



ASSEMBLÉE NATIONALE

DEUXIÈME SESSION

TRENTE-SIXIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

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

Le mardi 10 décembre 2002 — Vol. 37 N° 68

Étude détaillée du projet de loi n° 143 — Loi
modifiant la Loi sur les normes du travail et
d'autres dispositions législatives (1)

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

QUÉBEC

320.54

061

03

2001/03

2001/03

13

813

7.

Ench

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

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

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

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

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

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

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

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

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente de l'économie et du travail

Le mardi 10 décembre 2002

Table des matières

Remarques préliminaires	1
M. Jean Rochon	1
M. André Tranchemontagne	1
M. François Gaudreau	2
Mme Jocelyne Caron	3
Commentaires du Barreau du Québec déposés	3
Étude détaillée	
Loi sur les normes du travail	
Le champ d'application	3
La Commission	10
Cotisation	
Interprétation	19
Les normes du travail	
Le salaire	19
La durée du travail	36
Les jours fériés, chômés et payés	49
Les congés annuels payés	59
Les repos	61
Les absences pour cause de maladie ou d'accident	63
Les congés pour événements familiaux	68

Autres intervenants

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

Mme Françoise Gauthier
M. Benoît Laprise
M. Guy Lelièvre
M. Rémy Désilets

Le mardi 10 décembre 2002

Étude détaillée du projet de loi n° 143

(Onze heures quatorze minutes)

Le Président (M. Rioux): Alors, je déclare la séance ouverte. Le mandat de la commission de l'économie et du travail, c'est de procéder à l'étude détaillée du projet de loi n° 143, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives.

Mme la secrétaire, pouvez-vous nous faire connaître les remplacements?

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

Remarques préliminaires

Le Président (M. Rioux): Alors, nous sommes à l'étape des remarques préliminaires. Je vais demander au porte-parole de l'opposition officielle de faire ses remarques préliminaires. Vous avez 20 minutes. Et ensuite... Excuse-moi. Excusez-moi, M. le député. Vous avez raison, on commence par... Ha, ha, ha!

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Non, non, pas du tout, pas du tout. Ha, ha, ha! Prêtez-moi pas ce genre d'intentions. Je vais d'abord demander au ministre de faire ses remarques. M. le ministre, vous avez droit à 20 minutes, tout comme le porte-parole de l'opposition officielle, mais j'ajoute que tous les députés peuvent faire des remarques préliminaires, et ils ont 20 minutes chacun aussi. Alors, M. le ministre.

M. Jean Rochon

M. Rochon: Merci, M. le Président. Alors, ça va être très bref comme remarques préliminaires. On a terminé les rencontres avec ceux qui sont venus présenter des mémoires et formuler des recommandations à la commission. Comme je l'avais dit, dans les derniers jours, il y a des équipes qui ont travaillé très fort pour réviser le plus complètement possible, là, et les mémoires et le contenu des discussions que nous avons eues avec les différentes personnes. Nous aurons, en conséquence, un certain nombre de modifications, qu'on appelle communément des papillons, au projet de loi, mais qui vont strictement dans le sens de bonifier, de resserrer ce qui est présenté dans le projet de loi, inspirées des commentaires qui ont été faits ici, en commission. Il n'y a évidemment pas d'éléments nouveaux qui seront apportés.

Et je pense que le travail qu'on a pu faire nous a confirmé ce qu'on s'était dit au début des rencontres, que c'est une période importante dans le travail d'une commission parlementaire, où les ajustements fins

deviennent possibles pour bonifier le projet de loi grâce à la collaboration de tous ceux qui ont pris la peine d'analyser ce projet de loi et de venir nous rencontrer. Alors, selon nos règles qui sont prévues, à chacun des articles on pourra présenter et justifier, expliquer les quelques modifications que l'on souhaite faire. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup, M. le ministre. M. le porte-parole de l'opposition officielle, député de Mont-Royal.

M. André Tranchemontagne

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. À mon tour de faire quelques remarques. D'abord, la première, ce serait plutôt une question que j'aimerais poser au ministre: Est-ce que le ministre, étant donné que les fonctionnaires ont travaillé toute la fin de semaine, comme on disait vendredi dernier, pourrait déposer en bloc les modifications qu'il va proposer, là, à travers les différents articles qui pourraient être touchés? Alors, ça, c'est une question qu'il serait important de...

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, le porte-parole de l'opposition demande si vous allez déposer en bloc l'ensemble des amendements que vous entendez déposer devant la commission.

M. Rochon: Je peux répondre tout de suite?

Le Président (M. Rioux): Oui, oui.

M. Tranchemontagne: Oui.

M. Rochon: Bon, moi, je suis tout à fait ouvert à ce qui va sembler, à nos collègues de l'opposition, faciliter le plus leur travail. On pourrait tout de suite, séance tenante, déposer à peu près la moitié, allant jusqu'au chapitre du harcèlement psychologique, pour la simple raison que les gens travaillent encore sur les formulations des autres amendements. Les autres, je pense qu'il serait raisonnable, là, tout en respectant le rythme de travail que ça prend pour compléter ces amendements... On pourrait les avoir demain matin. Si jamais il y en avait d'autres qui étaient terminés plus tôt, on pourra les rendre disponibles à ce moment-là.

Le Président (M. Rioux): Ça va, M. le député?

M. Tranchemontagne: Ça va très bien. Parfait. J'apprécie. Merci beaucoup.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Vous pouvez poursuivre.

M. Tranchemontagne: Pardon? Tant mieux s'il y en a la moitié qui sont approuvés.

Alors, comme on disait vendredi, on a eu très peu de temps... de faire des remarques finales, si vous voulez, étant donné les événements au salon bleu. Le projet de loi, c'est un projet important, c'est un projet qui touche environ 1,5, 1,6 million de travailleurs, travailleurs non syndiqués pour la grande majorité. On déplore peut-être une chose, c'est que c'est un projet de loi extrêmement important, comme je viens de le dire, mais il a été déposé seulement à la date limite du 7 novembre. Alors, s'il avait été déposé avant, on aurait eu plus de temps pour l'étudier en profondeur. Alors, on déplore évidemment ceci.

Autre remarque que j'aimerais faire, c'est que c'est important parce que ça touche plusieurs petites et moyennes entreprises du Québec, et, comme on le sait, les PME au Québec sont responsables de la création d'emplois au cours des dernières années. Dépendant qui le dit, bien, on parle d'un minimum de 70 % des emplois qui ont été créés dans les PME. Et c'est sûr que, bien que le projet de loi est un projet qui est intéressant, qui s'attaque à des problèmes particuliers dans le monde non syndiqué, si je peux dire, des 1,6 million de travailleurs dont on a parlé, il est important aussi de regarder l'incidence pour ces PME pour non pas... pour améliorer, oui, les conditions de travail de ces gens-là, mais aussi pas au point de tuer l'entreprise. Et puis, à ce moment-là, bien, le résultat qu'on poursuivait est encore pire, puisque, au lieu d'améliorer la situation des employés, on en arrive à une perte d'emplois. Donc, ce sera important pour nous, au cours des prochains jours, de s'assurer de regarder comme il faut les impacts économiques sur les entreprises du Québec des différentes mesures qui sont proposées par le projet de loi.

● (11 h 20) ●

Comme je disais au tout début du dépôt du projet de loi, ce qu'il y a de difficile à suivre, c'est que, bien que des fois on est favorables à chacune des mesures, il reste que les mesures pour la PME se sont accumulées à travers les années. Comme, par exemple, si on parle de l'équité salariale, non pas le phénomène de l'équité lui-même, mais tout le processus de l'équité salariale, pour une PME, c'est extrêmement exigeant parce que, comme vous savez, une PME, ça peut avoir cinq, 10 employés. Ça n'a donc pas une personne qui est en charge des ressources humaines, qui lui, dévoue 100 % de son temps à tous ces dossiers-là et ces causes-là. Alors donc, c'est souvent le temps du propriétaire qui est utilisé pour justement accomplir ces tâches-là, et, le temps qu'il passe à accomplir ces tâches qu'on lui demande ou que le gouvernement lui demande, bien, il ne les passe pas à vendre son produit ou à le produire. Alors, ça lui oblige des contraintes additionnelles qui souvent n'aident pas à la petite et moyenne entreprise. Alors, c'est donc important pour nous, au cours des prochains jours, de regarder ça, de regarder les impacts économiques de ces différentes mesures là, sans nécessairement dire qu'on n'est pas favorables à ces mesures-là.

Évidemment, on ne sera pas surpris des réactions qu'on a eues au cours de la semaine dernière, c'est-à-dire qu'on s'est rendu compte que les associations patronales étaient généralement contre les mesures proposées, et les associations de travailleurs ou les syndicats étaient

généralement favorables aux mesures. Mais, nous, nous devons prendre nos propres opinions, donc il va falloir regarder consciencieusement particulièrement les nouvelles mesures apportées par le ministre.

Je vous rappellerai de mes inquiétudes au niveau du harcèlement psychologique, ou enfin de la définition du harcèlement psychologique, et je pense qu'on devra y revenir, d'autant plus qu'on semble avoir certaines difficultés d'évaluer... C'est un domaine où c'est nébuleux. On n'a pas d'expérience, on n'a pas de vécu. Alors donc, ça va être important qu'on puisse discuter en profondeur des conséquences de tout ce dossier du harcèlement psychologique.

Il faudra aussi peut-être parler ou toucher légèrement aux ressources que le ministre est prêt à mettre au niveau des deux commissions, la Commission des normes du travail mais aussi la Commission des relations de travail, parce qu'on sait que, à la Commission des relations de travail, pour le moment en tout cas, ils n'ont pas le nombre de commissaires qu'ils avaient avant la création de la Commission il y a quelques semaines. Donc, il faudrait connaître aussi les intentions du gouvernement, parce que c'est bien beau d'avoir une loi, c'est bien beau d'avoir des objectifs, des idées, des concepts, mais il faut aussi être capable de les mettre en application. Pour les mettre en application, bien, ça prend du monde puis ça prend des ressources, que ce soient des ressources financières ou des ressources humaines.

Donc, je pense que, à travers le projet de loi, nous allons porter une attention particulière donc aux conséquences de certaines des propositions qui sont contenues dans le texte de loi. Il y aura des sujets aussi qui sont plus pointus qui nous ont été soulevés au cours de la dernière semaine. Je pense que les gens qui sont venus nous rencontrer ont fait un excellent travail au niveau de la qualité de leurs analyses du projet de loi, et on doit donc, au cours des prochains jours, en tenir compte, et j'espère que ça fera, comme d'habitude, une discussion assez ouverte entre le ministre et l'opposition. Alors, sur ce, au travail!

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup, M. le député de Mont-Royal. M. le député de Vimont.

M. François Gaudreau

M. Gaudreau: Oui. Merci, M. le Président. Écoutez, effectivement, vendredi passé, ça a été très rapide, la façon dont ça s'est terminé. Alors, il y avait deux, trois petits points que j'aurais aimé mentionner. Je crois que M. le ministre avait mentionné qu'il était pour vérifier la différence des deux études, celle de la FCEI, la Fédération canadienne des entreprises indépendantes, qui parlait d'une étude d'impact de 1,6 milliard, et celle du gouvernement qui parlait de 188 millions. Il me semblait que la différence était énorme, et, si je me souviens bien, on avait mentionné qu'on était pour être très attentif à ça et peut-être revenir avec de l'information concernant la disparité entre les deux. Ça, c'est un élément que j'aurais aimé entendre un peu plus.

Depuis vendredi, j'ai été appelé par plusieurs restaurateurs me faisant part de leurs craintes versus ce que les normes, ou le projet de loi était pour changer. Là, à leur façon de faire. Alors, ils sont très inquiets, et je

vais sûrement porter un peu plus attention à ce domaine-là quand on aura à l'étudier.

Alors, c'étaient juste ces petits points là. J'espère qu'on aura peut-être quelques réponses là-dessus. Merci.

Le Président (M. Rioux): Bien. D'autres remarques? Mme la députée de Terrebonne.

