite. C'est à vous la parole, M. le député.

M. Picard : Oui, oui. Pour ce qui est de l'amendement, c'est correct, c'est qu'est-ce qu'on avait eu comme commentaire un peu partout. Mais j'aimerais savoir... Il faut que je parle plus fort? O.K., c'est bon, on va parler plus fort.

Moi, je me questionne sur l'article 53 actuel, là. On dit : «[L'employeur] peut, avec l'autorisation de la commission, étaler les heures de travail...» Donc, l'employeur, s'il fait une demande à la commission, il peut obtenir l'autorisation d'étaler les heures d'un employé?

Mme Vien : Oui, actuellement, on peut procéder à l'étalement des heures de travail, sans aucun problème, à certaines conditions, et la principale condition, sinon la principale, hein, c'est ça, c'est la principale condition, c'est avoir l'autorisation de la CNESST pour proposer... Et, à chaque fois que vous voulez en faire un, étalement, là, alors vous devez, à chaque fois, faire une demande à la CNESST. Alors, nous, on retire tout simplement cette obligation-là pour plus de souplesse.

• (14 h 40) •

M. Picard : Sauf que le premier alinéa demeure, là. C'est qu'avec le projet de loi actuel on vient dire : Bien là, il peut y avoir entente employé-employeur. Mais ma question est de savoir pourquoi, dans le premier alinéa, on dit : L'employeur peut, avec l'autorisation... Pourquoi ce n'est pas l'employé qui peut, le salarié, et non... Là, c'est l'employeur

qui dit : Moi, je peux étaler, que tu veuilles ou tu ne veuilles pas, si j'ai l'autorisation de la commission. C'était comme ça puis ça doit rester comme ça, selon vous?

Mme Vien : Votre point, c'est quoi, vous? Qu'est-ce qui cloche là-dedans pour vous?

M. Picard : Bien, pourquoi ce n'est pas l'employé qui peut, avec l'autorisation de la commission, étaler... ou les deux, tout simplement?

Mme Vien : Dans le futur, il faut bien comprendre que vous n'aurez plus à avoir l'autorisation de la CNESST. Mais, pour qu'il y ait étalement, il devra y avoir entente entre les deux parties. Sauf erreur, actuellement, l'employeur peut procéder à partir du moment où il a l'autorisation de la CNESST. Ça ne prend pas l'accord de l'employé actuellement. Dans les critères de la CNESST, pour le donner, le O.K., ils considèrent effectivement si l'employé a été consulté et s'il est d'accord.

M. Picard : Mais juste pour bien comprendre, là, vous nous dites que, oui, là, après entente, sans la commission, là, il va pouvoir... étalement, mais l'alinéa 1° demeure quand même. Donc, si moi, je suis un employé puis je ne veux pas avoir d'étalement, mon employeur peut décider... peut demander à la commission... de dire : Moi, je veux qu'il y ait un étalement pour cet employé-là, même si je suis en désaccord. C'est ça? Est-ce que ma compréhension est bonne?

M. Houde (Antoine) : Votre compréhension est bonne. Mais, dans les critères d'acceptation d'une entente d'étalement des heures à la CNESST, il y a quand même une majorité absolue de salariés qui doivent adhérer à l'étalement, et il y a des critères stricts au niveau du besoin auquel l'étalement doit répondre, à savoir les contraintes au niveau de la production, etc., là. Tout s'analyse au cas par cas, à la CNESST, sur la base d'une politique qui est adoptée par leur conseil d'administration, avec des critères objectifs pour rendre des décisions uniformes. Maintenant, ce que le projet de loi vient faire, c'est donner un peu de flexibilité à cette approche-là pour un employeur ou des salariés qui voudraient convenir d'une autre forme d'étalement dans le respect des critères qu'il y a directement dans la loi, ne pas avoir à se rendre jusqu'à la CNESST, aux conditions établies dans notre article, par contre.

M. Picard : Le premier alinéa, est-ce qu'il peut y avoir une demande faite par un employeur pour étaler l'horaire d'un employé ou c'est pour l'ensemble? Dans le premier alinéa, actuellement, c'est pour le groupe, tandis qu'avec l'amendement, là, le projet de loi, ça peut être des ententes 1-1. L'employeur...

Une voix : ...

M. Picard : C'est ça, O.K., les critères sont publics, les critères que...

M. Houde (Antoine) : La politique du conseil d'administration de la CNESST, il faudrait que je vérifie. Elle est publique? On me fait signe...

M. Picard : Sur le site Internet? O.K., merci. O.K., je comprends. Ça va.

La Présidente (Mme Richard) : Merci. M. le député de Beauharnois.

M. Leclair : Merci, Mme la Présidente. Il y a des groupes qui nous demandaient un étalement possible de 12 mois. Est-ce que vous avez évalué ça, quelles seraient les contraintes d'accepter... Vous dites : Une durée maximale de six mois... exemple, qu'on irait à 12 mois, vous dites pareil, dans l'amendement, qu'on peut résilier l'entente avec deux semaines d'avis. Là, je pense juste au côté employeur, si l'employeur dit : Regarde, moi, j'aimerais ça fixer ça pour les 12 prochains mois... Puis, comme vous dites, c'est une entente que les deux parties doivent s'accorder, donc, et le salarié peut la résilier. Donc, est-ce qu'il y a une crainte d'aller à 12 mois vu qu'on peut le résilier? Je dis ça juste comme ça parce que certains groupes nous ont demandé... ce n'est peut-être pas la majeure partie des groupes.

Mme Vien : Bien, justement parce que les groupes y tiennent, justement, les groupes qui l'ont demandé, effectivement, qu'il n'y ait pas de limite dans le temps, là. C'est ce que nous venons faire, c'est-à-dire d'enlever le six mois, là, qu'il y avait. C'était toujours par tranches de six mois. Alors, ça, on vient faire sauter ça ici. Ça va? Donc, il n'y a pas de limite. Il n'y a pas de limite dans le temps, là.

M. Leclair : Bien, vous dites en 2° : «Les heures sont étalées sur une période maximale de quatre semaines.» Donc, on ne peut pas l'étaler dans le temps. C'est-u moi qui comprend mal?

Mme Vien : L'étalement est sur quatre semaines. En fait, on vient accorder un oui général pour que l'étalement se... Il y a une entente entre l'employé et l'employeur. Il dit : Moi, j'aimerais ça que tu étales mes heures. O.K., parfait, ça, c'est une chose. Après ça, on va venir convenir de l'étalement des heures sur une période de quatre semaines pour ne pas qu'on perde le fil sur une année, que ça devienne... que ça soit mieux suivi par l'employé, mieux suivi pour l'employeur également. Actuellement, c'est sur une base hebdomadaire. On veut maintenant pouvoir le prévoir sur

quatre semaines. Mais, au-delà de ça, on pense que ça peut ouvrir trop large puis qu'on perde le fil, sauf erreur, puis effectivement aussi pour calculer la moyenne d'heures par semaine qui est faite, là. Mais le six mois, lui, il n'apparaît plus là. Il n'y a plus de limite dans le temps, là.

M. Leclair : O.K. Une autre petite question. On dit que le salarié peut résilier l'entente en avisant l'employeur au moins deux semaines avant la fin prévue de l'étalement convenu. Donc là, on dit que l'étalement va être maximum quatre semaines. Donc, après deux semaines, il pourrait résilier cette entente-là. Après deux semaines, il pourrait résilier l'entente, puis ça devient effectif, là, ce n'est pas arbitraire, là.

Mme Vien : À n'importe quel moment, l'employé peut décider qu'il n'en veut plus, de cette entente-là. Il donne deux semaines d'avis à son employeur.

M. Leclair : O.K. Est-ce que le contraire peut être vrai aussi? Si l'employeur dit : Moi, je résilierais cette entente-là...

Mme Vien : Bon, ce qu'on m'indique, c'est que l'employeur n'aurait pas cette souplesse de deux semaines, là. On va revalider, si vous voulez, juste pour être sûre de ce que je vous dis. Il y aurait juste l'employé qui aurait ce droit-là à deux semaines.

La Présidente (Mme Richard) : On va suspendre les travaux quelques instants.

(Suspension de la séance à 14 h 47)

(Reprise à 14 h 50)

La Présidente (Mme Richard) : Donc, la commission reprend ses travaux. Mme la ministre, on en était à l'article 8, avec l'amendement que vous aviez déposé.

Mme Vien : Merci beaucoup, Mme la Présidente. C'est gentil. Avec la permission de la commission, si vous êtes d'accord, je vous demanderais qu'on suspende l'article 8 parce qu'il y a un petit quelque chose qu'on voudrait fouiller puis peut-être arriver avec une autre solution. Ça a du bon sens? Parfait.

La Présidente (Mme Richard) : Et l'amendement aussi?

Mme Vien : Oui, oui, bien sûr.

La Présidente (Mme Richard) : Parfait. Donc, on va maintenant à l'article 13. Mme la ministre, je vous invite à en faire la lecture, de l'article 13.

Mme Vien : Oui, Mme la Présidente, j'y arrive.

Alors : L'article 75 de cette loi est modifié :

1° par l'insertion, à la fin du premier alinéa, de «ou selon les modalités applicables pour le versement régulier de son salaire»;

2° par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de «d'un travailleur agricole engagé sur une base journalière» par «où la nature saisonnière ou autrement intermittente des activités d'un employeur le justifie».

Alors, premièrement, la première des deux modifications proposées par cet article vise à permettre aux employeurs de verser l'indemnité de vacances, communément appelée la paie de vacances, selon les mêmes modalités applicables pour le versement du salaire régulier du salarié.

Et, deuxièmement, la deuxième modification proposée vise à permettre que l'indemnité afférente au congé annuel des travailleurs saisonniers puisse être versée à leur paie régulière lorsque la nature saisonnière ou autrement intermittente des activités de l'employeur le justifie. Il s'agit d'une pratique établie qui convient tant aux employeurs qu'aux employés.

Voilà, c'est déjà un changement auquel nous avons donné suite à la demande d'un collègue du Parti québécois.

Une voix : ...

Mme Vien : Je ne dirais pas ça comme ça, là, mais... Alors, c'est l'article 75, effectivement, de la Loi sur les normes du travail. Nous avons mis un arrêt administratif là pour que les salariés puissent recevoir une indemnité comme ils la désiraient. Alors, on donne suite tout simplement à ce qui se faisait déjà par voie administrative.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, Mme la ministre. M. le député de Beauharnois.

M. Leclair : Oui. Je vais défendre le Parti québécois, là. Il y a un groupe... Le Conseil canadien du commerce au détail nous disait... voulait s'assurer, voir si ça cadrerait pour leurs différents employés qui pourraient être aussi

temporaires. Mettons, ils arrivent dans un surplus dans la période des fêtes ou pendant l'été, alors qu'ici on spécifie plus le travailleur agricole, alors est-ce que ça les cible, ces gens-là? Est-ce qu'ils peuvent avoir cette rémunération-là?

Mme Vien : Je n'ai pas entendu. Je m'excuse.

M. Leclair : Tout le monde vous veut.

Mme Vien : Bien, c'est ça, là, on en... C'est ça. Je vais vous demander de reprendre.

M. Leclair : Je vais répéter. Vous aimez ça entendre le Parti québécois, bien, je vais le répéter. Le Conseil canadien du commerce au détail nous disait... eux aussi ont des employés temporaires qui arrivent, mettons, dans la période des fêtes ou dans la période estivale, d'été. Donc, eux auraient aimé aussi que ce congé annuel là puisse être versé à leur salaire régulier. Est-ce que ça le couvre?

Mme Vien : Alors, on ne parle pas d'employés temporaires. Je comprends ce que vous me dites, mais on ne parle pas d'employés temporaires. On parle d'employés qui sont vraiment dans une logique saisonnière. Et on me glisse ici... On entend, par «autrement intermittente des activités d'un employeur», des activités qui s'arrêtent et reprennent par intervalles, selon des demandes sporadiques ou encore des besoins particuliers, exemple des entreprises qui exploitent une salle de réception sur demande. Bon, je trouve que c'est un drôle d'exemple. Mais effectivement, donc, c'est quelque chose qui est plus saisonnier que temporaire.

La Présidente (Mme Richard) : Allez-y, M. le député de Beauharnois.

M. Leclair : Bien, c'est bien. Je me demandais si on pouvait intégrer ça. Mais je comprends le sens de la ministre, qui voit plus une saison qu'une partie temporaire. Mais c'est à leur demande. Donc, je faisais en sorte de voir s'il y avait un intérêt pour pouvoir rajouter ces gens-là. Mais ça me va, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Richard) : S'il n'y a pas d'autre intervention, donc je mets l'article 13 aux voix. Est-ce que l'article 13 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté. Article 1. Mme la ministre. Je vous rappelle qu'à l'article 1 il y avait un amendement. Tout le monde l'a en sa possession? Est-ce que ça va, Mme la ministre? Vous nous faites la lecture. Parlez peut-être par la suite de votre amendement également.

Mme Vien : Merci beaucoup. Oui, parfait, avec plaisir. Alors, l'article 3 de la Loi sur les normes du travail est modifié par l'insertion, après le paragraphe 5°, du suivant :

«5.1° à un athlète dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire.»

Alors, effectivement, j'ai un amendement, bien sûr. Alors, remplacer l'article 1 du projet de loi par le suivant :

1. L'article 3 de la Loi sur les normes du travail est modifié :

1° par le remplacement dans le paragraphe 3°, de «aux articles 79.7 à 79.16,» par «à l'article 79.6.1, aux quatre premiers alinéas de l'article 79.7, aux articles 79.8 à 79.15, au premier alinéa de [...] 79.16, aux articles»;

2° par l'insertion, après le paragraphe 5°, du suivant :

«5.1° à un athlète dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire»;

3° par le remplacement, dans le paragraphe 6°, de «aux articles 79.7 à 79.16,» par «à l'article 79.6.1, aux quatre premiers alinéas de l'article 79.7, aux articles 79.8 à 79.15, au premier alinéa de l'article 79.16, aux articles».

Voilà, Mme la Présidente. Alors, je peux vous lire l'explication. Alors, l'article 1 du projet de loi propose de modifier l'article 3 de la Loi sur les normes du travail qui prévoit les exclusions à l'application de cette loi. Donc, on en a toute une liste. La modification proposée à cet article vise premièrement à exclure de l'application de la loi les athlètes pour lesquels la poursuite d'un programme de formation scolaire est obligatoire à leur participation au sein d'une équipe sportive.

Et aussi, par ailleurs, l'amendement proposé au projet de loi est, en fait, une modification de concordance visant notamment à exclure, pour les salariés de la construction ainsi que pour les cadres supérieurs, l'application du droit à deux journées rémunérées. Par ailleurs, la définition de «parents» prévue au nouvel article 79.6.1 ainsi que les bonifications au congé pour raisons familiales ou parentales s'appliqueront à ces deux catégories de salariés.

Alors, ce qu'on m'explique... Là, tout le monde a compris la première partie. Donc, toute la partie concernant l'athlète, tout le monde a compris ça. Dans la deuxième partie, c'est que les salariés de la construction et les cadres supérieurs, me dit-on, ont déjà accès aux deux journées rémunérées dont il est question dans la Loi sur les normes du travail. Alors, c'est la raison pour laquelle, là, on vient faire cette correction de concordance juste sur la construction, bien sûr. C'est beau, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Richard) : Parfait. Merci, Mme la ministre. M. le député de Gouin.

• (15 heures) •

M. Nadeau-Dubois : Merci, Mme la Présidente. Mme la ministre, vous savez que l'article 1 de votre projet de loi a fait réagir. J'en ai d'ailleurs parlé lors de l'adoption du principe. J'ai une première question pour la ministre. J'aimerais savoir quelle est la raison, quelle est la motivation derrière cet article 1, en fait, qui est maintenant devenu le... La question porte bien sûr sur le deuxième... ce qui est maintenant devenu le deuxième paragraphe du nouvel article 1 proposé par voie d'amendement. Quelle est la motivation de la ministre d'exclure, dans le fond, les athlètes dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire?

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Gouin. Mme la ministre.

Mme Vien : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Alors, je salue le collègue, bien sûr. Effectivement, il l'a dit, plusieurs articles ont été écrits, plusieurs personnes se sont exprimées sur cette question-là. Rappeler aussi que dans plusieurs États, en fait, dans plusieurs provinces canadiennes, dans un État, aussi, américain, je pense que c'est l'État de Washington, on a déjà procédé à une mesure telle que nous l'envisageons dans la Loi sur les normes du travail. Il y a tout un contexte, actuellement, et nous ne souhaitons pas que le fait d'assujettir les joueurs qui appartiennent à une équipe sportive mais qui doivent poursuivre un cours, donc, un processus scolaire, que cette situation-là puisse venir impacter le sport tel que nous le voyons, par exemple, dans nos universités. Alors, c'est la raison pour laquelle on s'est inscrits, nous aussi... en fait, que nous voulons nous inscrire, nous aussi, au Québec, dans cette foulée que nous observons notamment au Canada.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, Mme la ministre. Est-ce que ça va, M. le député de Gouin?

M. Nadeau-Dubois : En fait, je pense que nous savons tous et toutes qu'une des raisons derrière cet article, c'est l'éventualité d'un recours collectif qui devrait être autorisé — tout porte à croire qu'il le sera, éventuellement — au Québec, contre la Ligue de hockey junior majeur du Québec. Il y a des recours similaires qui ont été déposés en Ontario, dans la ligue de l'Ouest, ça a été écrit dans les médias également que la ligue a rencontré la ministre, lui a fait parvenir une lettre, ce qui est tout à fait normal, et que c'est suite à ces démarches-là que l'article a été inscrit dans la loi.

J'aimerais porter à l'attention de la ministre quelques arguments de nature juridique parce que je pense qu'il y a dans cet article-là quelque chose de très problématique.

La Loi sur les normes du travail, c'est une loi de protection sociale fondamentale, c'est un ordre public de direction. Pour déroger à cette règle-là, pour exclure certaines catégories de personnes de l'application d'une loi comme celle-là, ça prend d'excellentes raisons de le faire, sinon le gouvernement s'expose, bien sûr, à des recours juridiques. Le niveau de profitabilité d'un employeur, ça ne devrait pas être le critère qui tranche, à savoir si une personne a le statut de salarié ou non.

Or, l'impression que j'ai et que plusieurs personnes ont, c'est que, pour nommer l'éléphant dans la pièce, la Ligue de hockey junior majeur du Québec argue, dans le fond, que le fait de reconnaître à ses joueurs le statut de salarié serait un poids financier insoutenable. C'est peut-être vrai ou ce n'est peut-être pas vrai, ce n'est pas à moi... Les livres de la Ligue de hockey junior majeur du Québec, on ne les connaît pas, ils refusent de les ouvrir. On ne connaît pas quelle équipe fait du profit, quelle équipe est à peu près équilibrée puis quelle équipe est déficitaire. On ne le sait pas. Il y a une étude qui a été faite, dans la ligue de l'Ouest puis dans la ligue de l'Ontario, mais ici on ne le sait pas. Par contre, on s'appête à voter ici un article qui va exclure des normes du travail certains jeunes Québécois, certains jeunes sportifs québécois, et on va le faire en se basant sur un argument qu'on nous allègue, qui est que, ah! la ligue ne peut pas se le permettre. Comme je le dis, on ne le sait pas vraiment, si la ligue peut se le permettre ou pas, on ne les connaît pas, les états financiers des équipes, c'est privé, parce que ce sont des entreprises privées, les équipes de la Ligue de hockey junior majeur du Québec.

Ce que l'article va venir créer... Puis je veux vraiment que la ministre... j'espère qu'elle est ouverte puis qu'elle m'entend. Parce que, dans une équipe de junior majeur au Québec, là, il n'y a pas seulement des athlètes qui fréquentent l'école, hein? Les jeunes sont repêchés à 15 ans — c'était d'ailleurs en fin de semaine, le repêchage — à 15, 16 ans, ils vont à l'école. Mais il y a également des jeunes de 17, 18, 19 ans et également des joueurs étrangers. Ces joueurs-là n'ont plus d'obligation de fréquentation scolaire. Ce que l'article va venir créer, c'est deux statuts au sein des mêmes équipes dans la Ligue de hockey junior majeur du Québec. C'est-à-dire que, si un joueur fréquente l'école, il ne sera pas reconnu comme salarié. C'est exactement ce que dit l'article. Si un joueur ne fréquente pas l'école, il pourrait être reconnu comme salarié. Il y a des joueurs étrangers par exemple, de 19 ou 20 ans, que la ligue, que certaines équipes font venir.

Donc, la ministre sait très bien qu'en vertu de l'article 10 de la charte québécoise des droits et libertés il est illégal dans une loi de faire une discrimination directe en se basant sur le statut, sur les conditions sociales. C'est l'article 10 de la charte québécoise des droits et libertés. Donc, on ne peut pas dire, par exemple : Puisque cette personne est étudiante ou étudiante, elle n'a pas les mêmes droits qu'une autre personne, dans la même situation, qui est étudiant ou étudiante. Or, l'article 1, c'est exactement ce qu'il vient faire. Il va venir déterminer : au sein d'une même entreprise privée, disons par exemple les Remparts de Québec, au sein d'une même équipe, au sein d'un même trio, un joueur serait reconnu... serait exclu, en fait, de l'application des normes du travail par l'article 1 parce qu'il fréquente l'école. Et le joueur d'à côté, parce qu'il est étranger ou parce qu'il a 19 ans, lui, pourrait être reconnu comme salarié.

Alors moi, ma question à la ministre, elle est très simple : Est-ce qu'il y a un avis juridique, est-ce qu'il y a eu un avis juridique qui a été produit par le ministère pour s'assurer que cet article-là soit bel et bien constitutionnel et respecte

l'article 10 de la charte des droits et libertés? Parce qu'à première vue, comme on dit dans le monde juridique, là, à première vue, il me semble que l'effet de la loi... je ne dis pas son intention puis je ne veux pas prêter de motif, mais l'effet de la loi sera un effet discriminatoire. Et je doute fort qu'un tel article soit constitutionnel, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Gouin. Mme la ministre.

Mme Vien : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Alors, évidemment, les juristes au dossier font toujours les recherches, les analyses, comme dans tout ministère, pour tout règlement, pour tout projet de loi. C'est son interprétation, Mme la Présidente, c'est son point de vue. Il l'a largement, d'ailleurs, fait valoir au cours de la semaine dernière, puis je lui reconnais ce droit-là, c'est fondamental. Maintenant, nous, on fait un choix qui est le choix que nous avons étalé dans le... étayé dans le projet de loi sur les normes du travail à l'effet de venir dire : Si vous appartenez à une formation sportive tout en poursuivant un cours à l'école, vous n'êtes pas considéré comme un salarié. Et on a cette préoccupation-là aussi du sport amateur, du sport amateur qui peut aussi se voir, se jouer, ce qui est le cas actuellement, notamment dans nos universités.

Il y a une question aussi, Mme la Présidente, et ça, d'autres que moi l'ont fait valoir également la semaine dernière, c'est de dire : Bien, à partir du moment où un joueur serait sous le coup des normes du travail, avait un salaire, etc., et qu'il est considéré comme salarié, il peut y avoir aussi des incidences sociales comme de décrochage scolaire. Et ce n'est certainement pas ce que nous poursuivons comme but ici autour de la table. Alors, il ne s'agit pas d'athlètes professionnels, il s'agit donc d'étudiants. D'ailleurs, on me fait remarquer que la candidate de Québec solidaire dans Sherbrooke, Mme Labrie, soutient elle aussi que les joueurs... que Québec solidaire, en fait, ne demande pas que les joueurs soient sous le coup du salaire minimum, là. Je veux dire, c'est clairement écrit ici. On comprend tous qu'on est dans une logique, dans une situation qui est différente, qui est particulière, et c'est ce que nous voulons venir illustrer à l'intérieur de ce projet de loi là.

La Présidente (Mme Richard) : M. le député de Gouin.

• (15 h 10) •

M. Nadeau-Dubois : Je veux rassurer la ministre, là, mon intention ici, là, ce n'est pas qu'en sortant ce soir tous les joueurs de la LHJMQ soient couverts par les normes du travail, demain matin, ou qu'ils aient le salaire minimum, là. Je veux qu'on se comprenne. Parce que ce que Christine Labrie a dit, je l'ai dit également dans l'espace public. Sauf qu'il y a une marge, entre dire : On applique mur à mur, demain matin, les normes du travail aux jeunes sportifs et : On les exclut tous mur à mur. Je suis sûr qu'on est capables de trouver un encadrement légal qui soit spécifique puis qui soit à la mesure de cette réalité-là, là.

Puis je veux qu'on ait le débat sur les bons termes. Québec solidaire ne souhaite pas, demain matin, une application intégrale des normes du travail à chaque joueur du Rouge et Or, et des Carabins, et du Drakkar de Baie-Comeau, là, ce n'est pas ça que je dis. Ce que je dis, c'est que, là, il y a quelque chose de très inquiétant, dans cet article, on est en train d'exclure des centaines de jeunes Québécois de protections sociales fondamentales. Ce n'est pas rien, ça. On ne peut pas faire ça à la va-vite et on ne peut pas faire ça en s'assurant d'avoir consulté tout le monde. Or, ces jeunes-là, on ne les a pas entendus. On ne les a pas entendus, et ça, c'est inquiétant.

Pour ce qui est de l'argument du décrochage scolaire, Mme la Présidente, en vertu de cet argument-là, on pourrait exclure beaucoup de monde des normes du travail. Si on ne souhaite pas... si on dit : Les bonnes conditions de travail, c'est un incitatif au décrochage, bien là, on pourrait aller très loin dans cet argument-là puis on pourrait exclure beaucoup de jeunes, en disant : Aïe! il ne faudrait pas leur donner des bons salaires ou des bonnes conditions, ils décrocheraient.

La ministre a raison sur une chose, le statut des joueurs, par exemple, dans le junior majeur. Parce qu'on ne va pas faire semblant, c'est l'essentiel de l'enjeu, là, il est ambigu, il est flou. Certains sont en âge où il y a une obligation de fréquentation scolaire en vertu de la loi, d'autres non. Certains sont majeurs, d'autres non. Certains ont été repêchés, d'autres non. Il y a quelque chose à clarifier sur leur statut, c'est vrai, il faut le faire. Mais la pire clarification à faire, c'est de les exclure de toutes les normes du travail. Ça, c'est la pire manière de clarifier la situation. C'est le... je ne peux pas imaginer pire que ça.

Je suis sûr, Mme la Présidente, qu'on est capables de trouver une autre manière de le faire. Je suis sûr. Il suffirait de mettre autour d'une table les équipes, les joueurs, le gouvernement, le ministère du Travail et qu'on trouve un modèle d'encadrement législatif qui soit à propos. Mais on ne peut pas exclure des centaines de jeunes Québécois de protections sociales fondamentales à la va-vite, comme ça, je suis désolé. J'ai un immense malaise et je ne suis pas le seul.

D'ailleurs, je n'ai pas entendu de réponse de la ministre quant à mon argument sur l'effet discriminatoire de la loi. Je le répète, là, dans une même équipe, il y a des jeunes qui sont en âge de fréquentation scolaire et d'autres non, et donc, en vertu de l'article qui est devant nous... et là on peut dire que c'est mon opinion, là, mais, je veux dire, ça me semble être un avis solide, en vertu de la manière dont est rédigé l'article, certains joueurs seraient reconnus comme salariés et d'autres non. À ma connaissance, c'est un précédent, ça, c'est un précédent, dans les normes du travail, de dire : À cause d'une condition sociale, c'est-à-dire le statut d'étudiant, une personne va être reconnue ou non comme salariée. À ma connaissance, c'est un précédent dans la loi. Si la ministre a un autre exemple, j'aimerais vraiment qu'elle me le donne.

La Présidente (Mme Richard) : ...M. le député de Gouin? Oui, Mme la ministre.

Mme Vien : ...

La Présidente (Mme Richard) : Pas de commentaire? M. le député de Beauharnois.

M. Leclair : Moi, par rapport à l'amendement, j'aimerais revenir, parce que je n'ai pas fouiné tous les articles, là, mais la ministre nous parle, là, pour les cadres en construction, ce qui touche le milieu de la construction. Je voudrais savoir exactement, là, de quel article qu'on parle, là, on en énumère une bonne partie, juste pour tenter, là, de me retrouver un peu.

M. Houde (Antoine) : On parle essentiellement de l'ensemble des congés liés à des obligations familiales et parentales, donc toutes les absences non rémunérées pour les différents motifs qu'on a déjà étudiés au cours du projet de loi, là, absence pour prendre soin d'un proche, absence en cas de décès d'un enfant mineur. Donc, c'est toutes des dispositions qui s'appliquaient déjà aux salariés de la construction, malgré leur exclusion de la Loi sur les normes du travail. On parle également des dispositions sur le harcèlement psychologique. Donc, ce sont les dispositions qui, malgré l'exclusion des travailleurs assujettis à une convention collective en vertu de la loi R-20, elles s'appliquent tout de même. Ce que l'amendement vient faire, c'est retirer l'obligation de rémunération, mais leur appliquer la nouvelle définition de «famille».

M. Leclair : Ça me va, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Richard) : Ça va, à ce moment-ci? Oui, M. le député de Gouin.

M. Nadeau-Dubois : J'ai déposé un amendement, Mme la Présidente. Peut-être suspendre le temps qu'on le distribue.

La Présidente (Mme Richard) : Oui, on va faire des photocopies, mais on va disposer de celui de la ministre tout d'abord.

M. Nadeau-Dubois : Ah! pardon, c'est un sous-amendement, désolé.

La Présidente (Mme Richard) : C'est un sous-amendement. Est-ce qu'il est déjà rédigé, M. le député de Gouin?

M. Nadeau-Dubois : Oui, on le fait parvenir à l'instant au secrétariat.

La Présidente (Mme Richard) : Donc, on va mettre l'amendement à l'article...

Une voix : ...

La Présidente (Mme Richard) : On va suspendre quelques instants, le temps de faire les photocopies et de distribuer le sous-amendement déposé par le député de Gouin.

(Suspension de la séance à 15 h 15)

(Reprise à 15 h 17)

La Présidente (Mme Richard) : Donc, la commission reprend ses travaux. Et, juste avant la suspension, M. le député de Gouin nous a fait part qu'il voulait déposer un sous-amendement. Pendant que nous avons... les travaux étaient suspendus, vous avez eu le sous-amendement, donc tout le monde en a une copie. M. le député de Gouin, je vous invite à en faire la lecture et nous expliquer le but de votre sous-amendement.

M. Nadeau-Dubois : ...le seul à qui... On ne m'a pas donné une copie. De mémoire, il est très bref, très simple, c'est l'abrogation, donc, du deuxième paragraphe. Mais peut-être que, pour la forme, n'est-ce pas, on va...

La Présidente (Mme Richard) : On vous envoie quelqu'un vous en donner une copie papier.

Des voix : ...

M. Nadeau-Dubois : Oui, je suis désolé. Alors, le deuxième paragraphe de l'amendement à l'article 1 de ce projet de loi est abrogé. Voilà.

La Présidente (Mme Richard) : Est-ce qu'il y a des gens qui veulent intervenir? Oui, vous pouvez poursuivre, M. le député de Gouin.

M. Nadeau-Dubois : ...lancer le bal? Merci, Mme la Présidente. Alors, la ministre, tout à l'heure, disait... en fait, dans un article publié en septembre 2016, la ministre disait, et je la cite : «On ne voudrait pas que les joueurs soient

reconnus...» Voilà : «[Ces athlètes sont] quasiment des [...] professionnels.» C'est ce que la ministre disait. Elle disait, en parlant de l'éventualité où la LHJMQ perdait son recours devant les tribunaux, je cite : «Ça aurait un impact sur tout le sport amateur et ferait des athlètes quasiment des joueurs professionnels.» Donc, la ministre, en septembre 2016 dans cette entrevue, reconnaissait qu'il y a un risque actuellement qui est perçu, du côté de la ligue, que, si le recours est accepté et qu'il est tranché en faveur des joueurs, que la ligue se retrouve avec une situation où les joueurs soient reconnus comme des professionnels, ce qui, aux yeux de plusieurs propriétaires, serait un risque financier très important.

La ministre, dans notre discussion il y a quelques minutes, a également dit qu'au niveau du sport amateur elle voulait éviter, et je la comprends, que, du jour au lendemain, tous les joueurs dans des équipes sportives, par exemple, scolaires se voient reconnus le titre de salarié, ce qui créerait tout un bouleversement, toute une série de problèmes dans le monde du sport amateur.

• (15 h 20) •

Ce que je veux commencer par dire à la ministre, c'est que je suis d'accord avec elle. Il ne s'agit pas de faire reconnaître demain matin tous les jeunes sportifs du Québec qui vont à l'école, de leur reconnaître le statut de professionnel et donc de salarié. Il ne s'agit pas de ça. Il s'agit d'éviter de créer un précédent en les excluant manu militari de l'application des normes du travail. Et ça, il y a une nuance importante, et je suis persuadé que la ministre comprend cette nuance. Ceci étant dit, il y a quand même des raisons de se questionner sur le statut de certains jeunes sportifs au Québec. Et je vais reprendre l'exemple des jeunes hockeyeurs dans le junior majeur.

Dans les faits, Mme la Présidente, quand on examine la condition de ces joueurs-là, on réalise que ces joueurs-là ont à peu près toutes les caractéristiques de joueurs professionnels. Ils sont repêchés, d'ailleurs, c'était en fin de semaine, le repêchage, ils vont donc jouer leur hockey dans un endroit qu'ils n'ont pas choisi, ils ne choisissent pas où ils jouent. Ces jeunes hommes là peuvent être échangés ou renvoyés de l'équipe, selon leurs performances, sans leur consentement. Ils doivent respecter certains horaires, se prêter à de très longs voyages, reçoivent une compensation de 60 \$ par semaine, à l'heure actuelle, donc une forme de rémunération. Donc, ces joueurs-là, quand on compare leurs conditions d'exercice du sport aux conditions d'exercice du sport dans des ligues professionnelles, il y a énormément de similitudes, énormément.

Du côté des équipes aussi, ça ressemble drôlement à du sport professionnel. Vous le savez, j'en suis sûr, Mme la Présidente, les équipes dans le junior majeur sont des entreprises privées. Les Remparts de Québec, par exemple, appartiennent à Québecor. Il y a, par exemple, les Mooseheads d'Halifax qui appartiennent à une grande entreprise brassicole, il y a les Seadogs du Cap-Breton qui appartiennent à la famille McCain, il y a une autre équipe des Maritimes, les Wildcats de Moncton, qui appartiennent, eux, à la famille Irving. Ce sont des grandes entreprises, ce sont des entreprises privées qui rémunèrent tous leurs employés dans l'ensemble de leurs filiales, y compris tous leurs employés de leurs équipes de junior majeur. Donc, les propriétaires, les gestionnaires sont payés, les entraîneurs sont payés, on parle de salaires qui vont de 100 000 \$ à 250 000 \$ par année, le staff technique est payé et même certains joueurs sont salariés, les joueurs étrangers, par exemple, le sont. Donc, c'est une entreprise privée qui rémunère tout le monde, sauf certains de ses joueurs, à l'heure actuelle, des jeunes Québécois, parce qu'on prétexte qu'ils vont à l'école et donc qu'ils sont davantage étudiants qu'athlètes.

Cette situation-là, elle est ambiguë, j'en conviens, et elle a généré un immense débat au Québec dans les dernières années. La pire manière de trancher ce débat-là, c'est ce que propose de faire la ministre avec son article 1, c'est-à-dire, au lieu de regarder ce qu'on pourrait faire pour régulariser la situation, on nous propose d'exclure tout simplement la totalité des jeunes sportifs qui vont à l'école de l'application des normes du travail et donc de les discriminer en fonction de leur condition sociale, celui d'étudiant.

Donc, la condition d'exercice du sport est très similaire au sport professionnel. Le fonctionnement, l'organisation et le modèle d'affaires des équipes est identique à une équipe de sport professionnelle, hein? Quels sont les revenus de ces équipes-là? La vente de billets, la vente de droits de diffusion télévisuelle et radiophonique, la vente de produits dérivés, qui sont souvent, d'ailleurs, identifiés aux noms des joueurs. Certaines équipes font de l'argent, d'autres n'en font pas, d'autres arrivent à peu près à balancer leurs revenus et leurs dépenses. Mais, bref, ce sont des entreprises privées qui sont... qui fonctionnent comme telles. Ce sont des équipes de sport professionnelles, à la différence, par exemple, du Rouge et Or de l'Université Laval ou des équipes bantam, peewee dans lesquelles jouent la plupart des petits gars du Québec, qui sont des organismes sans but lucratif ou parfois des institutions d'enseignement. Il y a une différence fondamentale ici, et l'article 1 de la ministre ne fait pas cette différence-là. L'article exclut tout le monde, d'un coup de crayon, de l'application d'une norme de protection sociale fondamentale au Québec que constituent les normes du travail.

Alors, ce que mon amendement dit, c'est une chose très simple. Mon amendement propose de retirer la disposition du projet de loi de la ministre qui exclurait ces jeunes-là. Le fait de retirer cette exclusion, la ministre sait très bien que ça ne signifie pas demain matin une inclusion mur à mur, mais, au moins, ça laisse la question ouverte le temps qu'on fasse le travail, le temps que le ministère du Travail s'assoie avec les équipes, avec les propriétaires et avec les joueurs pour trouver une solution. La ministre le sait très bien que juridiquement, là-dessus, j'ai raison.

Le fait de ne pas les exclure, comme elle souhaite le faire, ça ne veut pas dire non plus les inclure demain matin. Il y a d'autres voies de passage, il y a d'autres possibilités. L'Ontario, par exemple, la ligue de hockey ontarienne, qui est l'équivalent du junior majeur au Québec, est prise avec le même recours collectif. Le gouvernement d'Ontario n'a pas décidé d'exclure tout le monde parce qu'il voulait laisser les tribunaux trancher. La ministre pourrait soit laisser les tribunaux trancher, soit, à tout le moins, trouver un encadrement législatif spécifique pour ces jeunes-là. Mais, je le répète, je répète ce que j'ai dit tantôt, la pire solution d'entre toutes, c'est d'exclure tout le monde. Ça ne peut pas être ça, la solution, Mme la Présidente.

Et je suis désolé, mais je vais être très insistant là-dessus, il y a là un précédent dangereux, il y a un précédent très dangereux, très, très dangereux. De dire : Dans une même équipe, pour des mêmes fonctions, des gens qui font le même

travail, le fait d'être étudiant ou non va déterminer si on est inclus ou exclu des normes du travail, c'est un précédent dangereux. Et, à l'heure où on a un débat grandissant, au Québec, sur la rémunération des stages, sur l'encadrement juridique des stages et leur rémunération, c'est aller dans le sens contraire de son propre gouvernement, qui souhaite avoir une réflexion sur l'encadrement, la rémunération des stages, que de dire : Sur la base du statut d'étudiant, on va inclure ou exclure des normes du travail. C'est extrêmement inquiétant comme précédent.

Alors, j'aimerais entendre la ministre sur ces arguments-là et j'aimerais savoir, en fait, pourquoi est-ce qu'elle tient tant, ici et maintenant, à exclure ces jeunes-là de l'application des normes du travail. Qu'est-ce qui est si pressant, qu'est-ce qui est si prioritaire dans ce chantier-là? Pourquoi est-ce qu'il faut, là, dans le cadre d'un projet de loi qui, d'ailleurs, fait beaucoup d'autres... fait beaucoup de belles choses sur d'autres enjeux, pourquoi il faut absolument mettre cet article-là? Qu'est-ce qui presse? Pourquoi ne pas s'asseoir avec la ligue, avec les propriétaires, avec les joueurs pour trouver une manière de mieux les encadrer et de leur donner certains droits?

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Gouin. Mme la ministre. Pas de commentaire? Est-ce qu'il y a d'autres interventions à ce moment-ci sur le sous-amendement déposé par le député de Gouin? M. le député de Gouin, vous avez la parole.