Mme Jocelyne Caron

Mme Caron: Merci, M. le Président. Alors, très brièvement. M. le Président, cette loi-là, elle est extrêmement importante pour plus de 1,6 million travailleurs, travailleuses, et il faut rappeler, comme nous l'ont rappelé à quelques reprises différents groupes comme le Conseil du statut de la femme ou Au Bas de l'échelle, que ce projet de loi là touche très majoritairement, largement les femmes. C'est des normes tout à fait minimales que nous offrons, et, s'il y a des inquiétudes du côté du porte-parole de l'opposition officielle concernant l'application au niveau des entreprises — et il nous a donné l'exemple de l'équité salariale — ce que je dois dire là-dessus, M. le Président, c'est que, lorsqu'on se parle d'équité, que ce soit l'équité salariale ou une équité entre les travailleurs et les travailleuses, lorsqu'on parle de justice sociale, c'est effectivement exigeant. C'est exigeant pour le gouvernement qui prend la décision de légiférer pour contrer les inéquités, mais c'est aussi bien sûr exigeant pour les entreprises qui vont devoir appliquer...

Mais pour moi ce qu'on doit comprendre de cette législation, c'est que, lorsqu'on légifère dans ces domaines-là, c'est pour corriger des injustices. Donc, on se doit de le faire, même si c'est exigeant comme législateur et même si c'est exigeant au niveau des entreprises qui ont à appliquer... Il faut le faire pour corriger ces injustices, et je pense en particulier aux jours fériés. Et là-dessus les inquiétudes au niveau des restaurateurs... Je pense que l'interprétation qui était faite sur le terrain de cette disposition-là, elle était erronée, puisqu'on ne disait pas: Un travailleur qui arrive, dès le lendemain a automatiquement le droit à une journée complète payée. L'article 62 est quand même clair, c'est que tu dois verser une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. Or, je pense qu'il y a une balise importante, mais on vient apporter un correctif qui m'apparaît, pour moi, tout à fait essentiel.

Quand on doit légiférer aussi au niveau de l'équité, c'est de répondre au niveau des nouvelles exigences de la société, et là je pense à l'importance de la conciliation famille-travail. On ne peut pas, comme société, passer notre temps à dire que c'est important de concilier famille-travail et de ne jamais adopter de mesures qui vont pour nous permettre de faciliter cette conciliation famille-travail. Et donc, je termine en disant que ce que nous faisons avec ce projet de loi là, c'est extrêmement important pour de nombreuses Québécoises, de nombreux Québécois qui jusqu'à ce moment-ci n'ont pas pu obtenir ces normes tout à fait minimales.

On vient aussi corriger une injustice importante, je pense, élargir du côté des domestiques résidant chez leur employeur, du côté des gardiennes de personnes, du côté des salariés agricoles, et je pense que nous serons, à

la fin de cette commission, très heureux et très heureuses du travail effectué. Merci beaucoup, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup, Mme la députée. Est-ce qu'il y a d'autres parlementaires qui désirent faire des remarques préliminaires? Non?

Commentaires du Barreau du Québec déposés

Alors, je dépose devant la commission les commentaires du Barreau du Québec, qui ont fait parvenir un peu leur opinion. Ils ne voulaient pas se présenter devant la commission, mais ils voulaient faire connaître quand même aux membres de la commission leur opinion. Alors, je dépose pour information aux parlementaires.

Étude détaillée

Loi sur les normes du travail

Le champ d'application

Nous abordons donc l'étude du projet de loi article par article, et le Parlement du Québec qui décrète ce qui suit: L'article 2 de la Loi sur les normes du travail (Lois refondues du Québec, chapitre N-1.1) est modifié par la suppression, dans le paragraphe 2° du premier alinéa, de « pourvu que, selon la loi du lieu de son travail, il n'ait pas droit à un salaire minimum ».

M. le ministre, vous avez des explications à donner, j'imagine, sur cet amendement.

• (11 h 30) •

M. Rochon: Oui. L'amendement vise, M. le Président, à s'assurer qu'un salarié qui est un résident du Québec et qui est employé par une entreprise du Québec se voie appliquer la loi des normes minimums du Québec peu importe où il fait son travail, singulièrement en ce qui concerne le salaire minimum, par exemple. Alors, il y a eu des situations de travailleurs du Québec qui sont allés à l'extérieur, même dans d'autres pays, pour travailler, et, parce qu'il y avait une non-concordance ou une inexistence de telles conditions dans l'autre pays ou dans l'autre province, ces gens-là étaient privés des conditions de travail qu'ils auraient eues s'ils avaient été au Québec. Alors tout ce que l'article vise essentiellement, c'est de s'assurer que, quand il s'agit encore une fois d'une entreprise du Québec et de travailleurs du Québec, la loi des normes minimales s'applique peu importe où le travail est exécuté.

Le Président (M. Rioux): Merci. M. le député.

M. Tranchemontagne: Oui. Voilà déjà, suite à un exemple, qu'il y a un risque pour l'entreprise québécoise. Je vais vous donner un exemple. Supposons un entrepreneur du Québec qui fait une soumission pour une job quelconque au Nouveau-Brunswick. Alors, on sait qu'au Nouveau-Brunswick, par exemple, le salaire minimum est substantiellement inférieur à celui du Québec. Alors, l'entrepreneur qui veut soumissionner pour une job qui se passe au Nouveau-Brunswick ne pourra pas soumissionner sur la foi du salaire minimum d'ici parce qu'il sait fort bien que là-bas sa compétition qui est locale

va soumissionner avec un salaire minimum inférieur. Donc, ça veut dire que, s'il est intéressé à avoir le contrat en question, il faudra absolument que l'employeur du Québec engage du talent local là-bas au salaire minimum de là-bas. Donc, à ce moment-là, je me dis: Est-ce que ce texte de loi, ou cette rectification, ne vient pas nuire aux travailleurs du Québec qui aujourd'hui pourraient aller travailler dans cette autre province peut-être à un taux inférieur, mais, quand même, ils auraient du travail puis ils travailleraient? J'ai pris le cas du Nouveau-Brunswick parce que c'est possible, c'est voisin, c'est... Alors, je me demande si on ne se tire pas dans le pied avec un correctif comme celui qu'on propose.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Mont-Royal, on va laisser la parole au ministre pour répondre à votre question.

M. Rochon: Bon, selon les informations que l'on a, M. le Président, le changement que fait l'article par rapport à la situation réelle vécue est nul ou est minime. La situation qui s'est établie, c'est que les entreprises en général donnent des conditions de travail à leurs employés qui sont celles des lois du Québec et ne font pas la différence pour le travailleur qui pour une semaine ou une période de temps va aller exécuter un contrat à l'extérieur. Alors, on s'ajuste un peu sur ce qui est la pratique. Parce que, il faut bien le dire, il faut toujours avoir à l'esprit que...

On l'a dit dans nos discussions antérieures, là, qu'il y a toujours les deux côtés de la médaille qu'il faut regarder. La main-d'oeuvre occasionne un déboursé pour l'entreprise, mais ce n'est pas seulement une dépense, là, il y a une forme d'investissement là-dedans, et surtout dans le contexte, où on est maintenant, d'une rareté de la main-d'oeuvre, en deçà de ce que sont les conditions générales au Québec. Les employeurs ne trouvent pas des travailleurs au niveau de compétence qu'ils souhaitent avoir ou ne les retiennent pas, ces gens-là. La main-d'oeuvre devenant plus rare, ils sont sollicités ailleurs et s'en vont.

Alors, ce que je peux dire à la commission, c'est: Selon toutes les informations qu'on a, on vient là un peu s'ajuster à la pratique qui s'est établie justement avec le jeu de la concurrence entre les entreprises pour recruter et retenir une main-d'oeuvre compétente. Bon. Et, s'il y avait peut-être certaines entreprises qui voulaient sauver un petit peu d'argent quand certains de leurs travailleurs exécutaient un contrat à un endroit où le salaire minimum était inférieur, par exemple, bien, dans ce cas-là, oui, ce sera un déboursé de plus. Mais ce n'est pas un impact majeur, même pas important, dans ce cas-là, et c'est clairement une mesure d'équité pour les travailleurs du Québec.

Le Président (M. Rioux): Merci.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président.

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

M. Tranchemontagne: Ha, ha, ha! Je ne connais pas les données précises, évidemment, je n'ai pas accès à cette information-là, sauf que, M. le ministre, vous

accepterez que... D'abord, vous faites une prémisse qui n'est pas nécessairement juste quand vous dites que l'employeur irait embaucher quelqu'un d'ailleurs pour sauver de l'argent. Moi, je vous parlais de compétitivité. Mettons que l'employeur décide de soumissionner sur un contrat potentiel dans une autre province où le salaire minimum est inférieur. Bien, ce que je veux vous dire... Je ne dis pas de ne pas le faire, mais je dis que l'article dont on parle va contraindre l'employeur. S'il veut être compétitif avec les autres employeurs de la province dont on parle, bien, il devra obligatoirement engager des gens de cette province-là et non pas des Québécois qui pourront s'en aller. Parce que, si on prend encore une fois l'exemple du Nouveau-Brunswick, notre salaire minimum étant plus élevé que le leur, si je suis un employeur et que je décide de soumissionner sur un contrat, bien, si je veux être compétitif, je ne pourrai pas partir à partir de notre salaire de 7,20 \$ de l'heure. Je vais être obligé de présumer que je vais engager des gens de là-bas pour faire le contrat, pour accomplir la tâche.

M. Rochon: Bon, M. le Président, je rajouterai là-dessus...

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

M. Rochon: ...si vraiment, pour une entreprise québécoise qui veut avoir des conditions différentes et est en compétition avec une entreprise du Nouveau-Brunswick, disons... Bon, bien, qu'ils engagent des travailleurs du Nouveau-Brunswick, puis à ce moment-là ce n'est pas un résident du Québec, les lois du Québec ne s'appliquent pas à ce travailleur-là puis il sera en compétition. Si, par contre, avec la main-d'oeuvre québécoise, l'employeur du Québec trouve qu'il a des atouts qui vont lui permettre d'aller chercher son contrat quand même, bien là il va appliquer les lois du Québec au gens du Québec. Par ailleurs, on ne l'empêche pas évidemment de prendre des gens qui sont soumis à un autre régime juridique, il peut employer qui il veut.

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

M. Tranchemontagne: Oui. Mon point n'était pas qu'on voulait l'empêcher, c'est juste que je me dis: On favorise l'entrepreneur du Québec à embaucher des gens de la province où il va aller faire le travail, dans la mesure où cette province-là a un salaire minimum plus bas que le nôtre. Le seul exemple où il est plus haut que le nôtre, ce serait la Colombie-Britannique. Toutes les autres provinces sont plus bas que nous, et c'est ça que je pense qui est la conséquence. Donc, on se tire un peu dans le pied parce qu'on pourrait peut-être... C'est sûr que les gens auraient un salaire minimum moindre, mais, au moins, ils auraient de l'ouvrage. C'est le seul point que je veux faire.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

M. Tranchemontagne: Mais le ministre, je m'en rends compte, le reconnaît, que ça peut vouloir dire que des gens du Québec n'auront pas certains emplois s'il y a un employeur qui fait application pour un contrat à l'extérieur du Québec.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Autres commentaires?

M. Tranchemontagne: Non.

Le Président (M. Rioux): Non? Est-ce que l'amendement proposé est adopté?

M. Tranchemontagne: Sur division.

Le Président (M. Rioux): Sur division. L'article 3 de cette loi est modifié par le remplacement du paragraphe 2° par le suivant: «Sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives, au salarié dont la fonction exclusive est[...] — d'assurer — la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, lorsque cette fonction est exercée de manière ponctuelle ou est fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou communautaire.» M. le ministre.

M. Rochon: Oui, M. le Président. C'est-u là-dessus qu'on a un papillon, là?

Une voix: Oui.

M. Rochon: Bon. Alors, M. le Président, là-dessus, on a un amendement à l'avant-projet. Je pense qu'on a distribué...

M. Tranchemontagne: Oh! t'as pas eu les amendements, hein?

M. Rochon: Est-ce qu'il en manque, des...

M. Tranchemontagne: Est-ce qu'on peut avoir une copie des amendements?

M. Rochon: On en a-tu encore des copies? J'en ai une ici. Elle est-u intégrale? Tiens. On va vous en avoir un jeu.

Le Président (M. Rioux): O.K. J'ai le texte de l'amendement. Alors, je relis le texte. Après ça, vous donnerez les explications, monsieur, O.K.?