M. Nadeau-Dubois : Bien, peut-être que mes interventions sont trop longues, peut-être c'est ce qui rend les réponses difficiles. Mais je vais poser d'abord une question courte : Est-ce que la ligue junior majeur du Québec a demandé à la ministre d'inclure cet article dans son projet de loi?

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député. Mme la ministre.

Mme Vien : Bien, écoutez, Mme la Présidente, il y a des représentations qui sont faites, on n'est pas désincarnés de ce qui se passe dans la réalité de tous les jours, je veux dire, je suis bien au courant de ce qui se passe ailleurs au Canada. Alors, au député, je dirais qu'il y a des représentations qui sont faites, là, c'est comme dans n'importe quel dossier, là, tu sais? Je n'ai pas plus de commentaires à faire que ceux-là, là.

La Présidente (Mme Richard) : M. le député.

M. Nadeau-Dubois : Est-ce qu'il y a, parmi ces représentations qui ont été faites... est-ce qu'il y en a qui ont été faites par la ligue junior majeur de hockey du Québec?

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Gouin. Mme la ministre, vous avez la parole.

Mme Vien : Il y a des gens qui nous ont fait valoir différents points de vue, dont celui-là. Je ne sais pas où est-ce qu'il veut aller avec ça, là, mais effectivement il y a des gens qui nous ont fait des représentations, puis mon agenda est public, là.

La Présidente (Mme Richard) : M. le député de Gouin.

M. Nadeau-Dubois : Oui. Mme la Présidente, ça a été écrit et dit dans l'espace public qu'il y avait eu une lettre et une rencontre, donc je comprends mal l'hésitation de la ministre à me répondre clairement sur une question pourtant très simple, là : Est-ce qu'il y a eu des représentations, oui ou non? Parce que là, dans les journaux, on nous dit que oui. La ministre semble avoir un malaise à me répondre clairement. J'aimerais donc... Oui ou non, est-ce qu'il y a eu des rencontres avec la ligue?

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Gouin. Mme la ministre.

Mme Vien : Bien oui, il y a eu des rencontres.

M. Nadeau-Dubois : Est-ce que, lors de ces rencontres-là, la ligue a demandé que ses joueurs soient exclus de l'application des normes du travail?

Mme Vien : Il y a des représentations dans ce sens-là qui ont été faites.

M. Nadeau-Dubois : Est-ce qu'il y a des joueurs... Ah oui! Avant, première sous-question : Est-ce que la question du recours collectif qui pourrait être autorisé contre la ligue a été mentionnée dans ces rencontres-là?

La Présidente (Mme Richard) : M. le député, merci.

Mme Vien : Pas à ma connaissance.

M. Nadeau-Dubois : O.K.

Mme Vien : Mais... c'est ça.

M. Nadeau-Dubois : Est-ce que des joueurs ou des représentants des joueurs ont été entendus par la ministre?

Mme Vien : Oui, oui, oui.

M. Nadeau-Dubois : O.K. Est-ce que je peux savoir quelle organisation? Est-ce que c'est celle qu'on a entendue au début de la semaine dernière?

Mme Vien : Non, ce n'est pas celle-là, mais c'était dans la même lignée, là. Je ne me souviens pas de leur nom, là.

M. Nadeau-Dubois : Est-ce que ce serait possible de donner cette information-là, éventuellement, lorsqu'on l'aura retrouvée?

Mme Vien : Sûrement.

M. Nadeau-Dubois : Est-ce qu'il y a un avis juridique qui a été produit quant à l'effet, non pas l'intention, là, l'effet indirectement discriminatoire de cet article-là?

• (15 h 30) •

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Gouin. Mme la ministre.

Mme Vien : Alors, comme j'ai dit au député un peu plus tôt, les légistes font toujours des analyses, hein, c'est le propre de leur emploi, là, sur soit un règlement ou un projet de loi. Et les avis juridiques sont protégés. C'est confidentiel.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, Mme la ministre. M. le député.

M. Nadeau-Dubois : Il y a eu des avis juridiques sur plusieurs aspects du projet de loi. C'est normal. Ils sont confidentiels. Je le comprends aussi. Mais ma question, c'était : Est-ce qu'il y en a eu qui se sont penchés sur cet élément-là, spécifique, sur la question de l'effet potentiellement discriminatoire de l'exclusion des jeunes athlètes de l'application des normes du travail?

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député. Mme la ministre.

Mme Vien : Je n'ai pas d'autre commentaire à formuler sur cette question-là.

M. Nadeau-Dubois : Est-ce que la ministre est au courant d'une autre disposition de la Loi sur les normes du travail, qui, au sein d'une même entreprise, retire le statut de salarié à certaines personnes sur la base de leur condition sociale?

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Gouin. Oui, Mme la ministre.

Mme Vien : J'ai de la difficulté à comprendre votre question. Nous tous, d'ailleurs, là.

M. Nadeau-Dubois : Bien, je donne quelques explications à la ministre avec plaisir. Ce que l'article dit, c'est : Si vous êtes un jeune sportif, un sportif, en fait, l'âge n'est pas mentionné, si vous êtes un sportif dont l'appartenance à une ligue est conditionnelle à l'appartenance à un programme de formation scolaire, donc, bref, si vous êtes un étudiant et que le fait d'être un étudiant est une condition au fait d'appartenir à la ligue, bien, vous n'êtes pas salarié... bien, c'est-à-dire, vous êtes exclu des normes du travail, donc vous n'êtes pas salarié. Est-ce que la ministre est au courant de dispositions similaires dans les normes du travail, qui, sur la base d'une condition sociale, viennent dire : Vous êtes salarié ou non selon votre condition sociale?

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député. Mme la ministre.

Mme Vien : Je ne sais pas quoi lui répondre, là. On est un peu médusés par la question, là. On ne comprend pas trop votre question, là, très sincèrement.

M. Nadeau-Dubois : Mme la ministre, je suis désolé. Ma question n'est quand même pas... Il ne me semble pas... être de l'astrophysique, là. Je vous pose une question simple. L'article 1 dit : Si vous êtes dans une ligue sportive et que votre appartenance à cette ligue est conditionnelle au fait d'être aux études, vous êtes exclu des normes du travail. Donc, on dit : Si vous avez la condition sociale d'étudiant et que vous êtes dans une ligue professionnelle qui rend ça conditionnel, vous êtes exclu des normes du travail. Donc, c'est une exclusion d'une protection sociale, les normes du travail, sur la base d'un statut, celui d'étudiant. Je demande à la ministre si elle a connaissance, puisque c'est une loi qu'elle connaît mieux que moi, d'une disposition similaire dans la loi.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député. Mme la ministre.

Mme Vien : Évidemment, je n'ai pas la connaissance fine des gens qui m'accompagnent de la Loi sur les normes du travail, Mme la Présidente. Mais, quand on regarde l'article 3 de la Loi sur les normes du travail, il y a toute une série d'exclusions, là, à la Loi sur les normes du travail, là. Ce n'est pas moi qui les invente. Elles sont clairement écrites. Il y en a plusieurs. L'exemple le plus frappant qui nous vient à l'esprit, à mes collaborateurs et moi, sauf erreur, ce sont les gens qui travaillent au cabinet qui ne sont pas sous la Loi sur les normes du travail. Vous avez plein d'exclusions, notamment des cadres, comme le laisse entendre Mme la sous-ministre, des travailleurs... enfin, les cadres et les gens qui travaillent au cabinet. Il y a plein d'exceptions, là, des pompiers, les...

M. Nadeau-Dubois : Les cadres, par exemple, qui sont exclus, c'est parce qu'ils ont généralement des... ils sont supérieurs, là. Ça veut dire que ce n'est pas la même chose. L'article 10 de la charte québécoise des droits et libertés parle de discrimination fondée sur les conditions sociales, notamment le fait d'être aux études ou non.

J'ajoute un autre argument. Comme je l'expliquais tantôt, dans une équipe typiquement, là, de junior majeur, il y a des jeunes en âge de fréquentation scolaire et il y a aussi des jeunes qui ne sont plus en âge de fréquentation scolaire, ce qui fait qu'en vertu de l'article que propose la ministre un même jeune pourrait débiter son parcours dans la ligue et être exclu des normes du travail parce qu'il est en situation de fréquentation scolaire obligatoire et deux ans plus tard, rendu à 18, 19 ans, là, ne serait plus exclu des normes du travail, donc. Et ça, je veux savoir si la ministre l'a considéré également dans sa réflexion, le fait qu'un même athlète débute l'exercice de son sport dans une équipe en tant qu'étudiant, donc est exclu des normes du travail par l'article de la ministre, et le même athlète... C'est important, quand même, parce que le même athlète, rendu à 18, 19 ans, par exemple, ou même à 17, n'étant plus en situation de fréquentation scolaire obligatoire, là, oups! ne serait plus exclu des normes du travail. Est-ce que la ministre a considéré ce fait-là dans la rédaction de son article?

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Gouin. Mme la ministre.

Mme Vien : J'ai très peu de commentaires à formuler sur les remarques du député de Gouin, Mme la Présidente. Nous, on fait un choix qui est de dire : Si vous appartenez à une équipe sportive et que vous poursuivez un programme scolaire, vous n'êtes pas assujéti. Alors, c'est le choix que nous, on fait. Il peut être en désaccord. Je le saisis très bien. Je le conçois très bien aussi. Mais, nous, c'est le choix que nous faisons. À partir du moment où quelqu'un qui joue dans une équipe de hockey ou autre ne poursuit plus de programme d'études, il n'est plus sous la coupe de l'exclusion. Alors, je pense que c'est assez clair. C'est le choix que nous, nous faisons. De toute évidence, il est en désaccord. Mon commentaire s'arrêtera ici.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, Mme la ministre. M. le député de Gouin.

M. Nadeau-Dubois : Alors, je suis au moins content que la ministre et moi s'entendons sur une chose. Elle vient de le dire, elle vient de l'exprimer clairement, là, et là, au moins, ce sera «on the record», comme on dit dans la langue de Shakespeare, elle vient de me dire, là, clairement : Si vous êtes aux études, vous êtes exclu, si vous n'êtes plus aux études, vous êtes inclus dans les normes du travail. Elle vient de le dire clairement. Alors, au moins, là, c'est clair. Et on repassera, donc, pour l'argument du décrochage scolaire parce que, là, ce que ça veut dire, c'est que ne plus être aux études permet d'être inclus dans les normes du travail, et donc d'avoir des meilleures conditions de travail, des recours en matière de harcèlement psychologique, d'avoir droit aux dispositions sur les vacances, d'avoir droit aux dispositions sur les congés.

Donc, au moins, la ministre... Je suis content, là. On pourra finir ce débat-là dans l'unanimité, dans le consensus, entre Québec solidaire et la ministre, parce que, là, elle vient de dire : Vous êtes aux études, vous êtes exclu des normes du travail, vous n'êtes plus aux études, vous êtes inclus dans les normes du travail. Donc, il y aura, dans cette loi, clairement, là, et les intentions du législateur seront enregistrées ici, une discrimination claire : si vous êtes aux études, vous êtes exclu, si vous sortez de l'école, vous êtes inclus. Et je soumettrais à la ministre qu'en vertu de l'argument qu'elle m'a elle-même soumis tantôt moi, je trouve que ça ressemble drôlement à un incitatif, pour les jeunes hommes dans les équipes de la LHJMQ, de lâcher l'école parce qu'en lâchant l'école ils seront potentiellement couverts par les normes du travail.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Gouin. Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Il n'y a pas d'autre intervention à ce moment-ci. Donc, je soumetts le sous-amendement déposé... Oui, M. le député de Gouin?

M. Nadeau-Dubois : On est sur le vote de l'amendement? Est-ce que c'est possible d'avoir un...

La Présidente (Mme Richard) : On est sur votre sous-amendement.

M. Nadeau-Dubois : Oui, du sous-amendement, pardon. Est-ce que c'est possible d'avoir un vote nominal?

La Présidente (Mme Richard) : Vous ne pouvez pas demander un vote nominal, M. le député de Gouin, parce que vous n'avez pas le droit de vote en commission parlementaire.

M. Nadeau-Dubois : Ah! on m'avait informé différemment. On m'avait dit que c'était une décision qui vous appartenait puisqu'il n'y avait pas de jurisprudence en la matière.

La Présidente (Mme Richard) : ...m'appartient, mais je ne la casserai pas aujourd'hui. Ce n'est pas moi qui vais faire jurisprudence aujourd'hui dans ce dossier-là.

M. Nadeau-Dubois : La décision vous appartient.

La Présidente (Mme Richard) : Elle m'appartient et je l'assume. Donc, il n'y a pas de vote nominal là-dessus. Donc, pas d'autres interventions? Est-ce que le sous-amendement déposé par le député de Gouin est adopté?

Des voix : Rejeté.

La Présidente (Mme Richard) : Rejeté. Donc, nous revenons à l'amendement à l'article 1 déposé par la ministre. Est-ce qu'il y avait d'autres... Oui, M. le député de Gouin.

M. Nadeau-Dubois : J'aimerais déposer un sous-amendement, Mme la Présidente. Est-ce que c'est possible de suspendre le temps qu'on le distribue?

La Présidente (Mme Richard) : Oui. On va suspendre quelques instants, le temps que vous nous fassiez part de votre sous-amendement, qu'on en fasse des photocopies et qu'on les distribue aux membres de la commission.

(Suspension de la séance à 15 h 39)

(Reprise à 15 h 48)

La Présidente (Mme Richard) : Donc, la commission reprend ses travaux. Juste avant la suspension de nos travaux, le député de Gouin voulait nous présenter un sous-amendement. Disons que ça ne sera pas à ce moment-ci. Donc, nous revenons sur l'amendement déposé par la ministre. Tout le monde en a un en sa possession? On est toujours à l'article 1. On revient à l'amendement déposé par la ministre. Est-ce qu'il y a des interventions à ce moment-ci? Il n'y a pas d'intervention. Est-ce que l'amendement à l'article 1 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté. Est-ce que l'article 1... Oui?

M. Nadeau-Dubois : J'aimerais déposer un amendement.

La Présidente (Mme Richard) : À l'article 1?

M. Nadeau-Dubois : À l'article 1 tel que tout juste amendé.

La Présidente (Mme Richard) : Parfait. Donc, la commission va suspendre quelques instants, le temps que cet amendement, on en fasse les photocopies et qu'on le...

Une voix : ...

La Présidente (Mme Richard) : Non, ce n'est pas lui, ce n'est pas la même chose. Ça, c'était un sous-amendement. Là, on revient avec un amendement avant d'adopter l'article 1 tel qu'amendé. Votre amendement a été adopté. Et là je mettais aux voix l'article 1 tel qu'amendé. Il y a une intervention à ce moment-ci de la part du député de Gouin.

M. Picard : Mais est-ce qu'on peut savoir... Est-ce que le sous-amendement avait été déposé?

La Présidente (Mme Richard) : Non, il n'avait pas été déposé, pas officiellement.

M. Picard : O.K. Donc, on a suspendu comme ça, puis là on est revenus, puis on n'en parle pas, là. C'est juste parce qu'on...

La Présidente (Mme Richard) : Vous savez très bien, M. le député, que, des fois, ça arrive, des discussions, puis on doit suspendre.

M. Picard : Non, mais, minimalement, c'est parce que, pour les gens qui nous écoutent, on a suspendu pour un sous-amendement puis on revient, mais on n'en parle pas. Je veux seulement dire...

La Présidente (Mme Richard) : Le sous-amendement, il n'avait pas été lu, M. le député.

M. Picard : Non, non, mais seulement dire... peut-être qu'il n'était pas recevable. Je ne veux pas partir de trouble, là. Ça va déjà, tout de même...

La Présidente (Mme Richard) : C'est une décision du député de Gouin. Écoutez, ça arrive. Ça n'arrive pas fréquemment, mais ça arrive. Et là je veux juste qu'on fasse une mise au point. L'amendement de la ministre a été adopté. On était à l'article 1 pour son adoption tel qu'amendé. Le député de Gouin m'a demandé la parole. Il va déposer un amendement. On va en faire la distribution.

Et je suspends la commission quelques instants afin que vous puissiez, chers parlementaires, en avoir une copie.

(Suspension de la séance à 15 h 50)

(Reprise à 15 h 57)

La Présidente (Mme Richard) : Donc, nous reprenons nos travaux. La commission reprend ses travaux. Et, quand nous avons suspendu, le député de Gouin nous avait part de son intention de déposer un amendement à l'article 1. Et, tous les membres de la commission, vous avez copie de l'amendement du député de Gouin. M. le député, c'est à vous la parole.

M. Nadeau-Dubois : L'article 1 de ce projet de loi est modifié par l'ajout d'un deuxième alinéa :

L'article 3 de la Loi sur les normes du travail est modifié par l'ajout du paragraphe suivant :

«Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale met sur pied un comité consultatif dont la mission est de faire des recommandations qui concernent les conditions de travail des athlètes dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire. Ce comité consultatif doit remettre son rapport au plus tard le 1er septembre 2019. Ce rapport doit être étudié pendant trois heures par la Commission économie et travail de l'Assemblée nationale.»

La Présidente (Mme Richard) : Est-ce qu'il y a des interventions? Non. Vous pouvez continuer, M. le député.

M. Nadeau-Dubois : Quelques éléments d'explication, Mme la Présidente.

D'abord, bien, vous savez peut-être, pour les gens qui nous écoutent, quand on suspend comme ça, il y a des discussions informelles. On entend des choses passer. Alors, je veux profiter des premières minutes de mon intervention pour préciser mes intentions. Mon intention n'est pas de retarder le travail de la commission. Je ne souhaite pas éterniser les discussions sur cet enjeu-là. Je ne déposerai pas d'autres amendements, je le dis d'emblée, si celui-ci est battu. Donc, je ne suis pas ici pour faire du temps, comme on dit, hein? Je suis ici pour essayer d'éviter qu'une injustice soit commise.

La ministre parlait tout à l'heure du fait qu'elle a eu des représentations de la Ligue de hockey junior majeur du Québec, qui, semble-t-il, l'ont convaincue, donc, d'aller dans le sens où elle va à l'heure actuelle. De mon côté dans les derniers jours, j'ai reçu énormément de témoignages de joueurs et d'ex-joueurs de hockey junior majeur au Québec, et c'est à cause de ces témoignages-là, Mme la Présidente, que je suis aussi insistant aujourd'hui et que je suis aussi convaincu de la nécessité d'amender le projet de loi.

• (16 heures) •

Et je vais lire un court message que j'ai reçu dans les dernières heures. Et, bon, j'en ai des dizaines. Alors, si je voulais retarder les travaux, je les lirais tous. Mais, puisque ce n'est pas ça que je veux faire, je vais en lire seulement un. Le jeune homme, d'ailleurs, m'a demandé de garder l'anonymat parce qu'il a énormément peur des représailles. Alors :

«Bonjour, Gabriel. Je viens tout juste de visionner votre vidéo par rapport à votre point de vue sur les joueurs de la LHJMQ. Étant moi-même un ancien joueur de trois saisons, je peux vous confirmer que non seulement la rémunération est complètement aberrante, mais qu'il y a beaucoup de harcèlement psychologique.

«Tu sais, à l'âge que nous avons quand nous entrons dans la ligue, nous manquons de maturité et on se laisse bardasser comme des vrais pions sans avoir de droits, sans avoir un mot à rétorquer. Non seulement ça, mais il y a aussi la transition au monde réel et les études. Ce n'est vraiment pas facile. En effet, la ligue junior majeur dit offrir des bourses d'études, mais combien de joueurs gradueront de l'université? Pour ma part, je viens à peine de terminer mon cégep en quatre ans et j'étais le seul qui s'est rendu au programme de sciences nature. Ça démontre à quel point les jeunes sont endoctrinés à vouloir percer la LNH au détriment de tout le reste. J'ai adoré votre point de vue. Pour une fois que quelqu'un parle de nous, pour une fois que quelqu'un dit les vraies affaires. Alors là, la chute sur les vraies affaires, franchement, il fallait le faire!»