Une voix: Oui.

● (11 h 40) ●

Le Président (M. Rioux): Alors: «Au salarié dont la fonction exclusive est d'assurer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, lorsque cette fonction est exercée de manière ponctuelle, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives, ou encore est fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou d'entraide dans la communauté.» Voilà.

M. Rochon: Bon. Alors, on se rappellera que le changement que le projet de loi, d'abord, avant le papillon, propose à la loi, c'est strictement de prévoir la situation de la garde d'un enfant, d'un malade ou d'une personne handicapée. C'est de couvrir, autrement dit, les gardiens et les gardiennes de la personne.

Le papillon, tout ce qu'il vient faire, c'est une écriture plus facile à comprendre. On nous a fait remarquer que, dans le projet de loi, on commençait en disant: «Sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives...» C'est une restriction qu'on retrouve dans la loi actuelle à la fin de l'article, et on le ramenait au début, puis on rajoutait l'autre exception qu'on voulait faire en couvrant l'ensemble des gardiens et des gardiennes. C'est d'éviter de couvrir les gens qui rendent ce service parce qu'ils sont des gens de la famille, des proches, ou que c'est dans un contexte de relation d'entraide familiale ou communautaire. Alors, tout ce qu'on fait là, avec le papillon, c'est qu'on ramène les deux situations d'exception ensemble à la fin de l'article. Alors, on dit plus clairement à qui la loi ne s'applique pas et on fait les deux restrictions ensemble plutôt que d'en faire une au début de l'article puis l'autre à la fin.

Le Président (M. Rioux): C'est beau.

M. Tranchemontagne: Juste pour être sûr de bien comprendre, les deux exceptions étant: Si le travail est effectué... Si l'employeur fait ça pour un but lucratif et, deuxièmement...

M. Rochon: C'était déjà dans la loi.

M. Tranchemontagne: C'était déjà dans la loi. Et, deuxièmement, là c'est si...

M. Rochon: C'est les deux dernières lignes, dans la colonne du milieu du remplacement. En fait, lorsque cette fonction est exercée de manière ponctuelle ou fondée uniquement sur une relation d'entraide...

M. Tranchemontagne: D'entraide familiale ou d'entraide...

M. Rochon: En fait, pour tout dire, là, il y a une petite précision dans l'écriture. «Une relation d'entraide familiale», c'est ce qu'on proposait, et là on dit «ou d'entraide dans la communauté» au lieu de dire «d'entraide communautaire». Beaucoup de monde nous ont fait valoir qu'il y avait une nuance qui était importante pour ne pas...

Mme Gauthier: Vous parlez des coopératives d'économie sociale?

M. Rochon: Oui, oui, c'est ça, pour ne pas qu'il y ait des groupes communautaires ou d'économie sociale qui risquent d'être visés par l'article.

M. Tranchemontagne: Je ne suis pas sûr que je suis, moi. Pouvez-vous me l'expliquer, c'est quoi, la différence entre l'entraide communautaire ou l'entraide dans la communauté? Je dois admettre que je suis confus.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Alors, on va attendre quelques instants.

M. Rochon: Bon, je reprends. Ça va?

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

M. Rochon: Ce que beaucoup de gens nous ont dit, c'est que, si on prenait l'expression «la relation d'entraide communautaire», on viserait, à ce moment-là, des entreprises d'économie sociale ou des groupes communautaires. Et ce qu'on veut viser vraiment, c'est que c'est des réseaux informels d'entraide qui existent. Et, en disant «d'entraide dans la communauté», ça fait vraiment référence aux réseaux informels de gens qu'on ne veut pas viser par la loi sur la même base que l'entraide de réseaux familiaux.

M. Tranchemontagne: Je comprends la nuance. Maintenant, pourriez-vous me donner des exemples d'entraide dans la communauté, par exemple, là, le réseau informel dont vous parlez ou de...

M. Rochon: Ah, c'est tous les réseaux qui existent de façon informelle — un voisin, une voisine, un ami — de gens qui acceptent de faire la garde d'un enfant ou d'une personne et que les gens entre eux ont fait des arrangements. Et on nous a fait valoir que, beaucoup dans les régions du Québec, c'est des choses qui existent de façon très importante.

Le Président (M. Rioux): Tout ce qui est en dehors du communautaire organisé, M. le ministre?

M. Rochon: Bien, c'est ça.

Le Président (M. Rioux): Tout ce qui est en dehors du communautaire organisé.

M. Rochon: Bon, ce serait une bonne façon de le dire aussi, tous les gens qui ne sont pas rattachés à un organisme qui a comme mission de faire de la garde, mais qui le font, en fait, sur une base personnelle soit parce qu'il y a une relation familiale ou soit parce que c'est une relation d'entraide qui existe dans la communauté où ils sont. Autrement, là on risquait vraiment d'intervenir comme État en disant aux gens: Si vous voulez vous entraider entre vous, vous allez le faire, mais à condition de payer le salaire minimum.

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

M. Laprise: Les employés qui travaillent pour les coopératives de solidarité, là, dans les... d'économie sociale, par exemple, est-ce qu'ils sont couverts par ce projet de loi là? Ils travaillent, ils vont à domicile, ils vont aider peut-être des gens comme ça qui sont âgés ou encore des handicapés. A ce moment-là, ils seraient couverts par le projet de loi, eux autres.

M. Rochon: Oui. Ces gens-là, les normes minimales du travail s'appliquent.

M. Laprise: S'appliquent. O.K. Alors, la coopérative qui les emploie est obligée d'assurer ces normes-là.

M. Rochon: C'est ça.

M. Laprise: Maintenant, la personne qui va aider son voisin ou encore... eux autres, ils ne sont pas couverts par cette loi-là. S'il n'y a pas de but lucratif, ils ne sont pas couverts.

M. Rochon: Exactement, et c'est ça qu'on nous a beaucoup dit, les gens qui sont venus nous rencontrer. Vous vous rappellerez que, si on gardait l'expression «d'entraide communautaire», ça risquait de porter à confusion. Et là il semble que, après avoir vérifié, si on dit «d'entraide familiale ou d'entraide dans la communauté», on vise vraiment ces réseaux informels, à ce moment-là, comme exclusion. Mais les autres qui sont dans des réseaux organisés, comme vous avez dit, M. le Président, dont c'est la mission de faire ça, ces gens-là ont la protection des lois en milieu du travail.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Roberval, est-ce que la réponse vous satisfait?

M. Laprise: C'est correct.

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

Mme Gauthier: Merci, M. le Président. Moi, je me questionne. Sûrement que le ministre est au courant que dans ma région il y a au moins deux coopératives de solidarité qui font face maintenant à des requêtes en accréditation. Moi, je n'ai rien contre les requêtes en accréditation, j'ai fait ça tout le temps de ma vie. Mais la question que je me pose, c'est: Quand tu as affaire avec une coopérative d'économie sociale qui font des soins à domicile, historiquement ces coopératives-là ont élargi leur mandat. Ils ne font pas juste des travaux ménagers, mais ils font véritablement des soins à domicile. Ils vont aider des personnes âgées à prendre leur bain, je veux dire, ils dépassent beaucoup le mandat, là, pour lequel ils sont initialement créés. Puis, évidemment, il faut que les coopératives investissent beaucoup dans la formation.

Est-ce que, parallèlement à cela... Je comprends qu'on l'inclut dans la Loi sur les normes du travail, je comprends aussi qu'ils vont être syndiqués bientôt, là, il y a des requêtes qui sont pendantes. Il y en a trois au moins au Québec, je pense, trois requêtes pendantes. Comment on va pouvoir revenir à la mission essentielle de ces coopératives de soins... pas de soins mais d'aide à domicile?

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

M. Rochon: Oui. Je pense que je comprends très bien la situation à laquelle la députée de Jonquière fait référence. Je vais lui faire quelques commentaires, mais je dois dire que ça n'a rien à voir avec les amendements qu'on fait, ni avec le projet de loi ni avec les amendements, parce qu'on se réfère au Code du travail carrément dans cette situation-là.

Mme Gauthier: Vous conviendrez avec moi que, la notion de «salarié», on va...

M. Rochon: Il y a deux facettes, là, je pense, dans la question qui est soulevée. Il y a cette limite et la zone grise entre les services par rapport à des soins et où ces groupes d'économie sociale ou autres ont dû faire et font des ajustements avec la mission des CLSC, par exemple, jusqu'ou on a affaire à des soins par rapport à des services personnels, et je pense que les gens ont convenu de certains critères pour s'entendre sur le terrain. Ce n'est peut-être pas toujours simple dans la façon dont c'est vécu, mais, au-delà de ça, est-ce que les travailleurs d'une entreprise d'économie sociale ou d'une ressource intermédiaire, comme on appelle dans le réseau de la santé et des services sociaux, sont des gens qui sont des salariés au sens du Code du travail et peuvent, pour des fins d'être représentés et de discuter de leurs conditions de travail, se faire reconnaître comme unité, être accrédités comme unité syndicale? Je pense que c'est ça, la situation, si je comprends bien, à laquelle elle fait référence. Si c'est ça, là c'était vraiment une discussion dans le cadre du Code. Je sais que c'est quelque chose qui est actif actuellement.

Mme Gauthier: Écoutez, M. le ministre, je vous répondrais... Je ne suis pas dans le dossier, mais je sais que les requêtes sont contestées et la notion de «salarié» est contestée au moment où on se parle.

M. Rochon: Oui, mais en référence à la définition de «salarié» du Code du travail...

Mme Gauthier: Bien...

M. Rochon: ...bien oui, qui, lui, prévoit dans quelles conditions une unité qui demande une accréditation syndicale peut l'avoir ou pas, et non pas en vertu de la Loi des normes du travail.

Mme Gauthier: Non, non. Je voudrais juste qu'on se comprenne bien, là.

M. Rochon: On ne se comprend pas, là.

● (11 h 50) ●

Mme Gauthier: La notion de «salarié», ça... Le choix de l'unité appropriée, la description de l'unité appropriée, c'est une chose, mais la notion de «salarié», c'est une autre chose. Et, évidemment, ce que j'ai comme information, c'est qu'effectivement on conteste le statut de salarié pour ces employés-là. Évidemment, avec le projet de loi, je pense que ça va faciliter les recours judiciaires, mais l'implication que ça va avoir et... Je veux dire, je ne suis pas nécessairement contre, je ne voudrais pas que mon propos soit interprété de cette façon-là, mais, financièrement parlant, comment vous pensez que ces coopératives-là vont pouvoir survivre? Parce que là on devra majorer le salaire parce que les employés, ce n'est pas des employés de soutien, hein, ils font vraiment du service à domicile, des soins à domicile.

Le Président (M. Rioux): Moi, j'aimerais, là, demander à la députée de Jonquière pour la compréhension

de tout le monde: Vous parlez des ressources intermédiaires dans les petits foyers de neuf personnes et moins?

Mme Gauthier: Non, non, non, non, non, non. Je parle d'économie sociale.

Le Président (M. Rioux): D'économie sociale. O.K.

Mme Gauthier: Je parle des gens qui sont à l'emploi d'une coopérative de travailleurs qui font des travaux à domicile.

Le Président (M. Rioux): O.K.

Mme Gauthier: Essentiellement, la mission de ces coopératives-là, c'est de faire des travaux à domicile, aider les aînés, je ne sais pas, moi, à faire leur ménage une fois par semaine, la tonte de gazon. Chez nous, on parlerait plus de soufflage de neige, là. Mais là ils font plus que ça, ils font beaucoup de soins, ils font des soins à domicile.

Le Président (M. Rioux): Ça va beaucoup plus loin que la notion de «ressource intermédiaire».

Mme Gauthier: Oui. Ah, oui, oui.