Mme la Présidente, c'est à cause de témoignages comme ça, que j'ai reçus par dizaines, que je propose cet amendement. J'ai bien compris que la ministre ne retirerait pas l'exclusion qu'elle a mise dans la loi. J'ai compris qu'à ce stade-ci elle ne souhaite pas le faire. Il y aura d'autres étapes dans le cheminement législatif. J'espère que, d'ici là, elle cheminera, mais, à ce stade-ci, elle nous dit : Non, je ne retire pas l'exclusion.

Alors, j'ai une autre proposition à faire, qui est une proposition de compromis. Et, si la ministre, forte de sa majorité législative, souhaite adopter l'exclusion, c'est son choix, ça lui appartient. Ce que mon amendement vient faire, c'est de dire : Bien, O.K., bien, peut-on au moins, en parallèle, étudier la question vraiment? Parce que s'il y a un des éléments, s'il y a un élément qui ressort de l'échange entre la ministre et moi, c'est bien celui-là : le fait qu'il y a encore

beaucoup d'ambiguïtés légales, beaucoup d'ambiguïtés réglementaires, le fait que ce n'est pas clair, le statut de ces jeunes-là, le fait que, par exemple, on ne connaît pas les moyens des équipes, le fait que : Est-ce qu'on s'est vraiment comparés avec ce qui se fait en Ontario? On sait qu'il y a un recours collectif qui s'en vient.

Tout ça, ça crée énormément d'incertitude, énormément d'ambiguïté autour du statut de ces jeunes-là. Est-ce que, tout en maintenant l'exclusion qu'elle souhaite voir dans la loi à l'égard des jeunes sportifs, est-ce qu'il ne serait pas possible de mettre sur pied un tel comité — c'est ce que dit mon amendement — pour qu'on mette tout le monde autour d'une table, les équipes, la ligue, peut-être même... Vous savez... bien, la ministre, je ne sais pas si elle le sait, mais vous savez que la Ligue nationale de hockey, chaque année verse plusieurs millions de dollars à la LHJMQ, hein, en termes de compensation, lorsqu'ils repêchent des joueurs du junior majeur? C'est une manière pour la ligue nationale de compenser pour le développement du talent qu'on fait ici au Québec.

Donc, tout ça pour dire que même la Ligue nationale de hockey pourrait être convoquée à une telle discussion pour voir si, elle, ne pourrait pas contribuer davantage au financement du hockey junior au Québec, pour qu'on ait les moyens de mieux encadrer puis de mieux soutenir ces jeunes hommes-là. Je veux dire, des possibilités, il y en a plein. Le débat, il peut se faire et il doit de faire. Je regrette que l'article 1 vienne exclure les joueurs d'emblée, mais, si, au moins, on se donne un comité consultatif pour mettre le monde autour d'une table, puis en parler, bien, peut-être qu'on va se trouver... peut-être qu'on va se donner les moyens d'en trouver une, solution à moyen, long terme pour établir un meilleur encadrement de ces jeunes-là.

Moi, en toute sincérité, Mme la Présidente, là, je ne vois pas comment on peut même refuser de parler de ça. Le ministre l'a reconnu, il y a un flou juridique, il y a une d'ambiguïté en ce moment, il y a un débat social à faire. Des comités comme ça, il en existe pour toutes sortes de sujets dans la plupart des ministères. Pourquoi ne pas une fois pour toutes s'asseoir et traiter de cette question-là pour trouver une solution qui respecte à la fois la capacité de payer des équipes, à la fois la réalité particulière des équipes de sport, en termes de règles, en termes d'horaires, en termes d'organisation, et que ça respecte également les droits de ces jeunes hommes et de ces jeunes femmes là? Il me semble que ce n'est pas trop demander que de demander d'avoir cette discussion-là.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Gouin. Est-ce qu'il y a des commentaires à ce moment-ci? Commentaires? Donc, est-ce que l'amendement... Oui?

M. Nadeau-Dubois : Mme la Présidente, je constate qu'il n'y a même pas d'ouverture pour qu'on en parle. Je trouve ça extrêmement décevant. Et, je vais le dire, je pense que ça, je vais le dire, là, je pense que ça témoigne d'un manque de sensibilité à l'égard de ce que vivent ces personnes-là. Il y a des témoignages qui nous parviennent, j'en ai lu un. Je pourrais continuer, là. Il y a des témoignages troublants qui nous parviennent. Il y a aussi des belles histoires, hein? Il y a aussi plein de belles histoires dans la Ligue de hockey junior majeur du Québec, je ne le nie pas. Il y a aussi plein de joueurs qui deviennent des mégastars, des modèles pour nos jeunes au Québec. Et tant mieux, il faut les valoriser, ces exemples de réussite là. Mais, pour 98 % des jeunes qui vont dans la LHJMQ, ils n'iront pas dans la ligue nationale.

Il me semble qu'on aurait avoir une discussion sur comment mieux les encadrer, comment mieux les protéger. Et que la ministre ne soit même pas en mesure de non... Accepter l'amendement, c'est une chose, mais me répondre pour me dire qu'elle reconnaît qu'il y a là un enjeu, je trouve ça extrêmement décevant comme décision. Et, oui, je pense que ça témoigne d'un manque de sensibilité à l'égard de ce que vivent ces jeunes-là, jeunes hommes-là. Si je ne tenais pas à ce que ce projet de loi soit adopté, je lirais une dizaine d'autres témoignages. Mais puisque je veux qu'il soit adopté, parce qu'il y a quand même des bien bonnes affaires, dans ce projet de loi là, je vais m'arrêter ici.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Gouin. Donc, est-ce que l'amendement déposé par le député de Gouin est adopté?

Des voix : Rejeté.

La Présidente (Mme Richard) : Rejeté. Donc, nous revenons à l'article 1 tel qu'amendé. Est-ce que l'article 1, tel qu'amendé, est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté. Article 3. Mme la ministre.

Mme Vien : Oui, oui, oui. Excusez-moi, Mme la Présidente, ce ne sera pas très long.

Des voix : ...

Mme Vien : Alors, l'article 39 de cette loi est modifié par... On est à l'article 3 du projet de loi, Mme la Présidente. L'article 39 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, du paragraphe suivant :

«17° conclure une entente, conformément à la loi, avec un ministère ou un organisme du gouvernement, avec un autre gouvernement ou une organisation internationale ou avec un organisme de ce gouvernement ou de cette organisation, en vue de l'application de la présente loi et des règlements qui en découlent.»

Alors, l'ajout proposé reprend un pouvoir qui existait avant la fusion de la Commission de l'équité salariale, de la Commission des normes du travail et de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, et qui aurait dû être conservé.

C'est tout simplement un oubli, là. Et ça vise à accorder à la CNESST le pouvoir de conclure, dans le cadre de ses opérations, bien sûr, des ententes avec d'autres organismes publics ou entités gouvernementales en vue de l'application de la Loi sur les normes du travail et ses règlements. Bien, voilà. Alors donc, il est arrivé, là, depuis la fusion de ces trois organisations-là, que nous ayons eu à faire des ajustements, soit parce que c'était des oublis ou alors c'est tout simplement ce que nous venons faire, ici, profiter du moment qui nous est donné pour corriger cet oubli-là, donc de pouvoir conclure des ententes avec d'autres entités administratives.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, Mme la ministre. M. le député de Beauharnois.

M. Leclair : Merci, Mme la Présidente. Est-ce que la ministre a un exemple en vue, qu'il pourrait survenir une entente que des groupes peuvent faire entre eux? Parce que la ministre dit : C'est un oubli. La première chose qui me vient à l'idée, c'est lorsque les gens nous disaient, lorsqu'on parle d'immigrants qui viennent travailler temporairement, disaient : Bien, ils ont déjà le registre, ils sont avec la carte d'assurance maladie, ils font juste ne pas se parler, les organisations, parce qu'ils sont déjà enregistrés. Donc, est-ce qu'on prévoit des choses comme ça?

Mme Vien : C'est un excellent exemple du type d'entente, effectivement, qu'on peut conclure, là, puis c'est très contemporain parce qu'on est là-dedans actuellement, mais peut-être vous donner un exemple d'entente potentielle que la CNESST pourrait conclure, entente avec Retraite Québec pour l'application des nouvelles dispositions concernant l'interdiction des disparités de traitement relatives aux régimes de retraite. Alors, c'est ce que vous soulevez, tout cet arrimage, là, qu'on pourrait avoir pour éviter les doublons, là, dans les gestes qu'on a à poser. Alors, c'est le genre d'entente que la CNESST peut passer.

M. Leclair : O.K. Est-ce que je crois comprendre derrière les dires de la ministre que vous allez tenter de forcer une meilleure collaboration? Je parle surtout du projet de loi avec les normes du travail où est-ce que plusieurs groupes ont dit : Bien, il y a déjà des choses qui ne se communiquent pas, alors, au-delà de l'écrit, est-ce que les intentions, derrière ça, vous allez donner un mot d'ordre aux normes du travail de dire : Regardez, là, si on a une inscription déjà faite... Parce que je pense que la plupart des entrepreneurs, ce qu'ils nous disent depuis toujours, c'est la bureaucratie qu'ils ont besoin d'avoir à chaque fois, à chaque étape, elle pourrait diminuer justement parce qu'il y a des inscriptions, si les organismes se jaserait, qu'on n'aurait pas besoin de faire en double.

Alors, ce serait intéressant de savoir si la ministre va donner un ordre clair ou un mot clair de dire : Regardez, là, si ça existe quelque part... Des fois, c'est plus facile à dire qu'à faire. Ce n'est pas toujours si simple d'arrimer les informations. Mais je pense que, dans certains cas, ça devrait être une chose qu'on priorise pour donner justement de la latitude aux entrepreneurs, aux jeunes entreprises et aux plus petites entreprises qui ont déjà le souffle court juste à remplir toute la paperasse administrative qui doivent être remplies.

• (16 h 10) •

Mme Vien : Bien, en tout cas, oui, vous avez raison, puis non seulement je l'ai dit dans le micro à plusieurs reprises, c'est vrai que les groupes aussi, certains d'entre eux nous l'ont soulevé, ça, cet arrimage nécessaire pour assouplir la quotidienneté un peu administrative de nos entreprises, notamment. À l'article... pas à l'article, mais dans l'amendement 37, sauf erreur, là, ce n'est pas... l'amendement ne porte pas nécessairement que là-dessus, je pense, là, mais vous savez qu'il y a, dans le projet de loi, là, une demande qui est faite à la CNESST d'avoir une entente avec la CDPDJ, la commission des droits de la personne et de la jeunesse, lorsqu'il y a des cas de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, là, d'alimenter la CDPDJ à ce niveau-là parce que c'est le genre d'entente, là.

M. Leclair : Ça me va, Mme la Présidente, merci.

La Présidente (Mme Richard) : Ça vous va? D'autres interventions, à ce moment-ci? Donc, je fais la mise aux voix. Est-ce que l'article 3 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté. Donc, on a... Oui, M. le député de Gouin.

M. Nadeau-Dubois : Oui, j'aurais une proposition d'amendement, qui serait une proposition d'ajout d'article, puis je souhaitais le faire à la fin de ce bloc qui porte sur la conciliation travail-famille.

La Présidente (Mme Richard) : Est-ce que vous avez votre proposition écrite, M. le...

M. Nadeau-Dubois : Oui, elle est écrite.

Des voix : ...

La Présidente (Mme Richard) : ...8, mais on va disposer, là, de la question de M. le député de Gouin.

M. Nadeau-Dubois : On peut revenir à l'article 8 avant, là, il n'y a pas de...

La Présidente (Mme Richard) : Ça ne vous cause pas de problème?

M. Nadeau-Dubois : Aucun problème.

La Présidente (Mme Richard) : O.K., excusez-moi, c'est moi qui avais été trop vite avec l'article 8. On revient à l'article 8, c'est le dernier article au bloc 2. Donc, Mme la ministre, on revient à l'article 8, parce que c'est vrai, on l'avait suspendu.

Mme Vien : Oui, alors...

Une voix : ...

Mme Vien : Alors, oui, en tout cas, là, je ne suis pas dans la procédure, là, on me dit que je viens sous-amender l'amendement que j'avais moi-même déposé. Enfin, le député de Beauharnois nous a soulevé une question qui nous a intéressés sur le fait que dorénavant vous pourrez passer une entente avec votre employé pour avoir de l'étalement des heures travaillées, hein? Ce qu'on vient dire, c'est : On avait prévu un délai de six mois à l'échéance de laquelle on pouvait renégocier, on vient faire sauter ce six mois-là. Par ailleurs, il était possible au salarié de venir signifier à son employeur, à deux semaines d'avis, de vouloir résilier cette entente-là. Puis le député de Beauharnois nous dit : Donc, la pareille n'est pas vraie pour l'employeur. Alors, on trouve que vous avez raison, on vient donc sous-amender l'amendement que j'avais déposé. Je ne sais pas si je suis dans la procédure, là, si je suis correcte.

Une voix : ...

Mme Vien : Il n'est pas déposé? Bien, en tout cas, je vais l'expliquer avec de le déposer. Bon, alors, bien, écoutez...

La Présidente (Mme Richard) : Puis après, on en fera la distribution aux membres de la commission.

Mme Vien : Bon, je vous l'explique puis... Alors, à l'alinéa proposé par le paragraphe 2° de l'article 8 du projet de loi :

1° remplacer le paragraphe 1° par le suivant :

«1° l'accord doit être constaté par écrit et prévoir l'étalement des heures de travail sur une période maximale de quatre semaines»;

2° supprimer le paragraphe 2°;

3° ajouter le paragraphe suivant — et c'est là où, M. le député, là, on vient s'arrimer à ce que vous disiez :

«4° le salarié ou l'employeur peut résilier l'entente [moyennant un] préavis d'au moins deux semaines avant la fin prévue de l'étalement convenu.»

Ça fait que c'est vrai pour un puis c'est vrai pour l'autre. Voulez-vous que...

La Présidente (Mme Richard) : On va suspendre quelques instants, le temps qu'on puisse faire la distribution aux membres de la commission.

(Suspension de la séance à 16 h 14)

(Reprise à 16 h 17)

La Présidente (Mme Richard) : La commission reprend ses travaux. À l'ordre, s'il vous plaît! Donc, nous reprenons nos travaux, et, juste avant de suspendre, Mme la ministre, vous aviez un amendement, mais je vais vous céder la parole, parce que je pense que vous voulez...

Mme Vien : Oui, alors merci, Mme la Présidente. On m'indique que, pour une meilleure procédure, là, je dois retirer l'amendement que j'avais déposé pour en déposer un nouveau.

La Présidente (Mme Richard) : Je pense que ce serait mieux. Donc, tout le monde est d'accord, on retire l'amendement.

Mme Vien : J'y vais?

La Présidente (Mme Richard) : De toute façon, l'article était suspendu, et on va y aller sur celui que...

Mme Vien : Le nouvel amendement, je pense que tout le monde l'a reçu, hein, c'est ça? Parfait. C'est celui que je viens de lire. Je peux vous le relire, mais je viens de le lire. Je peux y aller avec... Bon, voulez-vous que je le relise, Mme la Présidente?

La Présidente (Mme Richard) : C'est peut-être mieux pour la compréhension de tous les gens qui nous écoutent.

Mme Vien : O.K. Alinéa proposé... article 8, bon. À l'alinéa proposé par le paragraphe 2° de l'article 8 du projet de loi :

1° remplacer le paragraphe 1° par le suivant :

«1° l'accord doit être constaté par écrit et prévoir l'étalement des heures de travail sur une période maximale de quatre semaines»;

2° supprimer le paragraphe 2°;

3° ajouter le paragraphe suivant :

«4° le salarié ou l'employeur peut [réviser] l'entente [moyennant un] préavis d'au moins deux semaines avant la fin prévue de l'étalement convenu.» Alors, tout simplement, c'est qu'on veut prévoir, pour l'employeur, ce que nous venons de prévoir pour l'employé, c'est-à-dire que c'est une entente, puis l'une et l'autre des parties peuvent y mettre fin à deux semaines d'avis.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, Mme la ministre. Est-ce qu'il y a des interventions? Oui, M. le député de Chutes-de-la-Chaudière.

M. Picard : Merci, M. la Présidente... Mme la Présidente... suite, ta, ta, ta. «Moyennant», c'est-u un terme qu'on voit souvent dans les lois, ça? Pourquoi on ne dit pas «suite à»? Mais là je...

Une voix : ...

M. Picard : «Peut résilier l'entente suite à un préavis», au lieu de «moyennant», là, il me semble que ça fait mieux.

Mme Vien : C'est vrai que... c'est vrai, ce que vous soulevez, ce n'est pas très...

M. Picard : ...

Mme Vien : «Suite à un préavis»? «À la suite d'un préavis», hein?

M. Picard : Oui, «à la suite d'un préavis».

Mme Vien : Est-ce qu'on est obligés de déposer un nouvel amendement, là?

La Présidente (Mme Richard) : ...on va faire une vérification, si vous permettez.

Mme Vien : «À la suite d'un préavis».

(Consultation)

La Présidente (Mme Richard) : Ça va être une correction de forme, Mme la ministre.

Mme Vien : Bravo! Vous avez bien raison, «moyennant», là...

La Présidente (Mme Richard) : Mais on s'entend pour le mot.

Mme Vien : Oui. C'est pas mal plus beau.

La Présidente (Mme Richard) : Mme la ministre, je vous invite à dire au micro ça va être quoi, le changement, là, pour «moyennant».

Mme Vien : Oui, alors je le relis, je relis, le 4° :

«4° le salarié ou l'employeur peut résilier l'entente à la suite d'un préavis d'au moins deux semaines avant la fin prévue de l'étalement convenu.»

• (16 h 20) •

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Donc, tout le monde a compris? Vous avez juste à rayer «moyennant» pour «à la suite». Est-ce que j'ai des interventions à ce moment-ci? Pas d'interventions? Donc, est-ce que l'amendement est adopté, à l'article 8? Oui?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté. Donc, je reviens à l'article 8 tel qu'amendé. Est-ce que l'article 8, tel qu'amendé, est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté.

Une voix : ...

La Présidente (Mme Richard) : Non, là, nous avons terminé vraiment le bloc 2.

Des voix : ...

La Présidente (Mme Richard) : Non? Pas grave. M. le député de Gouin, vous avez la parole.

M. Nadeau-Dubois : Merci, Mme la Présidente. Alors, j'aimerais déposer un amendement, qui est, en fait, un ajout d'article. Je crois que la distribution a déjà été faite. Est-ce que je me trompe?

La Présidente (Mme Richard) : Oui, nous le recevons en ce moment.

M. Nadeau-Dubois : Elle est en train d'être faite, en train d'être faite. Est-ce que je procède à la lecture tout de suite, pendant qu'on le distribue.

La Présidente (Mme Richard) : Oui, allez-y.

M. Nadeau-Dubois : Allons-y. Alors, insérer, après l'article 10 du projet de loi, l'article suivant :

10.1. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 78, du suivant :

«...un employeur doit établir une politique de déconnexion numérique en dehors des heures de travail applicable à l'ensemble de ses salariés.

«[...]Le ministre détermine, par règlement, les modalités d'application de cette mesure.»

Ah! pardon, je n'ai pas la... Oui, les... En fait, je reprends la lecture, j'avais la mauvaise version en main. Vous m'excuserez, Mme la Présidente, une petite tournure de phrase.

La Présidente (Mme Richard) : ...reprenez depuis le début, pour que tout le monde se comprenne.

M. Nadeau-Dubois : On reprend au début. Insérer, après l'article 10 du projet de loi, l'article suivant :

10.1. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 78 du suivant :

«78.1. Afin d'assurer le respect du temps de repos des salariés, un employeur doit établir une politique de déconnexion numérique en dehors des heures de travail applicable à l'ensemble de ses salariés.

«Une politique de déconnexion numérique en dehors des heures de travail détermine, notamment :

«1° les périodes durant lesquelles un salarié a droit d'être coupé de toute communication relative à son emploi sur une base hebdomadaire;

«2° le protocole d'utilisation des outils de communication en dehors des heures de travail.

«Le ministre détermine, par règlement, les modalités d'application de cette mesure.»

La Présidente (Mme Richard) : Des interventions?