M. Rochon: Oui.

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

M. Rochon: La notion de «salarié», la définition de «salarié» — ça, c'est une autre discussion puis un autre débat — n'est pas la même dans toutes nos lois. La définition de «salarié» dans le Code du travail, dans la Loi des normes du travail... Puis même pour le Revenu il y a une autre définition de «salarié», puis il y en a probablement quelques autres, là. On a un certain nombre, selon les législations, de définitions de «salarié». Ah, ça je ne veux pas ouvrir un débat là-dessus parce que c'est un autre débat. Devrait-on avoir une seule définition dans toutes les lois? C'est quelque chose qu'on regarde actuellement. Puis, selon les experts et selon les points de vue, il y a des avantages et des inconvénients. Ce n'est pas simple. Bon.

Je rappelle ça pour dire que la définition de la notion de «salarié» dans le cadre de la Loi des normes du travail est plus large que celle du Code du travail. Je pense que votre pratique vous a rappelé ça. Et ce qu'on détermine ici, ce sont évidemment des travailleurs, des travailleuses, des domestiques, par exemple, parce que je pense que les gens dont on parle correspondent souvent à la définition de «domestique». Si c'est purement de la garde de personnes, ils vont être couverts maintenant. S'ils correspondent à la définition de la Loi des normes du travail, les lois minimales du travail vont s'appliquer à eux. Ça, c'est un point.

Mais, si un groupe de ces travailleurs-là dans une entreprise d'économie sociale ou une coopérative souhaite être représenté dans la discussion de ses conditions de travail par un syndicat, être reconnu comme syndicat, là il doit faire une demande d'accréditation à la Commission

des relations de travail en vertu de la définition de «salarié», qui est plus restrictive un peu, du Code du travail. Alors, qu'on change quoi que ce soit à la Loi des normes du travail, ça ne touche pas au Code et ça ne touche pas aux conditions actuelles qui font qu'ils peuvent être reconnus ou pas comme salariés, donc qu'ils peuvent se faire reconnaître comme unité syndicale.

Mme Gauthier: Dans l'étude des coûts que ça va apporter, est-ce que l'impact de cette inclusion a été calculé?

M. Rochon: Dans l'étude des coûts, encore une fois, il faut se rappeler que tous ceux qui font de la garde de personnes mais qui font aussi d'autres services rentrent dans la définition de «domestique», étaient déjà couverts. Pour ceux qu'on va couvrir, qui ne l'étaient pas avant, la pure garde de personnes, oui, il y a des coûts d'impliqués, et c'est pour ça que vous verrez que, à la fin de notre projet de loi, on donne une période de temps pour l'application de cette norme pour être capables d'avoir un calcul plus précis et surtout de mieux connaître qui aura à assumer les conditions de travail, dont le salaire minimum, pour les gardiens et les gardiennes. Alors là c'est clair qu'il y a un impact financier en couvrant des personnes qui n'étaient pas couvertes auparavant et qu'il va falloir, à mesure qu'on le met en application, qu'il y ait les fonds disponibles pour couvrir ces personnes-là.

Beaucoup de gens qui font déjà ce travail-là, ceux qui sont payés par le chèque emploi-services, par exemple, eux ont déjà le salaire minimum et un peu au-dessus, je pense, par exemple. Donc, pour eux il n'y aura pas d'impact. Mais ça, là... Ah oui. Les gens qui sont déjà dans certains programmes gouvernementaux ont déjà le salaire minimum, et, eux, ils n'ont pas d'impact. Mais c'est sûr qu'il y a des situations de garde d'enfants ou de personnes qui ne sont pas dans un programme gouvernemental existant, où les gens peuvent avoir certains crédits d'impôt pour ça. Mais est-ce que les crédits d'impôt sont suffisants pour les nouvelles normes? Ça, ça va prendre une période de temps pour la mettre en oeuvre et ajuster, et on a prévu ça à la fin du projet de loi, dans l'article qui prévoit comment va se mettre en oeuvre... Il y a un délai de mise en application de l'article pour ça.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Roberval, je vais terminer avec la députée de Jonquière, puis après ça je reviendrai à vous, O.K.? Madame.

Mme Gauthier: J'en sais quelque chose avec mes coopératives d'économie sociale, et j'avais cru comprendre... En tout cas, de la façon dont elles fonctionnaient, les coopératives, avec leurs salariés, c'est qu'elles les traitaient comme des travailleurs autonomes un peu parce qu'elles faisaient en sorte qu'elles aient des ententes avec les clients, de sorte qu'ils n'étaient pas assujettis au salaire minimum. Mais, je veux dire, ils avaient une entente directe avec le client, et c'est la coopérative qui facturait le client puis redonnait l'argent aux travailleurs autonomes. Mais j'avais cru comprendre que cette façon de faire...

M. Rochon: Oui. Là...

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

M. Rochon: Excusez. Là, un peu plus loin, on a un autre amendement qu'on fait pour éviter l'existence de ce qu'on appelle des faux autonomes. Là, on ne parle plus d'accréditation syndicale, là. O.K.? Bon. Maintenant, si, avec l'autre amendement qu'on fera à l'article 53, je pense, de mémoire — c'est ça? — pour le statut du salarié, si des gens qui sont traités comme des autonomes croient qu'ils ne sont pas des autonomes mais qu'ils sont des salariés, là ils pourront — c'est un recours qu'ils n'ont pas présentement, qu'ils auront à l'avenir si on adopte cet article-là — se présenter à la Commission des normes du travail et avoir une décision qui est prise, au besoin, devant la Commission des relations de travail. Est-ce que leur situation actuelle fait qu'ils sont salariés ou pas? Ça ne changera pas leur situation, mais il y aura une reconnaissance plus formelle où on pourra statuer sur le fait: Est-ce que la relation de travail qu'ils ont avec leur employeur fait qu'ils sont vraiment des autonomes?

S'ils sont vraiment des autonomes, ils sont des autonomes. Mais, s'ils ne sont pas vraiment des autonomes et si la relation de travail, le contrôle, par exemple — il y a sept critères que les gens regardent, je pense — fait que le Commissaire conclut que, non, c'est des salariés, bien là l'entreprise d'économie sociale, dans le cas d'espèce que vous soulignez, a le choix entre ou bien vraiment changer son mode de relation avec ces gens-là pour en faire vraiment des autonomes ou bien de considérer qu'ils sont des salariés. Mais ça ne veut pas dire qu'ils deviennent syndiqués pour autant, là. Ça, c'est une autre décision.

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

M. Laprise: Merci beaucoup, M. le Président. Je crois qu'au niveau des coopératives ils ont déjà dépassé le salaire minimum, là. Ils paient un peu plus que le salaire minimum — j'en ai deux dans mon comté — et puis ils vont chercher un certain pourcentage, dans la famille qui reçoit les services, selon le revenu des familles. Il y a un certain pourcentage qui va se chercher là.

Maintenant, moi, ce que je voudrais savoir aussi... Mettons qu'un couple de personnes âgées veulent s'engager une personne à plein temps pour avoir soin d'eux autres dans leur maison puis qu'elle est logée là, tout. Est-ce qu'ils peuvent se référer, pour établir leurs conditions, à cette politique-là? Est-ce qu'ils peuvent se référer au Code du travail pour établir leurs conditions de travail? Juste une personne, là, qui va travailler pour un couple de personnes âgées, est-ce qu'ils peuvent se référer à cette politique-là comme travailleurs autonomes, par exemple, pour être capables d'établir leurs conditions de travail?

M. Rochon: Là, il faut faire attention parce qu'on traite de plusieurs notions en même temps, là.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Laprise: Ça existe.

M. Rochon: S'il y a quelqu'un qui est engagé pour faire la garde d'une personne malade, ou d'une personne âgée, ou d'une personne handicapée, cette personne-là, si on adopte le projet de loi, va être couverte par les normes du travail. Si c'est quelqu'un qui est engagé — si j'ai bien compris la question — et qui même réside là, est un domestique, ça, c'est déjà couvert par la Loi des normes du travail.

M. Laprise: Déjà couvert.

M. Rochon: Si c'est un domestique résident qui reste là, ça, ce n'est pas couvert, mais ça le serait, couvert, si on adopte notre projet de loi, de sorte que des domestiques étaient couverts — les non-résidents — là on va couvrir en plus le domestique résident et, en plus, la personne qui fait la garde de personnes seulement, qui n'est pas domestique.

Le Président (M. Rioux): Ça va?

M. Rochon: Domestique c'est des travaux, là, qui sont faits en plus de la garde de la personne.

Le Président (M. Rioux): C'est beau. Merci beaucoup. Alors, est-ce que l'amendement est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Rioux): C'est-à-dire qu'on s'en va aussi dans l'entraide, là, dans la communauté. Adopté? Très bien. Est-ce que l'ensemble de l'article est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Rioux): Adopté. Alors, au deuxième paragraphe... Oui, M. le député de Mont-Royal.

● (12 heures) ●

M. Tranchemontagne: M. le Président, juste une petite question. Les autres paragraphes, c'est là qu'on est rendus, là?

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Rochon: Les autres, c'est des changements de concordance.

Le Président (M. Rioux): C'est des changements de concordance.

M. Tranchemontagne: Oui, je sais que c'est des changements de concordance, sauf qu'il y en a qui réfèrent au harcèlement psychologique qu'on n'a pas vu encore. Moi, je suggérerais qu'on mette l'article en suspension, jusqu'à ce qu'on ait vu le harcèlement, puis on y reviendra après. D'accord?

Une voix: Juste pour le vote.

M. Tranchemontagne: Juste pour le vote. L'ensemble de l'article.

Le Président (M. Rioux): Oui. Vous proposez qu'on suspende l'étude de l'article... le 2?

M. Tranchemontagne: Oui, puis on y reviendra pour le vote. C'est parce que ça fait référence au harcèlement psychologique qu'on n'a pas encore vu, tu sais.

M. Rochon: Donc, pour le cas où on n'approuverait pas la section sur le harcèlement psychologique?

M. Tranchemontagne: On est habitués de faire ça, nous autres. On est habitués de faire ça, l'an passé on l'a fait.

Le Président (M. Rioux): Attention! Oui?

M. Tranchemontagne: Bien, c'est parce que, tant qu'on n'a pas vu et accepté le harcèlement psychologique, on ne peut pas y référer.

M. Rochon: Pas de problème.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

M. Tranchemontagne: C'est une affaire de rien, puis on y reviendra après, tu sais.

Le Président (M. Rioux): Non, je pense que ça va même nous permettre d'avancer plus rapidement.

M. Tranchemontagne: Parfait.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, nous passons à l'article 3, 3.1.

Mme Gauthier: M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Oui.

Mme Gauthier: Concernant le champ d'application, la notion de «salarié», j'avais cru comprendre, M. le ministre, des propos de différents intervenants qui sont venus témoigner qu'on verrait apparaître la présomption du statut de salarié. On va le retrouver à quel article?

M. Rochon: À l'article 53 du projet de loi.

Mme Gauthier: O.K.

M. Tranchemontagne: O.K. Qui est modifié, j'imagine.

Le Président (M. Rioux): À l'article 3...

M. Rochon: ...où on ajoute...

Le Président (M. Rioux): ...3.1 de cette loi, il est remplacé par le suivant: «Malgré l'article 3, la section V.2 et VI.1 du chapitre IV, les articles 122.1 et 123.1 et la section II.1 du chapitre V s'appliquent à tout salarié et à tout employeur.»

M. Rochon: M. le Président, c'est la même concordance qu'à l'article précédent, c'est-à-dire de s'assurer que les dispositions sur le harcèlement

psychologique s'appliqueront aussi dans ce cas-là. Alors, je suis prêt à anticiper la requête de mon collègue à l'effet que cet article soit étudié après qu'on ait étudié la section sur le harcèlement psychologique avec l'article précédent.

Le Président (M. Rioux): Vous avez bien vu venir le coup.

M. Rochon: Oui, c'est ça. Ha, ha, ha!

La Commission

Le Président (M. Rioux): Très bien. L'article 5 de cette loi est... l'article... Oui. À l'article 4, là, l'article 5 de cette loi est modifié par l'insertion, après le paragraphe 1°, du suivant:

«1.1° informer et renseigner les salariés et les employeurs sur leurs droits et leurs obligations prévus à la présente loi.»

M. Rochon: Bon. Alors, les...

Le Président (M. Rioux): Quelques explications, peut-être?