M. Nadeau-Dubois : Quelques explications pour débiter, peut-être?

La Présidente (Mme Richard) : Oui, absolument. Allez-y, M. le député.

M. Nadeau-Dubois : La ministre sait que c'est un enjeu qui me tient à coeur, qui tient à coeur à ma formation politique. Nos lois du travail ont été rédigées à une époque où, quand on sortait du bureau, on arrêtait de travailler. Tous les gens qui sont ici aujourd'hui, et beaucoup de gens qui nous écoutent, sont bien au courant que malheureusement, ce n'est plus le cas et que de plus en plus, la vie professionnelle empiète sur la vie personnelle par l'entremise de ces objets, hein, les outils de communication numérique, qui font en sorte que dorénavant, les salariés peuvent être sollicités par leurs collègues ou leurs employeurs à peu près à n'importe quelle heure du jour et de la nuit.

Dans la littérature, partout à travers le monde, c'est un phénomène qui est de plus en plus documenté. Certains experts parlent d'un phénomène de surconnexion. C'est largement documenté que c'est un phénomène qui augmente le niveau de stress chez les travailleurs, les travailleuses. La ministre sait également, comme moi, que le surmenage, les maladies du travail, c'est un des cancers des économies développées. C'est des chiffres qui sont inquiétants, pas juste au Québec, partout à travers le monde.

Et ça, c'est déjà... Ils ont... Ce phénomène-là, il est amplifié, donc, par l'utilisation des outils numériques par les employés et les employeurs, et ce qui fait en sorte que les activités associées au travail se déroulent de moins en moins dans un lieu défini, hein, l'usine, le bureau, l'atelier, mais le temps de travail se métamorphose et, de plus en plus, les employeurs, et même les employés entre eux, s'attendent à ce que les salariés soient disponibles à toute heure du jour et à tout jour de la semaine pour répondre aux demandes liées au travail.

Ça génère des débats partout dans le monde. Il y a des entreprises, en Europe notamment, qui ont appliqué des politiques de déconnexion. Il y a des entreprises québécoises qui ont adopté des politiques de déconnexion. La plupart des spécialistes s'entendent sur l'existence de ce problème-là et sur l'importance de prendre des moyens pour protéger les travailleurs, les travailleuses de ce phénomène d'invasion du travail sur la vie privée, via les outils technologiques.

À Québec solidaire, on a déposé un projet de loi, qui était plus volumineux que ça, où on allait beaucoup plus loin en matière de ce qu'on voudrait demander aux entreprises en matière de politiques de déconnexion. Évidemment, je ne dépose pas mon projet de loi comme amendement, hein, parce que... bien, parce que ça ne se fait pas. Ça ne se fait pas. Je propose une version considérablement diluée et restreinte de ce projet de loi. Je reprends l'idée qui est un peu au coeur du projet de loi, et je propose à la ministre de l'inclure dans sa réforme des normes du travail, et la ministre pourra remarquer que je lui donne beaucoup de pouvoirs. Et ça, c'est... bien, je me dis : Elle ne peut pas détester ça, hein? Je lui dis, dans l'amendement, qu'elle pourrait déterminer par règlement l'essentiel de l'application de cette mesure-là.

Ce que l'amendement vient faire, bref, c'est inclure la... Bien, généralement, les ministres aiment bien quand on leur donne de la latitude par règlement pour appliquer les principes contenus dans une loi, et c'est ce que mon amendement fait. C'est-à-dire, la ministre pourrait, par règlement, déterminer l'essentiel des modalités. Mais on inclurait quand même dans la réforme l'idée, le principe du droit à la déconnexion, et ça, Mme la Présidente, ça mettrait le Québec à l'avant-garde en matière de normes du travail au Canada.

Le Québec est déjà à l'avant-garde sur certains aspects, mais là sur la question de la modernisation des normes du travail, à l'heure des nouvelles technologies, on aurait l'occasion de faire un pas tous ensemble, ici, puis vraiment de faire entrer nos lois du travail dans le XXI^e siècle. Moi, j'ai bien entendu à la fois le premier ministre et la ministre du Travail répéter à plusieurs reprises que la conciliation travail-famille, le fait de redonner du temps aux familles, c'était une de leurs priorités. Bien, là, voilà une occasion de le faire. Parce que, tout le monde qui nous écoute le sait, de plus en plus, le temps en famille, il est notamment grugé par le travail en dehors des heures de travail.

L'amendement, il est général. Il n'impose pas à toutes les entreprises de fermer les courriels à 5 heures, là. C'est un amendement général où on nomme un principe et on donne à la ministre le pouvoir d'adopter... d'appliquer ce principe-là, de consulter qui elle souhaite pertinent de le faire dans le cadre de la procédure d'écriture du règlement. Bref, je pense qu'il y a là un pas qu'on peut faire, de reconnaître l'existence du problème et de reconnaître qu'il faut que les entreprises travaillent à des solutions.

Et la ministre aurait, par règlement, tout le pouvoir de déterminer comment ça s'appliquera dans chaque milieu de travail, dans chaque entreprise. Parce qu'on ne peut pas faire du mur-à-mur en ces matières-là. Il faut s'adapter à la réalité de chaque employeur, de chaque milieu de travail, qui est différent. On ne peut pas demander la même chose aux pompiers et aux travailleurs sociaux. On ne peut pas demander la même chose aux professeurs de primaire et aux gens qui arrêtent les criminels.

Bref, un amendement que je pense pragmatique, à portée de main de la ministre. J'aimerais savoir ce qu'elle en pense. Est-ce qu'elle trouve que c'est quelque chose sur lequel il faut se pencher, la question du droit à la déconnexion? J'ai entendu le premier ministre récemment, lors d'un événement organisé par Force Jeunesse, dire : C'est important de s'y pencher. Puis la Loi sur les normes du travail, on ne réouvre pas ça à toutes les années. Alors là, il y a une occasion, puis j'aimerais savoir si la ministre est intéressée à intégrer cette notion-là dans son projet de loi.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député. Mme la ministre.

Mme Vien : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Alors, je remercie le collègue pour sa contribution puis je comprends très bien ce qu'il nous dit. On a déjà entendu le député de Gouin sur cette question, puis effectivement il a déposé un projet de loi là-dessus.

Il n'est pas dans mon intention, Mme la Présidente, à ce moment-ci, de déposer un amendement ou un nouvel article qui viendrait, donc, faire une place particulière à la déconnexion. Nous avons sondé la commission des normes, de l'équité salariale, de la santé et sécurité au travail à savoir si, effectivement, il y avait eu des représentations, il y avait eu des plaintes concernant des droits ou un droit à la déconnexion, et jamais, jamais, jamais personne n'a soulevé cette problématique-là à la CNESST. Très peu de groupes. En fait, c'est marginal, il n'y a qu'un groupe, là, qui a abordé cette question-là. De mémoire, c'est Force Jeunesse, lors des consultations que nous avons tenues, des consultations publiques.

Et, par ailleurs, ce que j'aimerais dire au député, et le premier ministre l'a bien mentionné, c'est qu'il y aura plus d'espace dorénavant, moins de délais pour regarder de plus près la Loi sur les normes du travail, est-ce qu'elle correspond encore à la réalité de l'époque où on la regarde, est-ce qu'elle est encore contemporaine, est-ce qu'elle est encore collée sur les enjeux du travail — qui évoluent à une vitesse grand V, tout le monde le sait bien.

Alors, comme nous aurons l'intention de déposer un ajout au projet de loi, sur la révision de la loi sur les normes en ce qui a trait au délai d'années, je vous reviendrai, là. Il m'apparaît qu'au moment où on se parle, Mme la Présidente, je n'ai pas l'intention, donc, de déposer un amendement dans ce sens-là, ce qui n'empêche pas, effectivement, de mettre en place des conditions, comme la révision de la loi sur les normes, pour réévaluer cette question-là un peu plus tard.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, Mme la ministre. M. le député de Gouin.

• (16 h 30) •

M. Nadeau-Dubois : Je comprends. La ministre me dit que ce n'est pas dans son intention, et j'ai cru entendre deux arguments. D'abord, le peu de représentations qui ont été faites par les groupes consultés sur cette question-là. Donc, à ce premier argument, je répondrais : Il n'y a pas seulement Force Jeunesse, il y a également eu la CSN, quand même, une grande organisation syndicale au Québec, la deuxième plus grande, donc, quand même un acteur important du monde du travail, qui a dit : Il faut s'occuper de cette question-là, c'est une urgence. Donc, ça fait quand même deux acteurs importants, un groupe jeunesse, une grande centrale syndicale, qui disent à la ministre : Il faut s'en occuper. Donc, je pense que c'est quand même des acteurs majeurs. La ministre choisit de ne pas aller dans ce sens-là, c'est son choix. Mais il y a quand même eu des représentations de deux groupes importants sur cette question-là.

Deuxième argument, elle nous dit qu'il n'y a pas eu de plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. En toute honnêteté, je ne suis pas surpris qu'il n'y ait pas eu de plainte parce qu'il n'y a pas de règles en vertu desquelles porter plainte. Un salarié ne peut pas porter plainte contre... pour alléguer l'infraction d'une règle qui n'existe pas. Donc, par exemple, actuellement il n'y a pas de règles, dans les normes du travail, qui encadrent les moments où un employeur peut contacter ses employés. Il n'y a pas de règle. Donc, un salarié qui voudrait porter plainte n'aurait aucune disposition en vertu desquelles le faire, à moins qu'il soit, disons, juriste très, très émérite et qu'il réussisse à produire une interprétation d'une loi ou d'une règle en disant : D'après moi, le fait de recevoir un courriel, ça peut équivaloir à la rupture.

Bon, bref, il n'y a pas de cadre clair. Il n'y a pas de cadre clair, et ça explique l'absence de plainte. Pourtant, je le répète, toutes les études, tous les spécialistes le disent, et pas seulement au Québec, partout à travers le monde, que c'est un problème réel. Alors, de dire qu'on ne souhaite pas le faire maintenant, c'est une chose, mais attention à ne pas dire que ce n'est pas un problème. Parce que la quantité de preuves documentaires qui pourraient être déposées démontrant qu'il y a un problème non seulement au Québec, mais dans l'essentiel des économies développées en matière de surconnexion, et cette pile-là serait épaisse...

Donc, j'aimerais savoir, Mme la ministre : Est-ce que vous reconnaissez que c'est l'absence de règle qui provoque l'absence de plainte et qu'on ne peut donc pas arguer l'absence de plainte pour défendre l'absence de règles?

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Gouin. Vous n'avez pas d'autres commentaires? Est-ce qu'il y a d'autres interventions à ce moment-ci? Il n'y a pas d'autre intervention. Donc, est-ce que l'amendement déposé par le député de Gouin, qui introduisait un nouvel article, est adopté?

Des voix : ...

La Présidente (Mme Richard) : Rejeté. Donc, pas d'autres interventions à ce moment-ci? Nous passons vraiment au second bloc. Ça va?

Des voix : ...

La Présidente (Mme Richard) : Oui, mais, c'est ça, j'y arrive, Mme la ministre. On passe au second bloc, qui est le bloc... le 3. Mais, juste avant de passer au bloc 3, avec l'article 30, on va prendre une pause de quelques minutes, une pause santé de quelques minutes.

Je suspends les travaux.

(Suspension de la séance à 16 h 33)

(Reprise à 16 h 39)

La Présidente (Mme Richard) : La commission reprend ses travaux. Après une pause santé, nous reprenons nos travaux. Et, comme je l'avais dit juste avant la pause, nous sommes réellement rendus au bloc 3. Je l'ai annoncé plusieurs fois dans la journée. On est au bloc 3 et, Mme la ministre, à l'article 30. Donc, je vous cède la parole, Mme la ministre.

Mme Vien : Merci, Mme la Présidente. Alors, oui, l'article 30 : L'article 81.18 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin du premier alinéa, de la phrase suivante : «Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.»

Alors, la modification proposée a essentiellement pour objectif d'énoncer clairement une situation juridique préexistante, puisque la notion de harcèlement sexuel est déjà incluse dans le concept de harcèlement psychologique par l'effet des décisions judiciaires. Il est donc précisé que les paroles, les actes et les gestes à caractère sexuel sont inclus dans la notion de harcèlement psychologique.

• (16 h 40) •

La Présidente (Mme Richard) : Ça va? Merci, Mme la ministre. Il n'y a pas d'intervention à ce moment-ci? Oui, M. le député de Beauharnois.

M. Leclair : Bien moi, je veux juste comprendre. Dans le paragraphe qui suit les modifications, on débute la phrase en disant : «Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement...» Et je vous fais fi du reste du paragraphe. Pourquoi qu'on vient stipuler dans le dernier paragraphe, mais c'était là dans le passé? Est-ce que c'est toujours opportun de dire : «Une seule conduite grave peut aussi constituer»? Est-ce qu'aussi banal que ça puisse l'être est considéré grave ou on entend par un cas grave quelque chose de très, très grave? Je trouve qu'on vient dénaturer un peu le fait du paragraphe qu'on vient ajouter quand on dit «le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par» juste des paroles.

C'est juste un questionnement que j'ai, juste pour m'assurer qu'on ne veut pas dénaturer en disant que ça prend une conduite qui est grave, alors qu'on vient ajouter un paragraphe puis qu'on vient préciser, dans ce paragraphe-là, «lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles ou de tels actes». Donc, une parole peut être aussi simpliste, mais venir quand même faire partie du harcèlement soit psychologique ou sexuel. Donc, je veux juste m'assurer, là, qu'on ne veut pas dénaturer en disant : Ça prend vraiment un acte qui est grave ou une conduite qui est grave.

La Présidente (Mme Richard) : Merci à M. le député de Beauharnois. Mme la ministre.

Mme Vien : Alors, Mme la Présidente, l'interprétation qu'on doit donner ici au deuxième alinéa, c'est votre question, «une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique», c'est là où vous en êtes, M. le député, en fait, ce qu'on m'explique ici, c'est qu'on peut croire facilement qu'il y a harcèlement psychologique ou harcèlement sexuel parce que, par exemple, c'est quelque chose... c'est un geste qui va se répéter à plusieurs reprises. D'accord? Ce qu'on vient dire ici, c'est : Une seule fois... si je comprends bien, une seule fois suffit pour constituer un geste grave. Il n'y a pas besoin d'avoir une répétition.

M. Leclair : O.K. Je...

Mme Vien : ...conduite. Ce n'est pas le fait d'avoir été touché 10 fois. Une fois, c'est assez pour constituer un geste grave tel qu'on l'entend ici.

M. Leclair : Mais vous comprenez, Mme la Présidente, mon questionnement est... simplement que ça soit très, très clair, ça, tu sais, pour ne pas qu'on le lit... Vu qu'il n'y a pas de virgule, il n'y a pas de point, une seule conduite grave peut aussi... Je m'enfarge peut-être dans les fleurs du tapis, je veux juste m'assurer qu'il n'y a pas quelqu'un qui interpréterait ça d'une autre manière. Parce que je trouve que le paragraphe qu'on vient juste d'insérer est un peu plus clair parce qu'il dit : Juste une parole, un acte, ça va être considéré, alors que le paragraphe qui suit immédiatement après, pas 14 pages après, dit : «Une seule conduite grave peut aussi constituer...» Donc, est-ce que ça mérite d'être éclairci avec un amendement? Une seule conduite sera considérée grave? Ou, sinon, on le laisse comme ça, mais au moins on l'éclaircit au micro, là, puis ça fait déjà une partie de la solution?

La Présidente (Mme Richard) : Mme la ministre.

Mme Vien : Moi, je le dis dans le micro, là, puis on me confirme que j'ai bien compris le paragraphe ici puis la question que vous avez soulevée, il suffit d'un seul geste grave pour constituer du harcèlement. Il n'est pas nécessaire d'avoir une répétition. Un geste grave.

Une voix : ...

Mme Vien : Oui, c'est ça.

La Présidente (Mme Richard) : Allez-y, M. le député.

M. Leclair : O.K. Mais je vais sur une autre veine, un peu plus loin dans cet article-là. Plusieurs groupes nous ont demandé ou nous ont avisés de dire que, lorsqu'on parle, là, de conduite, de harcèlement psychologique ou harcèlement sexuel, qu'on devrait s'assurer d'uniformiser les deux divisions de la CNESST, soit les normes du travail ou la santé, sécurité, pour s'assurer que les gens sont premièrement formés. La plainte n'arrive pas un peu partout sur un bureau. Ils veulent s'assurer... Quel encadrement clair qu'on va prendre, lorsqu'on dit qu'en ce moment, là, on va prendre ça pas à la légère? Je ne dis pas qu'on l'a pris à la légère avant, bien au contraire, mais là on met beaucoup d'emphase sur le projet de loi des normes aujourd'hui, en 2018, puis j'en suis très, très fier. Il faut juste s'assurer que les écrits vont suivre ce qui va se faire dans le quotidien, dans les traitements des plaintes, et tout.

Est-ce qu'on peut avoir une assurance de la ministre, qui dit : Bien là, dans chaque volet... Parce que tantôt on a vu, quelques articles plus loin, on a dit : Bien, on forcera une meilleure communication. Parce qu'il y a des groupes qui nous ont dit : Lorsque, exemple, on envoie une plainte à la CNESST puis on est hors délai ou eux disent : Bon, bien, le dossier n'est pas traité, pour toutes sortes de raisons, là, qu'ils jugent dans les normes, qui dépassent les côtés administratifs, mais la protection de la jeunesse, eux, disent : Bien, nous, on aurait aimé être informés parce que nous, on ne l'aurait pas laissé tomber... Donc, c'est tout ça qu'on veut faire certain, que, lorsqu'il y a une plainte, que les gens sont bien formés. Est-ce qu'on a une vision à court, moyen et long terme pour s'assurer qu'on va prendre ça au sérieux?

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député. Mme la ministre.

Mme Vien : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Si vous me permettez juste 30 secondes que je puisse lire une petite note qu'on vient de me donner.

(Consultation)

Mme Vien : Merci beaucoup. Alors, oui, ça marche. Alors, je peux l'assurer, qu'effectivement la CNESST a une sensibilité par rapport à ça, effectivement, que les arrimages se fassent. D'ailleurs, on m'informe qu'il y a un groupe de travail qui est en place depuis le printemps 2016 et qui cherche justement à avoir des arrimages au niveau des activités en ce qui a trait au harcèlement psychologique, qui comprend, bien sûr, maintenant le harcèlement sexuel. Donc, vous avez tout à fait raison de le souligner. Alors, c'est important que la CNESST... parce qu'elle a trois missions, à l'intérieur de son organisation, que la santé et sécurité au travail soit bien au fait de ce qui se fait au niveau du harcèlement psychologique et sexuel. Alors, oui, on est bien d'accord avec le député.

M. Leclair : Bien. Parce qu'il y a des groupes aussi, Mme la Présidente, qui nous ont dit, puis c'est sans mettre un nom ou une personne, là, avec un siège éjectable, mais de dire : Bien, des fois, lorsqu'il y a des plaintes qui se font à la CNESST, on peut dire que la compétence est discutable. Alors, est-ce que la ministre a un plan de match? Est-ce que la ministre a un plan pour s'assurer de la formation, des compétences des gens qui traitent des plaintes? On l'a entendu, là. Ce n'est pas moi, là, qui invente ça.

Puis, sur ce fait-là, bien, déjà là, on comprend tous la situation, là, c'est déjà assez difficile à une personne de dire : Bon, bien, moi, je vais faire une plainte officielle avec toutes les pressions populaires, publiques, autant dans un milieu de travail, de vouloir aller de l'avant, puis en plus la personne qui reçoit les plaintes a une compétence moyenne, disons, là. Alors, je pense qu'il faut s'assurer que, lorsqu'une personne est décidée à porter une plainte, il faut qu'elle ait tous les outils alentour d'elle, incluant la première personne qui répond au téléphone, à la CNESST, qu'on s'assure des compétences au moins pour le niveau de la plainte qui est donnée. Parce que les gens nous ont dit : Parfois, c'est douteable.

Alors, est-ce qu'on a un plan de match? Est-ce que la ministre dit : On va faire un autre quart de tour pour s'assurer que les gens aient une formation continue, avec des vraies compétences? Puis je ne veux pas juger de ces gens-là, là, je n'ai pas eu à faire affaire avec ces gens-là. Mais c'est triste d'entendre que des groupes qui travaillent avec ce domaine-là, peut-être plus professionnellement que moi, puis qui disent : Bien là, laissez-nous douter parfois. Alors, pour s'assurer, qu'est-ce que la ministre prévoit faire?

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député. Mme la ministre.

Mme Vien : Il est entendu que la volonté que nous avons, c'est faire en sorte que la personne qui appelle ait un service A1, là, puis qu'elle soit dirigée rapidement vers la meilleure personne pour lui donner le meilleur service. Souvent, ce sont des dossiers où la personne se retrouve dans une situation qui peut être difficile pour elle puis qu'elle a besoin d'avoir des réponses très, très, très rapidement. Alors, il y a le comité dont je vous ai parlé, qui a été mis en place, je pense que c'est suite à la fusion, hein, des trois missions, donc, après 2016 ou à la fin de 2016.

Et on m'indique aussi qu'à la CNESST il y a de la formation continue, comme vous le disiez tout à l'heure, qui se donne soit aux inspecteurs ou encore aux médiateurs, sur le harcèlement psychologique, et donc qui comprend le harcèlement sexuel...

• (16 h 50) •

Une voix : ...

Mme Vien : Et aux préposés aux renseignements également, vous avez raison. Alors, oui, il y a cette volonté-là à la CNESST. C'est sa mission, hein, c'est de donner des services aux salariés qui appellent, aux personnes qui sont aux prises avec des problématiques comme celle-là. Mais, moi non plus, je n'ai pas de raison de douter de la compétence de ces gens-là, pas du tout. Au contraire, je pense que ce sont des gens qui sont dédiés et qui ont la formation nécessaire, et la CNESST qui pousse, effectivement, pour que la formation se donne à ses employés qui sont en contact direct avec la population, là.

M. Leclair : Puis est-ce qu'on a un début d'exemple ou un exemple qui pourrait venir rassurer ces gens-là? Exemple, là, si on dit : Bon, bien, depuis, là, qu'on regarde ça avec la CNESST puis les autres partenaires, avec le projet de loi qui met en valeur encore plus le harcèlement psychologique et sexuel, qu'est-ce qui va se faire différemment comparativement à avant le projet de loi? Est-ce qu'il y a quelque chose, des critères qu'on a changés, vraiment, dans l'organisme pour dire : Ça, on va améliorer? Sans dire : On vire tout du revers de la main, il faut vraiment améliorer cette section-là, puis on a pris tel ou tel engagement, puis on va le faire, puis ça va être nouveau, puis que ça puisse rassurer les gens qui ont venu nous dire qu'ils doutaient encore.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député. Mme la ministre.

Mme Vien : Bien, en tout cas, la volonté, elle est claire, hein, c'est de faire en sorte que... Puis d'ailleurs, dans les notes explicatives que je vous ai données tantôt, là, par chez nous, on dit : Trop fort ne casse pas, là, bien, le harcèlement sexuel est compris dans le harcèlement psychologique. On vient nommément l'écrire que ça l'inclut. On ne veut surtout pas que ce soit nébuleux. Et on veut que ça cesse dans les milieux de travail aussi, le harcèlement sexuel, d'une part.

D'autre part, vous savez que, par exemple, avec la CDPDJ, c'est parce que c'est un article, je pense, que nous n'avons pas encore vu, là, concernant le transfert d'informations avec l'accord, bien sûr, de la personne qui a porté plainte, que les informations soient transmises à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse. Voilà donc un pas, encore une fois, que nous franchissons. Par ailleurs, et c'est l'article suivant, si ma mémoire est bonne, non seulement on vient préciser dans la Loi sur les normes du travail que le harcèlement sexuel est condamnable, condamnable dans le sens qu'on l'entend bien, là, dans le sens qu'on n'en veut plus dans nos milieux de travail, mais on vient dire aussi : Vous devrez avoir une politique à l'intérieur de vos milieux de travail et un processus de traitement des plaintes.

Alors, vous voyez, là, les gestes, que l'on pose, les pas que l'on franchit tout le monde ensemble, c'est-à-dire qu'on vient spécifier le harcèlement psychologique, on vient aussi demander aux employeurs de... — sexuel, pardon — on vient demander aux employeurs d'adopter une politique et un processus de plainte. Puis, en même temps que je vous dis tout ça, il y a aussi de la formation qui se donne au personnel de la CNESST. Et, ceinture, bretelles, nous avons des gens, ici, en commission avec nous, avec les collaborateurs du ministère, sauf erreur, on a des gens de la CNESST qui sont ici, et qui sont des auditeurs libres de notre commission, et qui prennent des notes, bien sûr. Et les intentions de la ministre sont très claires.

M. Leclair : Et puis, juste pour rester dans cette veine-là, là, rapidement, le comité dont vous parlez, qui se forme actuellement ou qui s'est peut-être formé dernièrement, est-ce qu'eux ont des objectifs très précis puis vont rendre publiques certaines données, soit sur un changement de procédure? Ou, si on prend des décisions, exemple, d'arrimer la protection de la jeunesse et la CNESST, lorsqu'il y aura une plainte, bien, est-ce qu'on a le mandat de dire : Bien, on va en informer les acteurs, là, on va informer les groupes, les travailleurs, les entrepreneurs? Parce qu'au-delà des bonnes intentions de la ministre, que je ne doute pas face à ça, bien, je pense, ça prend du concret, il faut que les gens voient du concret. Alors, si, dans ces comités-là... Bien, je ne sais pas, moi, est-ce qu'ils sont formés seulement par les deux organisations? Est-ce qu'on va inviter des grands acteurs qui... diverses associations, pour siéger, pour donner leurs commentaires justement pour s'assurer que l'arrimage fait un sens pour tout le monde?

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député. Mme la ministre.

Mme Vien : Oui. Les objectifs du comité... du groupe de travail, M. le député, on veut faciliter justement les démarches auprès de la clientèle, on veut réduire le risque de contradiction et d'incohérence dans les décisions prises par les secteurs de la SST, comme vous le souleviez tantôt, et les normes du travail, les travailleurs en amont de la judiciarisation des dossiers afin d'éviter des possibles conflits d'intérêts. Alors, c'est essentiellement les objectifs dont on m'informe qu'ils sont dévolus au groupe de travail.

M. Leclair : Deux autres petits points. Il y a des groupes qui nous parlaient, de dire : Est-ce qu'on pourrait instaurer un délai minimum de six mois pour instaurer la démarche? Est-ce qu'on s'est prêtés à ça sur une forme, sur un temps, ou on dit... Parce qu'il y a des groupes qui nous disent que, si on fait les demandes, puis il y a des temps limites...

Mme Vien : ...

M. Leclair : Exact.

Mme Vien : C'est un autre article, M. le député. On va y revenir un petit peu plus tard.

M. Leclair : O.K. Puis de rendre obligatoire, rendre obligatoire la plainte... bien, l'enquête de la plainte qui est faite, de s'assurer... Si quelqu'un fait une plainte, là, il faut que ça soit rendu obligatoirement, que ce soit déposé.

La Présidente (Mme Richard) : Mme la ministre.

Mme Vien : Bien, pour répondre à votre question — si je la comprends bien — c'est : à chaque fois que la CNESST reçoit une plainte de harcèlement, elle est enquêtée, cette plainte-là, là, il y a une vérification qui est faite, là.

M. Leclair : Oui. Il y a des groupes, là, dont le CRHA, là, l'ordre en ressources humaines agréées, eux, nous disent que, s'il y a une décision qui est prise puis que c'est laissé de côté, bien, elle ne sera peut-être pas obligatoire.

Mme Vien : Continuez, M. le député.

M. Leclair : Bien, ce groupe-là nous demande de les rendre obligatoires, ces enquêtes-là. Lorsque les enquêtes sont faites, on dit : Bon, bien...

Mme Vien : O.K. O.K., je me rappelle.

M. Leclair : C'est le résultat...

Mme Vien : Eux, ils demandaient que les enquêtes soient à l'interne, dans l'entreprise. C'est ça. O.K.

M. Leclair : Exact.

Mme Vien : Bon, c'est peu moins applicable quand il arrive une entreprise où ils sont un ou deux.

M. Leclair : Je ne dis pas que c'est simple.

Mme Vien : Non, c'est ça. Mais une chose est sûre, c'est que toute plainte qui est formulée à la CNESST reçoit un traitement, là. Sauf erreur, la plainte est regardée. Effectivement, on me fait signe que oui, du côté de la CNESST. Et la politique qui va être mise en place va aider justement à clarifier les choses à ce niveau-là. Il va y avoir une politique sur la prévention du harcèlement et un processus, aussi, des plaintes à l'intérieur. Mais c'est sûr que ce n'est pas simple quand ils sont un et demi ou deux, là.

M. Leclair : Effectivement. Effectivement. Je pense que c'est dans les autres articles qu'on va parler du 90 jours, là.

Mme Vien : Exactement.

M. Leclair : Alors, ça me va. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Ça va à ce moment-ci? Donc, est-ce que l'article 30 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté. Article 31. Mme la ministre, est-ce que vous aviez un amendement?

Mme Vien : Alors, Mme la Présidente, nous avons déposé des amendements en bloc, hein, au début de la commission. Ce que je vous propose, et la dame de la commission l'a en main, on va vous distribuer un amendement de l'amendement. C'est-u beau?

Une voix : ...

Mme Vien : Un sous-amendement. Ça doit être un sous-amendement.

Une voix : Non, ce n'est pas un sous-amendement, il n'était pas déposé.

La Présidente (Mme Richard) : C'est un nouvel amendement, madame...

Mme Vien : Il n'était pas déposé, M. le député.

La Présidente (Mme Richard) : Mme la ministre, c'est un nouvel amendement.

Mme Vien : C'est un nouvel amendement. C'est ça.

La Présidente (Mme Richard) : On fait le dépôt d'un nouvel amendement.

Mme Vien : Disposez du vieux que vous aviez, que je vous avais donné, là, dans les coulisses. Alors, je vais lire le projet de loi, Mme la Présidente, l'article 31, puis ensuite j'irai avec l'amendement. Ça vous va, ça?

La Présidente (Mme Richard) : L'amendement qui est en train de se faire distribuer, là, présentement pour les collègues.

Mme Vien : Excellent. Alors, l'article 31 se lit comme suit dans le projet de loi : L'article 81.19 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin du deuxième alinéa, de la phrase suivante : «Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes.»

Voici un amendement. Remplacer l'article 31 du projet de loi par le suivant :

L'article 81.19 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin du deuxième alinéa, de la phrase suivante : «Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés, une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.»

Mme la Présidente, alors l'explication. L'article 31 vient introduire l'obligation pour les employeurs d'adopter et de rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique. L'amendement proposé vient par ailleurs préciser, pour plus de certitude, que cette politique que chacun des employeurs a l'obligation d'adopter et de rendre disponible auprès de ses salariés devra inclure un volet spécifique concernant la prévention du harcèlement à caractère sexuel.

• (17 heures) •

La Présidente (Mme Richard) : Est-ce qu'il y a des discussions? Oui, M. le député de Beauharnois, sur l'amendement.

M. Leclair : Bien, je comprends l'amendement, puis on dit qu'on serait obligés d'avoir une politique de prévention. On comprend, là, plusieurs groupes ont venu nous dire : Écoutez, là, 80 % des PME, c'est des entreprises avec cinq employés et moins, donc ça risque de devenir un fardeau, et tout, et tout.

La ministre a dit : Bien, on pourra peut-être faire quelque chose que les gens pourront utiliser, leur donner un coup de main avec une politique qui viendrait peut-être directement des normes du travail, où qu'on pourrait dire aux gens : Bien, regardez, on a quelque chose de préfait, vous avez de la place à amélioration si vous voulez le modifier, mais ça ne vous donnera pas le fardeau peut-être de le faire. Alors, je ne sais pas si ça, c'est toujours en ligne ou dans la pensée des normes du travail, pour dire : On va venir aider à ces petites entreprises là. C'est la première affaire.

La deuxième question que j'aurais face à ça, c'est : Quelles seront les conséquences dans les entreprises qui n'auront pas la politique de prête ou de faite? Est-ce qu'on prévoit des conséquences? Est-ce qu'on se dit : On ne prévoit pas vraiment des conséquences, mais, dans un certain délai... Donc, j'aimerais avoir la vision, là. On va où avec ça?

La plus petite entreprise qui dit : Moi, j'ai juste deux employés, là, puis c'est mon gendre puis mon fils, puis là, bien... Donc, lui, il dit : Là, moi, là, préparer tout ça, là, le harcèlement psychologique, pas vraiment de besoin. Je travaille avec ma femme, je travaille avec mon gars. Il y a-tu quelque chose, il y a-tu des conséquences? Tu dis : Bien là, tu ne l'as pas fait, puis lui, il tente de s'expliquer, à dire : Bien, écoutez, là, on travaille... c'est la famille, nous, là.

Donc, je comprends bien les intentions de dire : Nous, on veut que ça cesse, on ne veut plus qu'il y en ait, on veut faire de la prévention. Mais l'entrepreneur, là, qui a une situation spéciale, il fait quoi, lui? Il va-tu y avoir des conséquences, s'il ne le fait pas?

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Beauharnois. Mme la ministre.

Mme Vien : Oui, merci beaucoup, Mme la Présidente. Merci. Alors, à la première question, oui, il y aura des... Moi, j'ai demandé à la CNESST, puis je l'ai dit ici, qu'elle accompagne les entreprises. Bon, c'est-à-dire que je ne veux pas que ce soit quelque chose de lourd, la politique. Je veux quelque chose de simple, je veux quelque chose de convivial, je veux quelque chose que tout le monde comprend du premier coup d'oeil.

Et la CNESST d'ailleurs a déjà commencé à travailler sur des modèles, là. Et ce qu'on a demandé à la CNESST, c'est que ces modèles-là soient sur son site puis que les employeurs puissent s'y référer, en fonction de sa réalité d'entreprise, là. C'est sûr que, si on a une entreprise qui a deux employés, ce n'est pas la même affaire que si vous en avez 50, hein? Bon, dans un cas, vous avez souvent... vous n'avez pas un département de ressources humaines; dans le second, vous en avez.

Ce qui va être important ici, c'est que la CNESST aussi fasse beaucoup de sensibilisation auprès des entreprises. Pour répondre à votre seconde question, il y a, à ce qu'on me dit, l'amende générale, qui est prévue à l'article 139, qui pourrait s'appliquer.

Ceci étant dit, moi, ce que je demande, c'est qu'il y ait de l'information qui soit faite aussi aux entreprises, là, parce qu'il y a beaucoup de choses nouvelles qui s'en viennent au niveau des normes du travail. Il va falloir qu'on puisse bien informer les entreprises de leurs nouvelles obligations. Je comprends qu'on en parle beaucoup depuis un certain temps, mais, à partir du moment où ça va entrer en force, il va falloir que les entreprises soient bien informées de tout ça.

La Présidente (Mme Richard) : M. le député de Beauharnois. Oui?

Mme Vien : C'est l'article 140, me dit-on.

M. Leclair : 140. On parle d'une amende de combien?

Mme Vien : De 600 \$ à 1 200 \$.

Des voix : ...

M. Leclair : Mais je veux questionner ça, justement, là.

La Présidente (Mme Richard) : Allez-y, la parole est à vous.

M. Leclair : On dit : Sur le site de la CNESST, il y aura un formulaire, puis qui va tenter de cibler à peu près... la majeure partie, là, des politiques de prévention puis dire : Regarde, ça va être plus simple. Mais on veut surtout, je pense, c'est le but en arrière de ça, c'est de dire : Regarde, on veut que vous vous sensibilisiez, vous, comme entrepreneur, et vos employés entre eux, et envers moi aussi, si je suis l'entrepreneur, de dire : Regardez, là, on a une politique puis on va suivre. Tout le monde peut remplir ça, blablabla. Ça, c'est le but premier de la chose.

On comprend, là, que la CNESST, là, ils n'ont pas 3 millions pour aller vérifier tous les entrepreneurs, puis on comprend que la communication n'est pas toujours simple. On aimerait toujours que nos bons coups se sachent par tout le monde. Ce n'est pas toujours le cas. Donc, si on dit que le harcèlement psychologique et sexuel est un semi-fléau et on veut le bannir, donc il faut mettre du mordant. Si on met du mordant puis on dit : Les amendes sont de 600 \$ à 1 200 \$, ça coûte 600 \$ ou 1 200 \$ pour dire : Je n'ai pas traité une plainte ou je ne la traite pas, là plainte.

Est-ce que c'est suffisant? Il n'y a pas beaucoup de groupes qui ont venu nous parler d'augmenter les amendes, donc j'imagine qu'ils sont rassurés. La plupart des groupes qui nous ont dit : Ça va être lourd, c'est le groupe qui dit : Les petites entreprises, on n'aura peut-être pas vraiment le temps de faire ça, une politique. Là, la ministre vient pallier en disant : Moi, je vais faire, excusez l'anglicisme, un «template» que vous pourrez utiliser. À partir de là, je pousse l'idée encore plus loin : Est-ce qu'on prévoit un chemin pour une plainte anonyme?

La Présidente (Mme Richard) : Mme la ministre.

Mme Vien : ...M. le député. Je suis désolée. Juste la fin, ça va être correct.

M. Leclair : Est-ce qu'on prévoit faire un chemin pour des plaintes anonymes? Parce que je reviens encore au plus petit entrepreneur. Ils sont juste deux personnes, ça fait que, là, tu dis : oui, moi, il faut que je dise au boss : Donne-moi donc ta feuille, je vais la remplir, puis c'est contre toi. Pas toujours évident à temps plein, pour toutes sortes de

raisons qu'on peut bien connaître. Mais est-ce qu'il y a un chemin de plainte anonyme qu'on peut faire, dire : Regarde, moi, je suis le seul employé, je me fais harceler psychologiquement ou sexuellement puis là, bien, je ne peux pas demander une coopération avec mon abuseur. Donc, est-ce qu'il y a quelque chose de prévu?

Mme Vien : Bien, écoutez, déjà, quand vous portez plainte à la CNESST, c'est confidentiel, hein? Puis après ça, s'il faut qu'il y ait de la médiation, on comprend que les parties sont informées, bien sûr. Mais la politique... d'ailleurs, si vous le souhaitez, là, la CNESST me dit qu'il n'y a aucun problème, là... Je ne l'ai pas lue, là, ça fait que je viens de la recevoir comme vous, là, je suis bien franche avec vous. C'est un exemple de politique sur la prévention du harcèlement psychologique et du harcèlement sexuel au travail. Je vous la déposerais puis ça vous donne une bonne... ça nous donne une idée de ce qu'il pourrait y avoir à l'intérieur de ça et quelle est la marche à suivre, justement, si vous êtes une entreprise... Vous êtes un employé dans une entreprise, vous pensez que vous êtes victime de harcèlement psychologique ou sexuel, voici la marche à suivre. C'est le genre de politique qui pourrait être affichée dans l'entreprise. Voilà. Alors, moi, je le dépose, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Richard) : Mme la ministre, on va accepter le dépôt du document...

Mme Vien : Mais c'est inachevé, là. C'est un document de travail, c'est inachevé, là. C'est difficile de me poser des questions là-dessus là, je ne l'ai pas vu, comme vous.

La Présidente (Mme Richard) : Déposé comme document de travail. On va en faire des photocopies, on va le distribuer aux membres de la commission, Mme la ministre.

Des voix : ...

La Présidente (Mme Richard) : Juste un instant. Mme la ministre, juste une question. Vous savez que, souvent, on dépose des documents, là, mais là vous me dites que c'est un document de travail. Est-ce que ce document-là pourrait être rendu public ou c'est un document de travail à l'exclusivité des parlementaires?

Mme Vien : Je le mettrais pour les parlementaires.

La Présidente (Mme Richard) : Parfait. Donc, on s'entend tous. Le document de travail qui va vous être remis bientôt est pour votre usage exclusif à vous. Ce n'est pas un document public, c'est pour vous aider pour le processus du projet de loi sur lequel nous sommes. Vous avez tous bien compris? Ça va? M. le député de Beauharnois, d'autres questions?