M. Rochon: Alors, le 5 est l'article qui donne les fonctions de la Commission des normes du travail dans la loi actuelle, et on en rajoute une, à la suite de beaucoup de demandes qui ont été faites, de suggestions, pour rendre encore plus explicite l'obligation, les fonctions de la Commission en ce qui regarde l'information et le renseignement des salariés et des employeurs sur leurs droits et leurs obligations prévus à la présente loi, qui vient d'un constat, je pense, assez général qui est fait que la Loi des normes du travail est efficace en autant qu'elle est connue autant des travailleurs que des employeurs et qu'il y a peut-être plus à faire encore que ce qui a été fait là-dessus. Alors, la Commission avait déjà, au 1°, la responsabilité d'informer et de renseigner la population en ce qui a trait aux normes du travail. Ce qu'on rajoute, c'est une autre fonction plus pointue, qui vise les salariés et les employeurs. Donc, on va joindre un peu de l'information qui sera donnée en milieu de travail.

Le Président (M. Rioux): Ça va? Alors, j'interprète que c'est adopté?

M. Tranchemontagne: Oui.

Le Président (M. Rioux): Par la suppression du paragraphe 4°... Par la suppression du paragraphe 4°, si vous vous référez à la loi, si vous l'avez, là...

M. Rochon: Bon. À la loi, le paragraphe 4°, c'est un paragraphe qui est dans la loi actuellement — je vais vous le lire, là — qui dit: «Dédommager les salariés...» C'est toujours: La Commission a pour fonction de «dédommager les salariés à la suite d'une faillite d'un employeur conformément à présente loi et aux règlements». Ce n'est pas en vigueur, ça n'a jamais été en vigueur, ça, et tout ce qui a été fait comme efforts de constituer une espèce de fonds ou des moyens financiers

qui permettraient de dédommager des salariés se sont avérés impossibles, et il n'y a pas d'horizon de ce côté-là. Alors, ce qu'on propose, tant qu'à maintenir un élément de l'article caduc et pour lequel il n'y a pas d'applications présentement qui peuvent être vues, c'est de le supprimer tout simplement.

Le Président (M. Rioux): L'article 29 de la loi est modifié par la suppression du paragraphe 4°. Oui, madame.

Mme Gauthier: M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Oui.

Mme Gauthier: Moi, je me demande pourquoi la Commission, à ce moment-là, ne pourrait pas aider les travailleurs qui sont victimes d'un licenciement à la suite de la faillite de leur entreprise, de pouvoir faire la réclamation au syndic de la faillite et le suivi, parce que, généralement, ces travailleurs-là qui ne sont pas représentés par un syndicat se retrouvent un peu démunis. Moi, je l'ai vécu beaucoup dans ma pratique personnelle, là, de gens qui ne savaient pas trop comment faire. Ils n'ont pas les ressources financières non plus pour pouvoir s'adjoindre un procureur, pour payer les services professionnels d'un procureur, pour suivre les réclamations au syndic. Des fois, c'est contesté. Est-ce qu'à ce moment-là la Commission ne pourrait pas avoir ce rôle-là d'assurer effectivement que les trois mois de salaire, là, qui sont à la Loi sur la faillite — je pense que c'est une créance privilégiée — soient de la responsabilité de la Commission?

Le Président (M. Rioux): ...Mme la députée?

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Pour ceux qui ont le texte de la loi, là, c'est un paragraphe en gris, paragraphe 4°, qui commence par: «Déterminer la nature des créances qui donnent droit aux prestations qu'elle peut verser à un salarié...»

M. Rochon: Je peux vous donner un élément, parce qu'on cherche la référence précise. En vérifiant avec un conseiller juridique de la Commission, on dit que c'est quelque chose que la Commission des normes du travail fait déjà, ça, présentement et que c'est fait en vertu de l'article 113, que je vais vous lire — il n'est pas long — de la loi actuelle qui dit que «la Commission peut exercer pour le compte d'un salarié l'action appropriée à l'expiration du délai prévu par l'article 111. Elle peut aussi exercer à l'encontre des administrateurs d'une personne morale les recours que peut exercer un salarié envers eux.» Et on me dit que la Commission, quand les salariés le demandent, elle les assiste dans ce recours déjà présentement.

Le Président (M. Rioux): Exercé par la Commission au nom du travailleur.

M. Rochon: Oui. Oui. Bon, la référence complète, quand je vous disais que «la Commission peut exercer pour le compte d'un salarié l'action appropriée à

l'expiration du délai prévu à l'article 111... 111 dit: «Lorsque, à la suite d'une enquête — donc, si on fait une demande, évidemment, la Commission va enquêter pour établir les faits — la Commission est d'avis qu'une somme d'argent est due à un salarié, conformément à la présente loi ou aux règlements, elle met l'employeur en demeure de payer cette somme à la Commission dans les 20 jours de la mise à la poste», et le reste.

Mme Gauthier: ...les salariés se trouvent démunis suite à... Je parle des non-organisés, là.

M. Rochon: Oui. Oui, oui.

Mme Gauthier: Bien, j'imagine que, dans votre amendement qu'on a vu tantôt pour faire faire... pour l'information, qu'on mette un accent peut-être aussi sur cet aspect-là.

M. Rochon: Sur... Oui. Non, ça, c'est très clair. Puis, quand on a fait les consultations... de projet de loi, je dois le dire, puis j'en ai parlé à beaucoup de personnes, pour ne pas être impressionné, là, par le fait que la loi permet beaucoup de choses pour les travailleurs non syndiqués qui ne sont pas vraiment utilisés et qu'il y a profit et intérêt à ce qu'elles soient connues et beaucoup plus connues... D'ailleurs, il y a un autre article où on introduit d'autres amendements au titre de l'information aussi, là, pour que ça devienne une préoccupation avec même des fonctions et des pouvoirs dans la loi pour la Commission de pénétrer beaucoup plus le monde du travail non syndiqué pour que le monde connaisse... Il y a même des employeurs qui ne respectent probablement pas certaines normes parce qu'ils ne les connaissent pas. Ce n'est pas un mauvais foi nécessairement, là, la bonne foi se présume toujours. Alors, on peut présumer que, les gens connaissant mieux... déjà là ça va monter le niveau ou, de toute façon, les gens n'auront pas de raison de ne pas le faire si la loi est mieux connue.

Le Président (M. Rioux): ...la Commission fasse un recours au nom du travailleur, elle l'avise aussi, hein, en cours de route, de la communication entre l'employeur et la Commission?

M. Rochon: Ah oui, oui, comme pour tous les... C'est ça. C'est comme pour tous les accompagnements de la Commission.

Le Président (M. Rioux): O.K. Oui. Merci. M. le député de Gaspé.

● (12 h 10) ●

M. Lelièvre: Merci, M. le Président. On est quand même dans un domaine très particulier, là, on parle des employés dans une entreprise qui a fait faillite, dont l'employeur devrait des sommes au niveau salarial, hein, le salaire des employés. L'ordre de collocation est important... Je recommence, M. le ministre.

M. Rochon: Excusez-moi...

M. Lelièvre: Je reviens. L'article qui abroge l'élément concernant l'indemnisation des salariés à la suite d'une faillite... Vous savez que, lorsque le syndic

va disposer des biens de la faillite, il y a un ordre de collocation. Alors, la question que je veux savoir: Dans notre liste... Je ne l'ai pas sous la main, le code approprié, pour savoir à quel niveau se situent les travailleurs, parce que, oui, on peut avoir un recours devant un tribunal pour réclamer les sommes, mais est-ce que le syndic va être en mesure de les payer? Ça, c'est autre chose. À quel moment? Parce qu'on sait que le ministère du Revenu... les ministères du Revenu passent en avant de tout le monde. D'abord, ils sont payés, et ensuite, s'il en reste, c'est les autres qui en reçoivent.

Le Président (M. Rioux): Vous voulez savoir si c'est un créancier privilégié.

M. Lelièvre: Bien, c'est-à-dire que cette disposition-là, dans l'ordre de collocation, ferait en sorte que le travailleur peut se retrouver avec très peu de sous au bout de la ligne, là. Et, lorsqu'on me parle du recours en vertu de 111, moi, de la façon que je l'ai compris, c'est que là c'est lorsqu'une entreprise, un employeur doit une somme d'argent et qu'il est en mesure de la payer. C'est complètement différent dans le cas d'une faillite. Il faut faire la distinction entre les deux.

M. Rochon: Absolument.

M. Lelièvre: C'est pour ça que là ma question était: Bon, bien, à ce moment-là, est-ce qu'il n'y a pas lieu de revoir cela? Je posais la question tout simplement.

M. Rochon: Il faut que je te dise: Si une entreprise qui fait faillite est vraiment insolvable ou que, une fois que les créanciers privilégiés ou autres ont été satisfaits, il ne reste plus de fonds de disponibles, la Commission des normes du travail va faire enquête, ou va constater que c'est ça qui est la situation puis qu'on ne peut pas faire de recours, ou va prendre un recours mais qui peut demeurer infructueux parce que l'entreprise n'a pas d'argent. Alors, ça, c'est clair que c'est une situation malheureuse, là, qui résulte de notre système économique quand ce genre de situation là se présente, pour laquelle on n'a pas de parade présentement.

Le Président (M. Rioux): Alors, ça va pour la suppression du paragraphe 4?

Mme Gauthier: Juste une dernière question. Dans la réponse que vous m'avez donnée, là, j'ai... La Commission, est-ce que souvent elle a réclamer aux membres du conseil d'administration les trois mois de salaire dûs aux salariés?

Le Président (M. Rioux): Moi, j'ai compris que c'est précisément ce type d'intervention qu'a faite la Commission.

Mme Gauthier: Oui, c'est ça, de souvenance, vous me dites que, oui, ils le font, mais je n'ai pas souvenir que j'ai déjà vu ça sur le rôle de la Cour supérieure, là, dans mon district à moi.

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

M. Rochon: Bon, moi, on me dit que la Commission en fait. La réaction de ma collègue, c'est probablement un recours que la Commission peut prendre, qui n'est peut-être pas tellement connu et que les gens n'utilisent pas beaucoup, mais il y en a qui le connaissent, il y en a qui l'utilisent.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, ça va pour la suppression du paragraphe 4°? À l'article 5, l'article 29 de cette loi est modifié par la suppression du paragraphe 4°. M. le ministre, est-ce qu'on parle du même paragraphe?

M. Rochon: Oui, c'est la même chose.

M. Lelièvre: Oui, c'est ça, c'est la même chose.

Le Président (M. Rioux): Oui? Alors, c'est très bien.

M. Rochon: Ça devient de la concordance avec la décision qu'on a prise auparavant.

Le Président (M. Rioux): Alors, maintenant on passe à l'article 39. Adopté?

M. Lelièvre: Oui, adopté.

Le Président (M. Rioux): L'article 39 est modifié par la suppression du paragraphe 7°. Paragraphe 7°. C'est la même chose?

M. Rochon: Oui, c'est la même, même chose ça.

Le Président (M. Rioux): Bon, O.K.

Des voix: ...

Le Président (M. Rioux): Pardon?

M. Rochon: L'article 6 du projet de loi...

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

M. Rochon: ...qui modifie l'article 39 de la loi.

Le Président (M. Rioux): Qui modifie l'article 39 de la Loi sur les normes.

M. Lelièvre: Pour vous permettre de suivre, c'est bon de toujours référer à l'article du projet de loi.

Le Président (M. Rioux): Ensuite, par l'ajout, après le paragraphe 12°, des suivants:

«13° élaborer et diffuser des documents d'information portant sur les normes du travail et mettre ceux-ci à la disposition de toute personne ou organisme intéressé, particulièrement les employeurs et les salariés.»

M. Rochon: 13°, 14°?

Le Président (M. Rioux): Nous sommes à l'article 6 qui modifie l'article 39.

M. Rochon: On rajoute des pouvoirs à la Commission, trois pouvoirs...

Le Président (M. Rioux): C'est ça, on ajoute au paragraphe 12° des pouvoirs. C'est ça.

M. Rochon: ...trois pouvoirs qui correspondent à la fonction qu'on a rajoutée à l'article 5, au chapitre de l'information.

Le Président (M. Rioux): O.K. Ça va? Adopté? Ensuite, au paragraphe 14°, au paragraphe 14°, exiger d'un employeur qu'il remette au salarié tout document d'information relatif aux normes du travail et qu'elle lui fournit, qu'il l'affiche dans un endroit visible et facilement accessible à l'ensemble des salariés et qu'il en diffuse le contenu. O.K.?

M. Tranchemontagne: ...problème. Peut-être juste une question.

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

M. Tranchemontagne: J'avais compris de M. Lafleur, qui a eu l'avantage d'être un des derniers aussi... Ha, ha, ha! On se rappelle peut-être un peu plus, mais il avait dit: Bien, de grâce, donnez-moi la responsabilité d'informer, mais dites-moi pas comment l'informer, puis etc.!

Le Président (M. Rioux): Ah oui, je me souviens.

M. Rochon: Oui, mais...

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

M. Tranchemontagne: Oui, bien, je parle du 15° aussi.

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

Mme Caron: C'était sur le quinzième paragraphe et non sur le quatorzième.

Le Président (M. Rioux): C'est sur le 15°. Merci. O.K.? Alors, on y arrive, à 15°, d'ailleurs. Alors, ça va pour... Ça dispose du paragraphe 14°?

M. Tranchemontagne: 14°, pas de problème.

Le Président (M. Rioux): Au paragraphe 15°, maintenant: «Indiquer à l'employeur la manière dont il est tenu de remettre, d'afficher ou de diffuser un document d'information qu'elle lui fournit.» Alors, voilà.

M. Tranchemontagne: Mais je voulais juste soulever ce que M. Lafleur disait puis, je pense, à juste titre.

Le Président (M. Rioux): Oui, oui, oui. Je me souviens très bien.

M. Tranchemontagne: Donnez-moi la responsabilité d'informer, mais ne dites-moi pas à quel coin de rue je dois tourner, à gauche ou à droite, etc., tu sais.

Une voix: ...

M. Tranchemontagne: C'est ça, il parlait de l'obligation.

Le Président (M. Rioux): Mais il y avait eu l'élément visibilité, M. le ministre. Je ne sais pas si vous vous souvenez. Quand c'est écrit petit comme ça, ça se voit difficilement. Mais, si c'est écrit plus gros...

M. Rochon: C'est ça. Bon, on a rediscuté de ça, là, puis je ne suis pas surpris que ça revienne. Je ne sais pas comment on pourrait l'écrire autrement. Il y a deux éléments évidemment là-dedans. Je peux comprendre ce qu'on nous disait en commission, que, ayant ce pouvoir d'indiquer la manière, si la Commission allait jusqu'à quasi défendre une entreprise qui a un réseau Intranet... et que tous ses employés ont l'habitude d'obtenir leur information par ce moyen-là, d'obliger un employeur à ne pas utiliser son Intranet et à procéder autrement...

Ce qui est vraiment visé par ce paragraphe-là, c'est plus de s'assurer que la Commission peut, par exemple, exiger qu'on affiche, comme c'est le cas pour la santé et sécurité du travail avec la Commission de santé et de sécurité du travail, peut exiger que certaines normes importantes... soient affichées, par exemple, et que là on dit: Ce n'est pas affiché dans un cadre de 2 X 2 écrit tout petit, mais qu'il ait telles dimensions, quelque chose du genre. Bon, ça peut vouloir dire que la Commission pourrait exiger, au moment de l'emploi d'une personne, qu'un dépliant qu'elle fournit à l'employeur soit remis à la personne, peu importe qu'il y ait un service Intranet ou pas. C'est ça que ça veut donner comme pouvoir à la Commission, ayant comme fonctions d'informer et de s'assurer que l'information se rende, de pouvoir pas seulement dire aux employeurs: Informez votre monde, mais qu'elle puisse, dans certains cas, aussi exiger la manière. Puis je donne deux exemples, là, l'affichage, qui peut être important ou certains documents qui doivent être donnés à un moment précis, à l'embauche, par exemple. Alors, c'est ça que ça vise.

Bon, là, moi, je pense qu'il faut faire confiance un peu au monde, que l'on n'a pas des gestionnaires, au niveau de la Commission des normes du travail, qui iraient au point d'empêcher quelqu'un qui a un moyen plus efficace d'informer ses gens... Maintenant, d'utiliser l'Intranet, ce n'est pas nécessairement une façon qui remplacerait la remise du dépliant à l'embauche, par exemple. Vous voyez un peu?

Le Président (M. Rioux): M. le député de La Peltrie.

M. Côté (La Peltrie): Bon, M. le ministre vient de l'expliquer, là, le sens de 15°, mais, par contre, lorsque je lis 14°, moi, dans 14°, il me semble que tout est là lorsqu'on dit d'exiger d'un employeur qu'il remette au salarié... Alors, on ne dit pas, là... Ce n'est pas remettre au salarié, ça, via Internet ou via... Parce que, dans 14°, je le trouve encore plus fort parce qu'il dit

«remette au salarié tout document d'information relatif aux normes», et aussi «qu'il l'affiche dans un endroit visible et facilement accessible à l'ensemble de ses salariés». En tout cas, moi, je trouve que, dans 14°...

Le Président (M. Rioux): ...redondant, 15°?

M. Côté (La Peltrie): Pardon?

Le Président (M. Rioux): Vous voyez 15° comme étant redondant?

M. Côté (La Peltrie): Je trouve que 15°, il devient redondant. En tout cas.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Bonne observation. M. le député de Mont-Royal.

● (12 h 20) ●

M. Tranchemontagne: Je trouve que le député de La Peltrie a un excellent point. J'abonde dans son sens, c'est redondant après le 14°. J'aimerais aussi rajouter d'autres choses, c'est que, suite aux commentaires du ministre où il parle de faire confiance au monde, quand il dit «au monde», il parle des gens de la Commission, mais, moi, je voudrais lui dire qu'il faudrait aussi faire confiance au monde quand on parle des employeurs du Québec, tu sais. Alors, c'est vrai à tous les niveaux, tu sais, et d'autant plus que — je rejoins le député, là — le 14° est suffisamment explicite, d'après moi, que ça répond aux obligations. Et d'ailleurs, les gens sont venus nous dire, les employeurs, ils ont dit: Donnez l'obligation de résultat, en plus de ça... Tu sais, s'il ne veut pas se nécessiter, là, tu sais...

Le Président (M. Rioux): Oui. Les employeurs n'ont pas tous la même vigueur à annoncer...

M. Tranchemontagne: Non. C'est vrai. J'admets. J'admets.

Le Président (M. Rioux): C'est ça. M. le député de Gaspé.

M. Lelièvre: Oui. Je pense que l'article 15° vient compléter l'article 14°, dans le sens que... le paragraphe 14°, c'est-à-dire, puisque... Prenons une entreprise qui est fragmentée, le siège social, plusieurs autres places, là, et l'employeur affiche à un seul endroit. Les gens, bon, qui travaillent un peu partout, alors ça peut être ça. Mais, si on regarde également au niveau de la Loi sur la protection du consommateur, dans le fond, l'Office a déterminé que les clients devaient être avisés par un lettrage de telles dimensions, les panneaux, puis que régulièrement on affiche, dans le fond, c'est quoi, le salaire horaire que le garagiste va charger à ses clients. Moi, je me dis, dans le fond, comme le ministre l'a mentionné tout à l'heure: Il y a un minimum à respecter, puis c'est ça qu'il faut faire. Moi, je pense que c'est aussi simple que ça. C'est de s'assurer de la manière que c'est remis. C'est rien que ça. Ça peut être remis, dans le fond...

Vous savez, à un moment donné, il ne faudrait pas que ça prenne une loupe pour pouvoir lire les informations. Et d'autre part on reçoit ça en vrac n'importe comment.

Le Président (M. Rioux): Alors, selon vous, 15° conserve sa pertinence.

M. Lelièvre: À mon avis, oui.

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

M. Rochon: Bon, je voudrais renchéris là-dessus, là. Puis mon collègue qui fait le commentaire que tout est dans 14°... On pourrait ne pas avoir 15°, mais 15° rajoute un élément, effectivement. Parce que, si on dit: Qu'il remette...

14° dit: «Exiger d'un employeur qu'il remette au salarié tout document d'information [...] qu'il l'affiche dans un endroit visible et facilement accessible».

15° dit: La Commission pourrait en plus — s'agissant de la manière, par exemple donner les dimensions de l'affichage — pourrait vraiment dire en ce... qu'il remette au salarié, à quel moment ça doit être remis, comme à l'embauche, par exemple, pour renouvellement de contrat ou des choses du genre. Ça donne un pouvoir de plus à la Commission, c'est très clair, par rapport à la fonction qu'on lui donne.

Maintenant, là je pense qu'on a maintenant à peser deux choses. On a insisté beaucoup pour dire: Il faut que la loi soit connue, il faut s'assurer que la Commission fasse parvenir l'information et de façon efficace. On lui donne les pouvoirs pour le faire. Bon. À la limite, quand il y a des pouvoirs de faire quelque chose, c'est sûr que, si les gens s'en servent de façon abusive, ça peut devenir dysfonctionnel. Ça, c'est clair. Et, encore une fois, l'exemple qui nous a été donné, c'est: Est-ce qu'une entreprise qui aurait un moyen... Puis je pense que, monsieur... organisation, M. Lafleur, là — on sait de qui on parle — l'exemple qu'il nous donnait, c'était l'entreprise qui aurait un moyen — puis je pense à ce qu'il vous a dit — plus efficace que ce la Commission donne. Autrement dit, il y a un document distribué, mais, nous autres, par Intranet, on informe tout notre monde. Peut-on vraiment penser que, dans une situation comme ça, cet employeur-là serait en difficulté? Parce que, s'il a Intranet puis que la Commission dit que c'est important que tel dépliant soit remis à la personne à l'embauche ou que telle chose soit affichée de telle façon, le réseau Intranet ne va pas le remplacer. Alors, il y a vraiment quelque chose de rajouté de plus. Si on ne veut pas donner ce pouvoir-là à la Commission, c'est une autre affaire.

Le Président (M. Rioux): Mais, en plus, le paragraphe 15° peut peut-être avoir un effet dissuasif pour les employeurs qui n'ont pas beaucoup de zèle à donner de l'information.

M. Rochon: Oui. Puis on me donnait l'exemple, là, de l'expérience des gens de la Commission, des employeurs, par exemple, qui ont beaucoup de travailleurs qui ne sont pas nécessairement dans une entreprise mais qui sont sur le terrain un peu partout, là, qui voyagent pour faire leur travail. Bien là la Commission peut à un moment donné peut-être exiger qu'il y ait certaines manières particulières qui soient prises pour s'assurer que ce monde-là va être...

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

Mme Caron: Oui. Effectivement, je pense que ce que ça peut venir aussi ajouter, c'est de permettre à des secteurs bien identifiés, où on sait qu'il y a une problématique... Je pense, par exemple, aux domestiques résidant chez leur employeur. On est venu nous dire à plusieurs reprises que, comme une majorité des domestiques résidant chez l'employeur sont des personnes immigrantes, des femmes en très grande majorité, immigrantes, donc on pourrait, parce qu'on sait qu'il y a effectivement un problème à ce niveau-là, au niveau de l'information sur leurs droits, exiger de le remettre d'une façon particulière. Cet exemple-là me vient en tête. Donc, ça pourrait nous permettre, dans des secteurs qui sont plus fragiles, de pouvoir intervenir rapidement.

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

M. Tranchemontagne: M. le Président...

Le Président (M. Rioux): Je ne vous ai pas perdu de vue, n'ayez crainte, monsieur, M. le député de Vimont.

M. Tranchemontagne: Tantôt, le ministre était en train de parler, puis je voudrais lui dire: Il parlait de faire confiance au monde. Le monde qu'il visait, il parlait des gens de la Commission. Moi, je parle de faire confiance au monde et je parle non seulement des gens de la Commission, mais je parle aussi des employeurs. Ça, c'est mon premier point. Deuxièmement...

Le Président (M. Rioux): Ah, ils seront heureux de vous entendre.