M. Leclair : Oui, une dernière question. Un groupe nous faisait la suggestion de dire avec toutes les plaintes... surtout de harcèlement psychologique et sexuel, mais ça pourrait être plus élargi, de dire : On devrait, à l'intérieur de la CNESST, créer un observatoire pour se pencher sur la manière, justement, avec tout ce qu'on va faire dans les prochains mois, de vous dire : Est-ce qu'on peut se pencher sur tout ce qui a été déposé? Est-ce qu'il y a des choses à modifier, des manières, de la formation? Est-ce que la ministre est prête à s'engager avec... Elle nous dit déjà : Il y a un comité, là, qui se penche, en ce moment. Est-ce que ce comité-là pourrait devenir, lorsqu'il aura mis tout en branle, un genre d'observatoire pour la suite des événements, pour dire : Est-ce qu'on traite bien? Est-ce que la qualité est là, et tout, et tout? Dans un futur... pas besoin d'être fait cette année, là, mais...

• (17 h 10) •

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député. Mme la ministre.

Mme Vien : J'entends bien ce que vous me dites, M. le député, mais, pour le moment, ce n'est pas l'intention que j'ai d'aller dans ce sens-là. La CNESST a, je pense, ce qu'il faut. Il y a la commission qui existe, il y a plein d'endroits où ce genre d'observation peut se faire, là, ou d'analyse. Déjà, la CNESST aura légalement... si effectivement le plaignant ou la plaignante donne son accord de transmettre toutes les informations nécessaires à la CDPDJ. Alors, au moment où on se parle, je ne vois pas l'utilité de créer un observatoire. Peut-être dans le futur, on verra, puis ce sera peut-être aussi l'occasion, au moment où on...

M. Leclair : ...puis un dernier aspect face à ça. Il y a certains groupes qui nous parlaient... Il y a peut-être des risques ou des manques de confidentialité. Là, si on dit qu'on va s'échanger peut-être des données ou des informations qui, bien entendu, seront purement confidentielles et hautement confidentielles, comment qu'on peut rassurer ces groupes-là pour dire... Non, non, c'est sûr que la confidentialité était toujours au maximum, mais les gens en doutaient, de cette confidentialité-là, aujourd'hui.

Donc, comment qu'on va s'assurer... Parce que je pense que c'est très intéressant de dire : Là, là, les groupes, il va falloir qu'ils se parlent. On ne fera pas deux fois les dédoublements des enquêtes ou quoi que ce soit, mais il faut s'assurer de cette confidentialité-là. Parce qu'à ma grande surprise des groupes venaient nous dire : Dans ces dossiers-là, on a encore des questionnements sur la confidentialité. Alors, comment est-ce qu'on rassure ces groupes-là?

La Présidente (Mme Richard) : Mme la ministre.

Mme Vien : En se rendant à l'article 38.

M. Leclair : En se rendant à l'article 38? Bien, on va se rendre à l'article 38, Mme la Présidente.

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

M. Leclair : Pas tout de suite.

La Présidente (Mme Richard) : Donc, nous allons... Est-ce que l'amendement à l'article 31 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté. Est-ce que l'article 31, tel qu'amendé, est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté. Mme la ministre, article 38. Oui, excusez-moi?

M. Picard : ...un amendement à déposer à l'article 31.1. C'est un ajout. Donc, je le distribuerais.

La Présidente (Mme Richard) : Parfait. Donc, est-ce que vous voulez nous l'expliquer, le temps qu'on en fasse des photocopies, M. le député de Chutes-de-la-Chaudière, ou vous voulez...

M. Picard : Oui, Mme la Présidente. C'est concernant le délai pour porter plainte pour du harcèlement psychologique. La Commission des droits de la personne nous a fait remarquer, avec beaucoup de pertinence, que du harcèlement, c'est un acte discriminatoire, et nous recommandait, si possible, de prolonger le délai à deux ans.

Pourquoi? Bien, lorsque les gens subissent du harcèlement psychologique, ça ne veut pas dire que, dans les 90 jours suivants, ils sont dans un état pour, je vais dire, se prendre en main puis dire : Moi, je vais faire valoir mes droits. C'est un ajout, là, que je vais...

La Présidente (Mme Richard) : Un ajout d'un nouvel article.

M. Picard : Exact. Qui serait... C'est le moment pour l'insérer.

La Présidente (Mme Richard) : Oui, oui, qui fait suite...

Mme Vien : Vous permettez, Mme la Présidente?

La Présidente (Mme Richard) : Oui, allez-y, Mme la ministre.

Mme Vien : Mme la Présidente, en fait, c'est une information qui va être discutée à 37.1, parce que j'avais déposé un amendement dans ce sens-là, oui. Il ne va pas dans... de mémoire, on ne va pas...

M. Picard : ...90 jours à six mois.

Mme Vien : À 12. À 12.

M. Picard : Bien, moi, j'ai six devant moi, là.

Mme Vien : Pourquoi j'ai 12 mois, moi?

M. Picard : 37.1?

Mme Vien : Six mois. C'est moi qui avais une erreur dans mon cahier.

M. Picard : O.K. Pas de problème.

Mme Vien : Accepteriez-vous qu'on en parle là?

M. Picard : Un ou l'autre, pourvu qu'on en parle puis qu'on prenne la bonne décision. Il y a probablement une raison pourquoi les juristes chez vous ont proposé de l'insérer là. Je ne sais pas, là...

Mme Vien : ...suspendre quelques secondes.

La Présidente (Mme Richard) : Oui, suspendre quelques instants? On va suspendre nos travaux quelques instants.

(Suspension de la séance à 17 h 14)

(Reprise à 17 h 18)

La Présidente (Mme Richard) : Donc, la commission reprend ses travaux, et, juste pour les personnes qui nous écoutent, quand on suspend nos travaux, souvent, il y a des discussions. Et ce que j'ai compris, c'est qu'on pourrait revenir à un article ultérieur, M. le député de Chutes-de-la-Chaudière. Donc, on va immédiatement à l'article 38? 39? Mme la ministre.

Mme Vien : Oui, Mme la Présidente. Pardon, excusez-moi.

Alors, l'article 38 :

L'article 123.8 de cette loi est modifié par l'insertion, dans le deuxième alinéa et après «103 à 110», de «et 123.3».

Alors, la disposition proposée permet l'application de la disposition qui donne à la CNESST le pouvoir de nommer un médiateur pour tenter de régler la plainte à la satisfaction des parties, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Richard) : Est-ce qu'il y a des interventions à ce moment-ci? Ça va? Donc, est-ce que l'article 38 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Article 39 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté.

Des voix : ...

La Présidente (Mme Richard) : Vous faites bien. C'était peut-être un test que je vous faisais, hein, M. le député de Chutes-de-la-Chaudière. Mme la ministre, désolée. L'article 38 est adopté. Article 39.

• (17 h 20) •

Mme Vien : Alors, l'article 123.10 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«Le troisième alinéa de l'article 123.3 s'applique à la médiation prévue au premier alinéa.»

Donc, c'est toutes les questions de confidentialité, qui étaient déjà prévues.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, Mme la ministre. Est-ce que ça va? Y a-t-il des interventions pour l'article 39?

M. Leclair : Bien, moi, je veux juste bien comprendre, là, ce bout-là, là. On dit qu'on peut se rendre à la médiation. C'était déjà là, non? «La commission peut, sur demande du salarié, [assister] le conseiller pendant la médiation.» Là, on vient rajouter... Je ne suis juste pas sûr de comprendre.

La Présidente (Mme Richard) : M. Houde.

M. Houde (Antoine) : En fait, on avait effectivement une médiation prévue à 123.10, mais, en faisant référence à 123.3 dans le contexte de la médiation de 123.10, c'est qu'on vient assurer la confidentialité de cette médiation-là. Évidemment, elle était déjà confidentielle, mais, au cours de l'étude, là, des articles, on nous a mentionné qu'il y avait peut-être un enjeu d'interprétation, donc on a voulu le préciser. Donc, la médiation à 123.10, par la modification, ce qu'on fait, on s'assure qu'elle est confidentielle.

La Présidente (Mme Richard) : Est-ce que ça va, M. le député?

M. Leclair : Bien, je voudrais peut-être juste relire 123.3, là, pour être certain de voir quel mordant qu'on lui a donné.

La Présidente (Mme Richard) : M. Houde.

M. Houde (Antoine) : L'article 123.3, troisième alinéa. Donc, c'est l'alinéa qui porte sur l'information confidentielle au cours de la médiation : «Toute information, verbale ou écrite, recueillie par la personne visée — donc par le médiateur — doit demeurer confidentielle.» C'est la première phrase, et ça se poursuit dans le même esprit.

M. Leclair : Mais, écoutez, ça, ce n'est pas modifié. 123.3 n'est pas modifié, on y fait juste référence.

M. Houde (Antoine) : Exactement.

M. Leclair : O.K. Ça me va.

La Présidente (Mme Richard) : Ça va? Est-ce que l'article 39 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté. Article 37. Mme la ministre.

Mme Vien : Merci. Mme la Présidente, c'est un peu le... je suis dans la même situation que tout à l'heure, c'est-à-dire que, dans les blocs d'amendements qu'on vous avait déposés en tout début de commission, il y avait un amendement concernant 37. J'arriverais avec un nouvel amendement. Ça vous va? Alors, je vous lis le projet de loi tel qu'il est stipulé à 37 :

L'article 123.6 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«Lorsque la plainte concerne une conduite à caractère sexuel, la commission en avise sans délai la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.»

Je vous lis l'amendement :

Remplacer l'article 37 du projet de loi par le suivant :

L'article 123.6 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«Avec le consentement du salarié, la commission transmet à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, aux termes d'une entente intervenue entre elles et approuvée par [la] ministre — ou le ministre — toute plainte qui concerne une conduite à caractère discriminatoire déposée conformément à la présente section. Cette entente prévoit en outre les modalités de collaboration entre les deux organismes.»

La Présidente (Mme Richard) : Nous sommes présentement, Mme la ministre, à faire la distribution, parce que c'est un nouvel amendement. Donc, il n'avait pas été déposé auparavant. On a eu des petits problèmes avec la photocopieuse.

M. Leclair : ...

La Présidente (Mme Richard) : On est en train de faire la distribution, hein, M. le député de Beauharnois. Vous devriez avoir l'amendement.

M. Leclair : Oui. Il y en a un qui est retiré? C'est-u ça que je comprends?

La Présidente (Mme Richard) : Peut-être, Mme la ministre, pour éviter la... si vous permettez, pour éviter la confusion, l'amendement, comme... il vous avait été déposé, mais il n'est pas... la lecture n'a pas été faite, là. Dans la liasse qui vous avait été déposée auparavant, on s'entend bien, là, sur ces nouveaux... le nouvel amendement de la ministre qui vient d'être déposé présentement, là.

Est-ce que j'ai des interventions, à ce moment-ci, sur...

M. Leclair : ...le bon amendement des deux.

La Présidente (Mme Richard) : O.K. Mme la ministre, je vais vous laisser le plaisir de lire votre nouvel amendement pour que tout le monde...

Mme Vien : Oui, je le relis, d'accord. Alors, l'article 123.6 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin de l'alinéa suivant : «Avec le consentement du salarié, la commission...»

M. Leclair : ...

La Présidente (Mme Richard) : Non, mais on va terminer la lecture, M. le député de Beauharnois, si vous permettez.

M. Leclair : Non, c'était juste parce que je ne savais pas c'était quelle, la bonne.

La Présidente (Mme Richard) : Bien, on va terminer la lecture, puis ceux qui nous écoutent vont avoir eux aussi de la difficulté. Allez-y, Mme la ministre, poursuivez.

Mme Vien : «Avec le consentement du salarié, la commission transmet à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, aux termes d'une entente intervenue entre elles et approuvée par le ministre, toute plainte qui concerne une conduite à caractère discriminatoire déposée conformément à la présente section. Cette entente prévoit en outre les modalités de collaboration entre les deux organismes.»

C'est nouveau, ça, c'est un nouvel article, Mme la Présidente, qui fait en sorte qu'il y a effectivement un canal de communication qui va être créé entre les deux organisations. Et, à partir du moment où il y aura plainte de harcèlement psychologique...

Une voix : ...

Mme Vien : ...sexuel, oui, et psychologique, les deux, il faut avoir, bien sûr, l'assentiment du plaignant ou de la plaignante, information, donc, qui sera envoyée à la CDPDJ.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, Mme la ministre. Oui, M. le député de Gouin.

M. Nadeau-Dubois : Mme la Présidente, quelques questions sur ce changement d'article par rapport à la version précédente. D'abord, on parlait avant d'en aviser sans délai. Maintenant, on parle d'en aviser avec le consentement et au terme d'une entente intervenue entre elles et approuvée par le ministre. Juste peut-être mieux comprendre les motivations derrière ce changement-là, voilà, entre les deux formulations, dans le fond.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Gouin. Mme la ministre.

Mme Vien : Bien, le «sans délai» est un peu périlleux dans le sens où ça laissait peut-être peu d'espace pour faire les vérifications nécessaires auprès du plaignant pour s'assurer qu'effectivement c'était une volonté de sa part que cette information-là soit transmise. Alors, on comprend que, du côté de la CNESST, il n'y aura pas de mesure dilatoire, il n'y a pas personne qui a intérêt à faire ça. Alors, on comprend que l'information, à partir du moment où le plaignant ou la plaignante donne son accord, c'est une information qui est envoyée à la CDPDJ, et il faut qu'il y ait entente évidemment entre les deux. Mais l'entente va être rédigée pour longtemps, hein, c'est ce que... pas à chaque fois?

Une voix : ...

Mme Vien : ...et approuvée par le ministre, c'est ça. Donc, il faut avoir le temps de faire toutes ces étapes-là, mais on comprend qu'une fois que l'entente est signée puis approuvée par le ministre, ce n'est pas quelque chose qu'on va revoir à chaque plainte, là. Mais, par la suite, à chaque fois qu'il y a une plainte, tu sais, il faut s'assurer que le plaignant soit d'accord.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, Mme la ministre. Est-ce que ça va, M. le député de Gouin? Une autre question? Allez-y.

M. Nadeau-Dubois : Oui, bien, je comprends tout à fait. En même temps, une des représentations qui nous a été faite durant les consultations, c'est la... Disons, il y avait des craintes sur la prescription de certains recours. Et l'aspect que c'était sans délai, c'était rassurant parce qu'on se disait : Il va y avoir une communication presque immédiate de la plainte.

Donc, maintenant qu'on ne parle plus de sans délai, comment allons-nous nous assurer que le délai entre... bien, en fait, que le délai causé par la communication d'une commission à l'autre ne fasse pas que certains recours soient prescrits?

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député. Mme la ministre.

Mme Vien : Bien, l'entente va prévoir des délais, effectivement. Puis concernant les délais de prescription dont vous parlez, M. le député, on va le revoir un peu plus loin, à 37.1, là, suite à un amendement que j'ai moi-même déposé. Ça fait qu'on en aura l'occasion, à ce moment-là, de parler des délais qu'on va allonger, là, les délais de prescription.

La Présidente (Mme Richard) : Ça va? Une autre question? Allez-y, M. le député de Gouin.

M. Nadeau-Dubois : Oui, en fait, bien, j'ai bien vu, là, l'amendement que vous avez déposé, passer de 90 jours à six mois. C'est d'ailleurs un très bon amendement. Mais, en fait, ma préoccupation vise plus la question de la prise en compte, dans le délai de prescription, du délai purement administratif, dans le fond, qui va être occasionné par le fait que la commission des normes, pour la nommer rapidement, va transmettre le délai à la commission des droits de la personne et de la jeunesse.

Ce délai-là va-t-il être comptabilisé par la Commission des droits de la personne lorsque va venir le temps de déterminer si un délai est... si un recours est prescrit ou non? Vous comprenez que, si ça... Admettons que ça prenait deux mois puis que ça faisait en sorte qu'un recours devient prescrit, bien là, on pourrait se dire : C'est problématique.

• (17 h 30) •

Mme Vien : C'est sûr. C'est sûr qu'on... En tout cas, il n'y a pas d'entente qui va se signer dans laquelle entente il va y avoir des dispositions de délai qui vont venir contrecarrer un recours, là. Bien, je ne sais pas si je comprends bien votre question. Peut-être que M. Houde peut compléter, là, mais il n'y aura pas, dans cette entente-là, un risque qu'un recours ne puisse pas être exercé parce qu'on passe les délais.

La Présidente (Mme Richard) : M. Houde.

M. Houde (Antoine) : En fait, tout le débat sur la prescription des délais vient du fait... Si la CNESST prend en charge un recours, mais décide de l'abandonner, à un moment donné, au terme des procédures, il pourrait y avoir perte de droits si la personne avait pu aller à la CDPDJ. Par contre, évidemment, quand on rédige, à l'article 37, la volonté qu'il y ait une entente entre les deux organismes, bien, on vient considérer le fait que les deux organismes ont tout à fait intérêt à ce que la personne ne perde pas ses droits. Et l'entente devra prévoir des mécanismes, et je suis convaincu que

la CDPDJ, à travers la négociation de l'entente, va s'en assurer, pour que la CNESST puisse lui transmettre l'information au bon moment. Et la CNESST aussi a un intérêt à ce que le salarié utilise le bon recours puis n'ait pas de perte de droits, là, au cours de...

La Présidente (Mme Richard) : Allez-y.

M. Nadeau-Dubois : Je ne présume pas de la mauvaise foi d'aucune organisation ou institution qui va être ici, là, vraiment pas. Ma préoccupation, puis elle a été émise lors des consultations particulières, c'est que les délais de traitement, les délais de nature administrative, qui sont... Donc, évidemment, ça existe, ça, dans la vie, des délais administratifs, là, mais c'est de s'assurer que ces délais-là ne soient pas pris en compte par la Commission des droits de la personne, qui serait la deuxième à recevoir le recours. Vous me comprenez bien? Il y a des délais de prescription à la Commission des droits de la personne. Est-ce que les délais de transmission de la CNESST vers la Commission des droits de la personne vont être, dans le fond, soustraits par la Commission des droits de la personne quand elle va devoir juger si le recours est prescrit ou non? Est-ce que c'est clair, ma question?

La Présidente (Mme Richard) : M. Houde.

M. Houde (Antoine) : En fait, moi, ce que je peux vous dire, c'est que... Ce que vous demandez finalement, c'est que le délai pour le recours à la CDPDJ ne tienne pas en compte le délai qui s'est écoulé à partir du moment du dépôt de la plainte à la CNESST. Dans le fond, ce dont il faut s'assurer, en dehors du point de calcul du délai, c'est que, lorsqu'une plainte sera traitée à la CNESST, l'information sera transmise à temps à la CDPDJ si elle, elle veut poser des gestes ou tout simplement compiler les statistiques à l'égard de cette plainte-là. Mais, comme la CDPDJ a le choix d'entamer un recours ou non, ça lui appartient, là, de prendre la décision. Nous, ce dont il faut s'assurer, à la CNESST, c'est que la CDPDJ va avoir l'information sur les plaintes déposées.

M. Nadeau-Dubois : Mais dans quelle... Parce que la question du délai, je ne pense pas... Je ne suis pas sûr que vous m'avez répondu sur la question spécifique du délai de transmission de cette information-là. Si un recours était, là, à la limite d'être prescrit et que le délai fait en sorte qu'on tombe en prescription, donc ce serait l'équivalent d'une perte de droits pour la personne. Ça fait que comment... Et c'est pour ça que, nous, dans le fond, le «sans délai», là, c'était rassurant à cet égard-là. Là, on ne parle plus de «sans délai». Puis je ne présume pas que c'est parce que quelqu'un souhaite mettre des délais indus, mais le fait que c'était précisé dans la formulation initiale, «sans délai», ça rassurait certains groupes. Là, ce ne l'est plus, alors d'où ma question. Comment allons-nous nous assurer que ce délai dans la transmission d'information là soit le plus limité possible et que, si ça faisait tomber un recours en délai de prescription, bien, ça ne soit pas tenu en compte?