M. Tranchemontagne: Deuxièmement... Ha, ha, ha! Je n'en doute pas. Deuxièmement, ce que je veux vous dire, M. le ministre: quand on regarde le 14°, là, on dit que l'employeur doit remettre au salarié toute documentation d'information. Cette documentation-là, ce n'est pas l'employeur qui la fait. Elle vient d'où? Elle vient de la Commission. Donc, à ce moment-là, je veux dire, il n'est pas question de grosseur, là. La grosseur, elle est déjà faite, c'est la Commission qui va le faire, tu sais. En plus de ça, qu'il l'affiche dans un endroit facilement accessible pour répondre à ceux qui disent qu'il y a plusieurs divisions ou plusieurs «plants», usines, «whatever», accessible, on dit «facilement accessible à l'ensemble de ses salariés», donc, si on parle d'un holding qui a plusieurs divisions, d'après moi... C'est pour ça que je pense, je suis convaincu que le 15° est redondant, parce que là on dit à l'employeur: Tu sais, on n'a vraiment pas confiance en vous puis... D'après moi, le 13° et le 14° sont suffisamment explicites.

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

M. Gaudreau: Tout de suite?

Le Président (M. Rioux): Ha, ha, ha!

M. Gaudreau: Ha, ha, ha! Le député de Mont-Royal a pas mal fait le tour, mais je trouve que, un, l'article 15° est abusif. On va très loin, dans le sens qu'on va obliger un entrepreneur à faire une chose d'une telle façon. Moi, je vois mal des inspecteurs aller sur la route, se rendre compte qu'il y a trois entrepôts puis dire à un entrepreneur: Bien, écoute, là, il faut que tu diffuses... En tout cas, je trouve que c'est irréaliste. Puis l'information qui est envoyée aux entrepreneurs est envoyée par les Normes du travail. Alors, si l'affiche est immense, il ne pourra pas la mettre dans un carré de 6 X 6.

Le Président (M. Rioux): Alors, moi, j'aimerais demander maintenant au député de Mont-Royal: En faites-vous une proposition, de retirer le paragraphe 15°?

M. Tranchemontagne: Oui, j'aimerais faire un amendement, là, qui serait de supprimer le paragraphe 15° ou le retirer.

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

M. Tranchemontagne: Alors, c'est fait.

Le Président (M. Rioux): S'il vous plaît... Alors, il y a un amendement qui est proposé par le député de Mont-Royal, c'est de supprimer le paragraphe 15° de l'article 6 qui amende évidemment l'article 39 de la Loi sur les normes du travail.

M. Rochon: M. le Président, est-ce qu'on peut avoir une petite minute pour un petit caucus?

Le Président (M. Rioux): Oui. Alors, je vous donne quelques secondes, M. le ministre, avec vos collègues.

(Suspension de la séance à 12 h 28)

(Reprise à 12 h 33)

Le Président (M. Rioux): Alors, nous reprenons nos travaux. Alors, la discussion porte maintenant sur l'amendement qui a été proposé par le député de Mont-Royal de supprimer le paragraphe 15°.

M. Rochon: Alors, M. le Président, je n'accepterais pas qu'on enlève le paragraphe 15° parce que je pense qu'il a vraiment un pouvoir dont la Commission peut avoir besoin. Maintenant, je reconnais, par contre, que, tel qu'il est écrit, là, on peut penser qu'il pourrait y avoir des attitudes, à certaines époques, de la Commission qui iraient peut-être un peu loin et qui ne respecteraient pas le droit de gérance d'un employeur qui est de bonne foi et qui fait bien les choses. Ce que je vais suggérer même en discutant l'amendement... Peut-être que, si on est d'accord sur une modification, on pourrait s'entendre et...

Le Président (M. Rioux): Ça prendrait un sous-amendement.

M. Rochon: Oui. Alors, ce que je suggérerais, c'est qu'on indique plutôt au 15° «si elle le juge nécessaire, indiquer à l'employeur la manière de»... pour qu'on garde au moins ce pouvoir à la Commission, parce qu'il semble que, dans la réalité, il peut y avoir certains secteurs, certains endroits, certains types de situations où il y a une résistance, où les gens peuvent être récalcitrants. Et là la Commission, si elle le juge nécessaire, pourrait indiquer la manière. Mais on n'en ferait pas, là, un pouvoir qu'elle peut exercer de façon systématique.

Le Président (M. Rioux): Bon. M. le ministre, étant donné que ce que vous suggérez, évidemment, ce n'est pas un sous-amendement nécessairement, ça élimine l'amendement qui a été déposé par le député de Mont-Royal, on va disposer...

M. Rochon: Excusez, oui, ce n'est pas... Ça fait un sous-amendement... Oui.

Le Président (M. Rioux): ...nous allons disposer de l'amendement proposé par le député de Mont-Royal, et après ça on reviendra à vous.

M. Rochon: O.K.

Le Président (M. Rioux): Ça va? M. le député de Gaspé.

M. Lelièvre: Si le député de Mont-Royal est d'accord avec la formulation, tout simplement retirer l'amendement, on n'a pas besoin de voter sur l'amendement puis de regarder...

Le Président (M. Rioux): Alors, le député de Mont-Royal m'indique qu'il ne retirera pas son amendement. Donc, nous allons en disposer tout simplement. Très bien?

M. Rochon: ...M. le Président, que, si l'amendement du député de Mont-Royal est défait, nous, on va faire un amendement dans le sens de ce que je viens de dire.

Le Président (M. Rioux): Oui, oui, on a compris, vous l'aviez annoncé. Alors, on procède, Mme la greffière, au vote.

La Secrétaire: Par appel nominal?

Le Président (M. Rioux): Oui.

La Secrétaire: Alors, M. Tranchemontagne (Mont-Royal)?

M. Tranchemontagne: Oui.

La Secrétaire: Mme Gauthier (Jonquière)?

Mme Gauthier: Pour.

La Secrétaire: M. Gaudreau (Vimont)?

M. Gaudreau: Pour.

La Secrétaire: M. le ministre?

M. Rochon: Contre.

La Secrétaire: Mme Caron (Terrebonne)?

Mme Caron: Contre.

La Secrétaire: M. Lelièvre (Gaspé)?

M. Lelièvre: Contre.

La Secrétaire: M. Laprise (Roberval)?

M. Laprise: Contre.

La Secrétaire: M. Côté (La Peltrie)?

M. Côté (La Peltrie): Contre.

La Secrétaire: M. Désilets (Maskinongé)?

M. Désilets: Contre.

Le Président (M. Rioux): Donc, l'amendement a été rejeté. Alors, M. le ministre, allez-y maintenant avec votre proposition d'amendement.

M. Rochon: Alors, je soumettrais l'amendement qui rajouterait, au début du 15^e, les mots suivants: «Si elle le juge nécessaire»,.

Une voix: ...

M. Rochon: «Si elle l'estime», excusez. «Si elle l'estime nécessaire, indiquer à l'employeur», et le reste demeure le même.

Le Président (M. Rioux): O.K. «Si elle l'estime nécessaire, indiquer à l'employeur — O.K. — la manière...»

M. Rochon: Le reste, tel quel.

Le Président (M. Rioux): Le reste reste tel quel. Vous avez tous et toutes compris le sens de l'amendement du ministre? Est-ce qu'il y a un débat? Oui, allez-y, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Bien, moi, ce que je voudrais dire au niveau du débat, là, de la discussion, c'est que, nous, on trouve que ça ne rajoute rien, là, tu sais. C'est sûr, j'oserais espérer que c'est juste dans le cas où la Commission intervenait même avant cet amendement-là ou... C'est-u un amendement, là? C'est une proposition officielle?

M. Rochon: Ça deviendrait un amendement.

M. Tranchemontagne: O.K. Je veux dire, ça m'apparaissait évident que l'intervention de la Commission était juste si quelqu'un ne se conformait pas. Tu sais, si quelqu'un se conforme, j'espère que... J'espère qu'on n'irait pas jusque-là — ha, ha, ha! — tu sais, si quelqu'un se conforme. Alors, c'est ce que je voulais dire.

Le Président (M. Rioux): Bien. M. le député de La Peltrie.

M. Côté (La Peltrie): M. le Président, bien, avec l'amendement qui est proposé, si, lors de la visite d'un inspecteur, ce qui est dans 14^e n'est pas respecté, bien là, à ce moment-là, s'il estime, lui, d'aller à 15^e pour indiquer la manière de le faire... C'est lorsqu'un employeur va être correct. Ce ne sera pas quelque chose, là... Je pense qu'à 15^e ce ne sera pas une règle qui va s'établir pour tous les employeurs, c'est seulement si c'est jugé nécessaire éventuellement que ça va s'appliquer. Ce ne sera pas régulièrement, là.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

M. Côté (La Peltrie): C'est comme ça qu'il faut le voir, je crois, moi.

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

Mme Caron: Effectivement, ça ne s'appliquera pas à tous les employeurs, mais ça va pouvoir permettre aussi à la Commission d'intervenir dans un secteur particulier où on va découvrir qu'effectivement on a un problème au niveau de l'information. Et je rappelle l'exemple que je donnais tantôt au niveau des domestiques résidant chez les employeurs. On sait qu'il y a actuellement un problème. Donc, si effectivement notre problème se perpétue, on pourra indiquer la manière.

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

Mme Gauthier: M. le Président, quand j'écoutais mon collègue... C'est évident qu'on veut couvrir l'employeur de mauvaise foi. Alors, pourquoi on... Bien là je vais en faire la proposition d'amendement. On pourrait lire le paragraphe 15^e comme suit: «Indiquer à l'employeur de mauvaise foi la manière...» Non?

Une voix: Vous ne pouvez pas présumer de la mauvaise foi.

Mme Gauthier: Bien, je veux dire, c'est parce que les... On conviendra tous que, l'employeur qui se conforme à la loi, la Commission ne lui indiquera pas comment faire, sauf s'il est de mauvaise foi ou s'il ne donne pas... C'est là que vous allez intervenir, pas autrement, j'ose espérer.

Le Président (M. Rioux): Mme la députée de Jonquière, en faites-vous un sous-amendement?

Mme Gauthier: Oui.

Le Président (M. Rioux): Oui? Très bien. Mme la députée...

M. Rochon: On argumente sur le sous-amendement.

● (12 h 40) ●

Le Président (M. Rioux): On va argumenter sur le sous-amendement. Alors, ça se lirait: «Indiquer à l'employeur de mauvaise foi, si elle l'estime nécessaire, la manière dont il est tenu de remettre, d'afficher ou de diffuser des documents d'information...» Alors, «de mauvaise foi». Alors, débat sur le sous-amendement. Mme la députée de Terrebonne.

Mme Caron: Oui, M. le Président. Alors, tout simplement pour rappeler que ce que je disais tantôt ne pourrait pas être couvert. Lorsqu'il y a un secteur... On ne peut pas dire que l'employeur est de mauvaise foi, mais, lorsqu'il y a un secteur complet qui pose un problème particulier... Et j'avoue que, quand c'est un secteur qui pose des problèmes particuliers comme ça, c'est toujours des personnes, des employés extrêmement vulnérables. On nous l'a démontré au niveau des personnes immigrantes qui sont domestiques chez les employeurs. Ce sont vraiment des personnes tout à fait vulnérables qui ont des difficultés au niveau de la langue, qui ne connaissent absolument pas la langue française dans la plupart des cas, et donc, effectivement, il faudrait agir. Ce n'est pas une question de mauvaise foi de l'employeur, mais il faudrait effectivement agir, dans ces secteurs-là, sur la manière d'informer.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Gaspé. Après ça, c'est vous, M. le ministre.

M. Lelièvre: Merci, M. le Président. Ah, je peux laisser le ministre... s'il veut débiter.

M. Rochon: Envoyez donc.

M. Lelièvre: Tout simplement pour dire que je ne comprends pas la position de la députée de Jonquière qui présume de la mauvaise foi. Je pense que la rédaction d'un amendement de cette nature laisse supposer... Donc, s'il est de mauvaise foi, on fait comme une certaine généralité. Moi, j'aime mieux laisser le jugement à l'évaluation des professionnels de la Commission, déterminer si effectivement il y a un manquement à une disposition législative en matière d'information, de diffusion, etc., plutôt que de présumer la mauvaise foi. Je pense que, en droit, on donne toujours la chance au coureur, donc, et l'objectif de cette modification, de permettre à la Commission d'indiquer à l'employeur la manière dont il serait tenu de remettre l'information ou de la diffuser...