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Gouin. M. Houde.

M. Nadeau-Dubois : Ça a été mentionné lors des consultations, là, ce n'est pas...

M. Houde (Antoine) : En fait, l'idée du «sans délai», au départ, c'était vraiment pour s'assurer que la plainte serait transmise presque dans l'immédiat. Après ça, oui, il y a des groupes qui ont manifesté certaines craintes. Mais il y a aussi des craintes qui ont été manifestées à l'égard du consentement du salarié pour le transfert de la plainte. Donc, le «sans délai» a été un peu enlevé dans cet esprit-là, et pas nécessairement dans l'esprit de retarder le transfert, là, de l'information, pas du tout. C'était vraiment pour tenir compte de l'enjeu du consentement du salarié, un enjeu que la CDPDJ, d'ailleurs, nous avait soulevé elle-même, là. Donc, c'est ça, l'esprit, là, de la modification qui a été apportée.

Après ça, ça va être quoi, la mécanique de transfert, ça va être quoi, les délais de transfert? C'est vraiment dans l'entente qui doit intervenir entre la CDPDJ puis la CNESST que ça va être déterminé. On n'a pas voulu tout déterminer ça dans la législation comme telle. On laisse les organismes regarder leur côté opérationnel, échanger sur les façons de faire, regarder aussi à quel moment la CDPDJ a envie de recevoir l'information. Elle ne veut pas nécessairement recevoir l'ensemble des plaintes au stade de l'admissibilité. Probablement qu'elle n'aurait même pas les ressources pour évaluer la pertinence d'intervenir à ce stade-ci. Donc, on a jugé bon de plus laisser, finalement, adopter un terrain de jeu pour les deux organismes, qui vont pouvoir négocier entre eux quel genre d'approche ils veulent adopter, en considérant la préoccupation que la ministre fait valoir au niveau de l'échange d'information sur ces questions-là.

La Présidente (Mme Richard) : Mme la ministre.

Mme Vien : Donc, c'est ça, puis en considérant aussi que les conditions de transfert, les délais, tout ça, seront approuvés par le ministre ou la ministre, là. Il y a une préoccupation supplémentaire ou, en tout cas, un oeil aussi qui va être porté sur cette entente-là. D'ailleurs, la CDPDJ — c'est M. Tessier, de mémoire, qui est venu nous rencontrer — m'a laissé entendre clairement, là, que les deux organisations étaient en train justement de regarder ça de très, très, près, comment la... Ils n'attendent pas la fin, là, de la commission parlementaire. Ils ont compris qu'il fallait qu'ils commencent à se parler d'elles-mêmes. Les organisations se parlent maintenant sur cette question-là.

La Présidente (Mme Richard) : M. le député de Gouin.

M. Nadeau-Dubois : Juste pour être sûr de bien comprendre, est-ce que je comprends des propos de la ministre que son intention est de s'assurer que, dans ladite entente entre les deux commissions, ce soit spécifié que les délais de transmission de la plainte ne soient pas tenus en compte par la Commission des droits de la personne lorsque vient le temps d'évaluer la prescription d'un recours, d'une plainte?

La Présidente (Mme Richard) : Mme la ministre.

Mme Vien : Bien, en fait, là, il n'y a rien d'écrit au moment où on se parle. Mais en fait l'intention, c'est de faire en sorte qu'on ait la meilleure entente entre les deux organisations. C'est ça, le but premier, s'assurer que, tel que le stipule la loi, l'information concernant une plainte soit envoyée à la CDPDJ dans les règles de l'art, hein, notamment avec l'assentiment du plaignant ou de la plaignante, et, effectivement, s'assurer que... Comment ça va se libeller? Comment ça va s'écrire? Comment ça va se calculer? Je ne suis pas en mesure de répondre à cette question-là aujourd'hui. La seule chose que je peux dire à cette commission, c'est qu'effectivement on ne fera pas exprès pour qu'une entente puisse venir nuire à un éventuel recours puis nuire à des droits que les gens pourraient exercer. Voilà.

M. Nadeau-Dubois : Je vais laisser le collègue poursuivre.

La Présidente (Mme Richard) : M. le député de Beauharnois.

M. Leclair : Bien, moi, je vais être prêt à déposer une... Suite aux discussions, là, qui se sont tenues, c'est exactement l'essentiel... Je pense, la ministre s'en va exactement où est-ce que les gens voulaient qu'elle aille, dans le sens de dire : Les délais de prescription, il ne faudrait pas, si quelqu'un a oublié ou a omis d'en parler... Donc là, on assure la collaboration. Où est-ce que j'ai une crainte, c'est lorsqu'on dit : Et approuvée par le ou la ministre. Là, on ne vient pas alourdir le système d'un coup. Le pouvoir de la ministre là-dedans, c'est de faire quoi, c'est de dire : Bien là, oui, vous pouvez transférer ou non les dossiers?

Moi, mon premier questionnement est à savoir... Moi, je pense, dans les cas de harcèlement psychologique et sexuel, jamais... Vu qu'on dit ici que, dans le futur, il y aura une collaboration immédiate ou, en tout cas, très serrée et très tôt dans le processus, bien, je pense qu'on devrait complètement enlever la possibilité qu'un délai puisse nuire à une enquête ou à un dépôt d'une plainte parce que, je pense, c'est le but recherché de dire : On ne veut pas l'échapper entre les deux pour une question de 90 jours ou six mois.

Alors, ça, c'est ma vision. Mais j'ai une autre petite question face à ça, par exemple. Est-ce que le plaignant ou la plaignante a le choix de déposer sa plainte à la CNESST? Oui, il va toujours avoir le choix?

Mme Vien : Oui, tout le temps.

M. Leclair : Donc, est-ce que la collaboration qu'on prévoit va se faire dans les deux cas? Lorsque quelqu'un pose, en protection de la jeunesse, une plainte, est-ce qu'automatiquement la CNESST va en être saisie dans des brefs délais? C'est quoi, l'intention derrière ça, de cette collaboration-là?

• (17 h 40) •

Mme Vien : Là, moi, je nous invite à ne pas trop s'étendre, là, puis perdre la cible que nous, on souhaite, là. La cible, c'est quoi? La cible, c'est de s'assurer que, quand il y a des cas de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel, que, oui, la CNESST soit, bien sûr, saisie, mais qu'une information soit envoyée. Ça, c'était une demande qui a été formulée, vous le savez, que, donc, cette information-là soit transmise à la CDPDJ, notamment pour compiler des informations, pour bien connaître le phénomène puis s'assurer qu'on puisse le contrer bien comme il faut.

Juste revenir sur ce que vous disiez tout à l'heure sur le consentement de la ministre sur cette entente-là. Je veux juste qu'on se comprenne bien, là. Ce n'est pas la ministre ou le ministre qui va déterminer si telle plainte, elle doit se rendre ou pas, là, pas dans le contenu, là. Non, non. Bien, je... Parce que c'était un peu ça que vous avez laissé entendre, probablement sans le vouloir, mais c'est très important. Le ou la ministre... La ministre, en ce qui me concerne, en ce moment, là, elle ne va pas se mêler de ça, là. Elle, elle va se mêler de ça une fois.

Quand la CDPDJ puis la CNESST vont s'asseoir — c'est déjà commencé, les pourparlers — ils vont me proposer une entente qui va durer longtemps dans le temps, là, puis qui va dire : Voici comment ça va se passer. Quand moi, je vais recevoir une plainte, là, à la commission des normes, là, voici comment ça va se passer, comment je vais l'envoyer, la plainte, sous quelles conditions puis dans quel délai. Est-ce que c'est correct? Moi, je vais signer ça une fois. C'est de même. Après ça, moi, je n'interviens plus, là. Les organisations sont sur... Ils sont donc... C'est des organisations qui sont aguerries, là. Et donc, s'il y a du harcèlement psychologique, du harcèlement sexuel au travail, cette information-là va s'en aller à la CDPDJ comme c'était souhaité. M. le député, il n'y en a pas un des deux groupes qui ne sera pas prudent pour échapper un droit, là. Ce sont des organisations qui sont dans la défense des droits.

M. Leclair : Mais, d'abord, est-ce que c'est faux ou réel de prétendre que, dans un futur, il n'y aura pas de délai qui va faire achopper une enquête ou un dossier, alors qu'on n'en a peut-être pas eu des milliers? Mais, lorsqu'il y avait une moins bonne, disons-le comme ça...

Mme Vien : Non, on va se donner un... Actuellement, là, au moment où on se parle, là, on a trois mois, à la commission des... Ça, c'est parce que c'est l'autre article après, là, mais on peut en discuter si vous voulez. Actuellement,

là, vous avez 90 jours pour déposer une plainte, je vais le dire en mes mots, là, aux normes du travail. C'est ça? Vous avez trois ans pour déposer la même plainte, si vous voulez, à la CDPDJ. Je veux dire, il y a un espace, là, qui fait en sorte que c'est peu probable qu'il y ait un droit qui ne puisse pas s'exercer, O.K.? Là, on va venir allonger le délai pour porter plainte à la commission des normes. Et je vais vous expliquer pourquoi je privilégie telle action plutôt que telle autre, là, telle voie plutôt que telle autre, là. Mais c'est peu probable qu'un droit vienne s'éteindre à cause d'un autre, là. Je ne sais pas si je m'explique bien, là. Je suis fatiguée, là, mais...

M. Leclair : O.K. Bien, d'abord, une dernière question là-dessus. Est-ce que c'est tous les cas qui vont devenir en collaboration entre les deux organisations ou on va choisir dans ces cas-là ou dans ces cas-là? Comment que ça va être jugé? Est-ce que la plainte, elle va faire comme... envoyer aux deux, puis là, bien, celle qui a le mandat de le faire le fait, ou simplement certains types de plaintes, certains types d'enquêtes, ou c'est tout qui va être en collaboration? Donc, on ne pourra pas en échapper aucun.

Mme Vien : En fait, c'est l'idée, mais il faut... Sans entrer dans les technicalités, mais on m'informe, par exemple, qu'il peut y avoir des nuances, là. Vous pouvez poursuivre, par exemple, un collègue de travail à la CDPDJ, mais, à la commission, à la CNESST, vous porterez plainte, par exemple, envers votre employeur. Est-ce que je comprends bien? Est-ce qu'on peut porter plainte aussi contre un employé? Non?

Une voix : ...

Mme Vien : Ah! c'est ça? Je veux juste être sûre de ce que je dis, là. Oui, correct? Mais, en fait, ce qui pourra être transmis, ce qui devra être transmis le sera en fonction de la nature des plaintes qui seront portées.

M. Leclair : Mais comment qu'on va juger ça, là? Je parle physiquement, opérationnellement parlant. On reçoit une plainte demain matin à la CNESST, il y a quelqu'un qui dit : Bon, ça, est-ce que ça touche l'autre organisation? C'est un réflexe qui va se faire tout de suite ou c'est en chemin, quelque part, quelqu'un va dire : Aïe! N'oubliez pas, là, en commission parlementaire, on a dit qu'il fallait aviser les autres. Mais le processus, il va marcher comment, là, quand on passe, là, dans la machine à saucisse, là, dire... La plainte est formellement faite, admettons, à la CNESST ou à l'autre organisation. Qu'est-ce qui va changer dans le processus pour dire : Là, là, inquiétez-vous pas, on ne peut pas l'échapper, exemple?

La Présidente (Mme Richard) : Mme la ministre.

Mme Vien : L'entente n'est pas écrite, M. le député, là.

M. Leclair : ...vous disez oui ou on attend de voir l'entente?

Mme Vien : Bien oui, c'est certainement ça.

M. Leclair : Mais en tout cas je pense que vous avez saisi...

Mme Vien : Le principe, là... Ce qui est important, après-midi, là, c'est le principe. Le principe, il dit ceci : On n'en veut plus, de harcèlement sexuel dans les milieux de travail, O.K., puis voici comment on va faire pour contrôler l'affaire. Vous allez pouvoir porter plainte à la Commission des normes du travail, et celle-ci va alimenter la Commission des droits de la personne sur certains aspects. Il va y avoir une entente administrative entre les deux organisations, comme ça nous était demandé. Maintenant, pour les détails, nous ne les avons pas. C'est ça, le principe. Il va y avoir une collaboration entre les deux organisations. C'est ça qui nous était demandé. C'est ça qu'on vient mettre dans la loi. Ça n'existait pas avant. Puis, concernant les considérations administratives, ça viendra un petit peu plus tard. On ne les a pas en ce moment.

M. Leclair : Et moi, j'applaudis le fait qu'effectivement on met du mordant, on met quelque chose de solide pour enrayer ça le plus possible dans le futur, puis sinon à 100 %. La seule affaire que je veux m'assurer aussi, c'est ces propres groupes là, des gens qui travaillent avec eux, qui nous disent : Bien là, il ne faudra pas l'échapper parce que l'autre n'a pas avisé. Là, je comprends très bien, la ministre dit : Regarde, ça ne se passera plus comme ça. Les deux groupes vont s'asseoir ensemble, puis on va s'assurer qu'on n'en échappera plus. Là, moi, je fais confiance aux deux entités, là. C'est des gens très professionnels. Mais on est dans cet article-là, et je me dois de dire : Il ne faut plus en échapper un. Quelqu'un va avoir une perte de droits, surtout à cause de quelque chose d'administratif. Mais j'ai confiance que ça ne se reproduira pas. Mais en ce moment on ne voit pas les règlements et la machine à saucisse, excusez l'expression, comment qu'elle va fonctionner. Mais j'ose espérer que les deux entités sont très professionnelles et vont trouver quelque chose qui peut être fonctionnel. On ne l'avait pas. Là, on l'a puis on veut y mettre du mordant. Alors, moi, ça me va, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Beauharnois. M. le député de Gouin.

M. Nadeau-Dubois : Oui. Je suis d'accord avec la ministre quand elle dit qu'avec les délais actuels c'est peu probable parce qu'il faudrait d'énormes délais administratifs pour qu'on vienne combler l'écart. Je suis bien d'accord avec la ministre. Ceci étant dit, c'est peu probable. Ce n'est pas impossible. Et surtout la loi qu'on vote ici, elle va se maintenir dans le temps, en tout cas, on l'espère, pendant de nombreuses années, voire plusieurs décennies. Alors, je me dis qu'il serait peut-être à propos de venir modifier pour inscrire dans la loi la volonté que nous avons, comme législateurs, que le délai de transmission soit limité afin de ne pas porter préjudice à un salarié qui porterait plainte.

Donc, je vais déposer un sous-amendement en ce sens-là. C'est très général. Ce n'est rien de restrictif. Mais je pense que ça peut être intéressant de le dire dans la loi, que, dans la fameuse entente de collaboration, bien, le législateur dise : On veut que, dans cette entente-là, il y ait des dispositions pour s'assurer que le délai ne porte pas préjudice aux salariés. Donc, si on suspend, je pourrais faire parvenir l'amendement à tout le monde. En fait, c'est déjà envoyé.

La Présidente (Mme Richard) : Vous avez toujours l'intention, après la discussion, qui fut courte, de déposer un sous-amendement?

M. Nadeau-Dubois : Oui.

La Présidente (Mme Richard) : Donc, on va suspendre quelques instants, le temps que la commission en prenne connaissance et le distribue par la suite aux membres de la commission. Je suspends les travaux.

(Suspension de la séance à 17 h 49)

(Reprise à 17 h 56)

La Présidente (Mme Richard) : Et donc nous en étions au sous-amendement déposé par le député de Gouin. Tous les membres de la commission, vous avez reçu copie du sous-amendement. M. le député de Gouin, vous avez la parole.

M. Nadeau-Dubois : Oui, merci, Mme la Présidente. J'ai bien entendu la volonté de la ministre, et, on peut présumer, celle aussi des deux commissions en question, de collaborer dans l'efficacité et la rapidité. Personne ne souhaite que, par un délai administratif, une plainte devienne... disons, tombe en prescription. Donc, il ne s'agit pas de présumer de la mauvaise foi de quiconque, mais de dire : Bien, inscrivons-le donc dans la loi si c'est si unanime, comme volonté, qu'on souhaite, dans l'entente qui sera conclue entre les deux commissions, bien, que ce soit prévu qu'il y a un mécanisme, parce que faisons une hypothèse. Admettons, hypothèse purement théorique, bien sûr, qu'il y ait une crise à la commission des droits de la personne et de la jeunesse puis qu'il y ait des délais qui soient générés par cette crise purement fictive ou qu'il y ait un nombre impressionnant de plaintes déposées simultanément et que ça génère, donc, des délais. Tu sais, on écrit une loi aujourd'hui, mais elle va durer dans le temps. Donc, je pense qu'on a le devoir de voir venir les éventuels problèmes et de mettre dans la loi l'idée que, bien, si jamais il y avait des délais pour des raisons exceptionnelles, bien, on s'assure, dans l'entente entre les deux commissions, que ces délais-là ne portent pas préjudice, ce qui est une manière plus générale de dire qu'on souhaite que ça ne soit pas à cause de ces délais-là qu'une plainte devienne prescrite. Voilà.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Gouin. Mme la ministre.

Mme Vien : Moi, je suis tout à fait d'accord avec lui puis je suis prête à voter, et à voter pour son amendement... son sous-amendement... en tout cas, sa proposition.

La Présidente (Mme Richard) : Bon, je comprends qu'il y a un appel au vote. Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Non? Donc, je mets aux voix le sous-amendement déposé par le député de Gouin. Est-ce que le sous-amendement est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté. Donc, on revient à l'amendement tel qu'amendé. Est-ce que l'amendement qui avait été déposé plus tôt, tel qu'amendé, est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté. Mme la ministre, à l'article 37, je pense que vous aviez un autre article aussi à nous soumettre... un autre amendement. Vous vouliez faire un nouvel article? Non?

Une voix : ...

La Présidente (Mme Richard) : C'est parce que nous, on l'avait ici, mais vous aviez un ajout. L'article 37 est adopté? Bien, c'est ce que je vous propose. Est-ce que l'article 37...

M. Leclair : Non, non, moi, j'ai un autre commentaire à faire sur 37. Moi, je voudrais juste savoir... À l'article 37, là, tu sais, on parle des deux groupes. Est-ce qu'il y a des gros montants, des gros budgets de prévus à ça, pour toute cette nouvelle organisation là, ou ils vont faire ça sur les heures du midi?

Mme Vien : Non. Ils ont pas mal déjà beaucoup d'argent puis beaucoup de monde. Oui, oui, ils ont ce qu'il faut, je pense.

M. Leclair : Donc, il n'y a pas de nouvel argent. C'est des nouvelles données, les gens vont se jaser.

Mme Vien : À première vue, je n'ai pas...

Une voix : ...

Mme Vien : Oui, c'est ça. Pourquoi ça coûterait quelque chose d'avoir une entente entre deux organisations?

M. Leclair : Bien, veux veux pas, ça crée de l'ouvrage, là. Il faut qu'il y ait de l'arrimage.

Mme Vien : Pas au moment où on se parle. Au moment où on se parle, je n'ai pas prévu ça.

M. Leclair : O.K. Ça fait qu'il n'y a pas de montant de prévu. Donc, ce n'est rien de majeur qui va se passer là?

Mme Vien : Je ne souhaite pas que ce soit compliqué, justement.

La Présidente (Mme Richard) : Il reste moins d'une minute.

M. Leclair : Je reste peut-être sceptique. L'argent, c'est le nerf de la guerre, puis, quand il n'y a pas d'argent dans les organisations... Mais ça me va, Mme la Présidente. Je ne m'attendais pas à voir un chèque, là.

La Présidente (Mme Richard) : Est-ce qu'il y a d'autres interventions? S'il n'y a pas d'autre intervention, nous procédons à la mise aux voix. Est-ce que l'amendement... tel qu'amendé, à l'article 37, est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Richard) : Adopté. Sur ce, moi, je vais vous souhaiter une bonne fin de soirée, parce que le temps a avancé rapidement, et je vous remercie tous pour votre collaboration.

Et, compte tenu de l'heure, la commission ajourne ses travaux au mardi 5 juin, à 10 heures. Merci beaucoup.

(Fin de la séance à 18 heures)