Je pense que la Commission peut sporadiquement, elle, observer des choses, puis aussi il peut y avoir des gens qui se plaignent à la Commission parce qu'on est dans un secteur, par exemple, particulier. Bien, à ce moment-là, la Commission pourra intervenir puis dire: Bien, écoutez, dorénavant, on vous demande de changer vos pratiques, et non pas, de lui imputer une étiquette, là, qui en fait une personne de mauvaise foi. Il peut y avoir des erreurs faites de bonne foi. Alors, là c'est les corrections.

M. le Président, je vais me prononcer contre l'amendement déposé par la députée de Jonquière.

Le Président (M. Rioux): Je vous rappelle qu'au paragraphe 15° on va insérer, après le mot

«employeur», les mots «dans le cas où celui-ci serait de mauvaise foi». M. le ministre.

M. Rochon: Bon, moi, je m'y oppose, là, puis je comprends le fond de l'intention, mais j'ai le sentiment qu'on va rendre plus compliqué quelque chose qui pourrait être plus simple. Ce qu'on vise, c'est le résultat, puis ça, beaucoup de monde nous l'ont dit, là, que la Commission avait comme fonction — on a fait l'amendement déjà — et a les pouvoirs qui lui permettent d'exercer sa fonction, d'avoir toute l'information, plus d'information, et de s'assurer que l'information atteint sa cible.

Bon, je reconnais que, comme on avait écrit l'article 15, le 15°, ça pouvait aller loin en suggérant que la Commission pourrait même obliger le monde à faire des choses sur lesquelles on devrait leur donner de la marge de manoeuvre sur la façon de faire. Mais je ne voudrais pas qu'on se mette dans une situation où on limite plus le pouvoir d'intervention de la Commission en l'obligeant, par exemple, avec le sous-amendement qui est proposé, à faire une preuve de mauvaise foi. Ce qui est important c'est le résultat. Si, pour une raison ou pour une autre... Parce que, si on dit «mauvaise foi», il va falloir que la Commission démontre qu'il y a mauvaise foi. Si elle ne démontre pas qu'il y a mauvaise foi, elle ne pourra pas exiger... Ce qu'on veut, c'est le résultat. Si, pour une raison ou pour une autre — mauvaise foi, négligence, oubli ou quoi que ce soit... On ne veut pas faire de procès d'intention, on veut simplement qu'un résultat soit atteint. S'il n'est pas atteint, la Commission pourra aller un cran plus loin et exiger la manière, la manière de...

Le Président (M. Rioux): ...donner la parole au député de La Peltrie, puis ce sera vous, M. le député de Mont-Royal. Après ça, ce sera le vote.

M. Côté (La Peltrie): Bon. Alors, M. le Président, effectivement, plutôt que de présumer qu'il y a des employeurs de mauvaise foi, moi, j'estime que la très, très grande majorité des employeurs sont de bonne foi, puis c'est pour ça que... c'est la raison pour laquelle c'est juste au cas où la Commission estime nécessaire de dire à un employeur à un moment donné de quelle manière faire la diffusion. Alors, je pense qu'il ne faut pas présumer, là, de la mauvaise foi, et puis je vais voter contre cet amendement-là.

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

M. Tranchemontagne: M. le Président, c'est le député de La Peltrie qui nous a mis sur la piste de la mauvaise foi lui-même, je lui ferai remarquer. Mais le point que je voulais vraiment faire, là, c'est que le ministre nous dit que ce qu'on rajoute ici, ça va rendre la loi ou l'interprétation plus difficile, plus compliquée. Mais ce qu'on veut, c'est justement... Notre but, M. le Président, ici, c'est de dire: On n'interviendra pas dans la gérance de l'entreprise, on n'interviendra que si seulement on juge qu'il y a mauvaise foi de la part de l'employeur, et ça, moi, ça m'apparaît...

C'est ça que la députée de Jonquière essaie de dire par son amendement, c'est qu'on ne permettra pas à

la Commission d'intervenir comme elle veut quand elle veut. Mais, si l'employeur est jugé de mauvaise foi, là ça lui sera permis d'intervenir.

Le Président (M. Rioux): Alors, nous passons maintenant au vote sur le sous-amendement de Mme la députée de Jonquière. Est-ce que le vote va rester sensiblement le même?

Une voix: Non...

Le Président (M. Rioux): Non? Très bien. Alors on procède.

La Secrétaire: Mme Gauthier (Jonquière)?

Mme Gauthier: Pour.

La Secrétaire: M. Tranchemontagne (Mont-Royal)?

M. Tranchemontagne: Pour.

La Secrétaire: M. Gaudreau (Vimont)?

M. Gaudreau: Contre.

La Secrétaire: M. le ministre?

M. Rochon: Contre.

La Secrétaire: Mme Caron (Terrebonne)?

Mme Caron: Contre.

La Secrétaire: M. Lelièvre (Gaspé)?

M. Lelièvre: Contre.

La Secrétaire: M. Laprise (Roberval)?

M. Laprise: Contre.

La Secrétaire: M. Côté (La Peltrie)?

M. Côté (La Peltrie): Contre.

La Secrétaire: M. Désilets (Maskinongé)?

M. Désilets: Contre.

Le Président (M. Rioux): Alors, on revient maintenant à l'amendement qui a été suggéré par le ministre et qui consiste à ajouter: «Identifier à l'employeur...»

Des voix: ...

Le Président (M. Rioux): Un instant.

M. Rochon: On commence par l'amendement.

Le Président (M. Rioux): C'est ça. «Indiquer à l'employeur, si elle l'estime nécessaire...»

Une voix: ...

M. Rochon: «Indiquer à l'employeur».

Le Président (M. Rioux): Si elle... Ah oui! Oui, oui! O.K. On va mettre «si elle l'estime nécessaire» avant.

M. Rochon: C'est ça.

Le Président (M. Rioux): Très bien, très bien, très bien. C'est un détail. «Si elle l'estime nécessaire — c'est ça — indiquer à l'employeur la manière dont il est tenu de remettre...» O.K. Alors, le débat ayant été fait, nous allons maintenant procéder au vote.

Une voix: On est prêts à voter.

Le Président (M. Rioux): Vous êtes prêts à voter. M. le député de Mont-Royal?

La Secrétaire: M. le ministre d'abord, l'auteur.

Le Président (M. Rioux): M. le ministre? On va commencer par les pour.

M. Rochon: Pour.

La Secrétaire: M. le ministre, oui. Mme Caron (Terrebonne)?

Mme Caron: Pour.

La Secrétaire: M. Lelièvre (Gaspé)?

M. Lelièvre: Pour.

La Secrétaire: M. Laprise (Roberval)?

M. Laprise: Pour.

La Secrétaire: M. Côté (La Peltrie)?

M. Côté (La Peltrie): Pour.

La Secrétaire: M. Désilets (Maskinongé)?

M. Désilets: Pour.

La Secrétaire: M. Tranchemontagne (Mont-Royal)?

M. Tranchemontagne: Vraiment contre.

La Secrétaire: Mme Gauthier (Jonquière)?

Mme Gauthier: Contre.

La Secrétaire: M. Gaudreau (Vimont)?

M. Gaudreau: Contre.

La Secrétaire: M. le Président, vous vous abstenez?

Le Président (M. Rioux): Alors, est-ce que l'article, tel qu'amendé, est adopté, c'est-à-dire le paragraphe de l'article 6 modifiant l'article 39?

M. Tranchemontagne: Qui modifie le paragraphe 15°.

Le Président (M. Rioux): Oui, le nouveau paragraphe 15°.

Des voix: Sur division.

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

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Ah non. Est-ce que l'article 6, tel qu'amendé, est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Rioux): Adopté.

Une voix: Sur division.

Cotisation

Interprétation

Le Président (M. Rioux): Sur division. Nous allons maintenant à l'article 7 qui amende l'article 39.0.1: L'article 39.0.1 de cette loi est modifié par l'insertion, après le paragraphe 2° de la définition de «rémunération assujettie», du paragraphe suivant. Alors:

«2.1° la rémunération versée à un salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives.»

● (12 h 50) ●

Alors, il y a un amendement qui a été déposé par le ministre. M. le ministre, pourriez-vous nous donner les explications d'usage?

Tous les députés ont reçu les textes d'amendement, n'est-ce pas? Merci. Alors, M. le ministre.

M. Rochon: Alors, l'amendement qu'on propose, c'est un pur amendement de concordance parce que, on comprend bien, on était dans... Excusez, M. le Président, je reviens, là, pour être bien sûr qu'on lit la même... en présumant que vous avez le texte de loi.

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

M. Rochon: Alors, le texte de loi dit présentement que, «dans le présent chapitre, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par»... Là, il y a d'abord la définition d'«employeur assujettie». On dit: «Quiconque verse une rémunération assujettie à l'exception des entités suivantes.» T'as 3° qu'on modifie:

à l'exception d'une «société municipale ou intermunicipale de transport au sens de l'article 1 de la Loi»... Alors, on fait un changement de concordance parce que, dans cette loi, les expressions ont été changées. Alors, au lieu de dire...

Une voix: ...

M. Rochon: Bien, c'est ça. Il y a eu des modifications à la loi, et on ne parle plus d'une société municipale ou intermunicipale de transport, on parle d'une société de transport en commun visée à l'article... Alors, c'est une pure concordance.

Le Président (M. Rioux): Puis au paragraphe 2°?

M. Rochon: Oui. Le paragraphe 2°, ça, c'est une concordance dans un sens aussi, mais avec les autres...

Une voix: L'article 2° de l'article...

M. Rochon: ... — c'est ça — avec les autres modifications qu'on a faites effectivement à l'article 2, où on a rajouté, dans la couverture de la loi, les gardiens et les gardiennes de personnes.

Alors là, toujours dans le même article de la loi qui disait: «Dans le présent chapitre, à moins que le contexte n'indique [...] on entend par», là il y a un autre groupe de définitions qui est «rémunération assujettie», et là on disait: La rémunération qui est versée à un salarié, à l'exception de...

Le 2° disait: «À l'exception de la rémunération versée à un domestique.» Comme maintenant pas seulement des domestiques, mais aussi les gardiens et les gardiennes d'une personne vont être couverts par la loi, alors on les rajoute à cette liste tout simplement.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, nous allons faire la discussion sur les deux volets. M. le député de Mont-Royal, ça va? Mme la députée de Jonquière, ça va? Vimont, ça va? Alors, nous... Adopté?

Une voix: Oui.

Les normes du travail

Le salaire

Le Président (M. Rioux): Adopté. À l'article 8, l'article 39.1 de cette loi est abrogé. M. le ministre.

M. Rochon: Oui, M. le Président. J'y arrive.

Ah bon. Ça aussi, c'est une modification de concordance, parce qu'on veut rendre la Loi des normes du travail applicable au salarié agricole quant aux normes relatives au salaire, dont le droit au salaire minimum. Et le 39.1 prévoyait présentement la situation du salarié non régi par la loi et qui dit: «À moins qu'un règlement du gouvernement ne le vise spécifiquement, la présente section ne s'applique pas au salarié employé à l'exploitation d'une ferme mise en valeur — puis là on avait trois cas de figure — par une personne physique seule ou avec son conjoint [...] par une personne morale dont c'est l'activité principale avec le concours habituel

d'au plus trois salariés en sus des trois principaux actionnaires de la personne morale s'ils y travaillent — et — par une société ou par des personnes physiques agissant en copropriété.» Alors, c'est des gens maintenant qui vont être couverts par les normes du travail, alors il faut abroger cet article.

Le Président (M. Rioux): Alors, 39.1, abrogé. On est d'accord?

M. Tranchemontagne: Oui. Juste une...

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

M. Tranchemontagne: J'ai juste un commentaire à faire. Je n'ai aucun problème à abroger l'article 39.1, là, pour justement que les gens du domaine agricole soient couverts. La seule affaire que je vous rappelle, M. le ministre: un des mes commentaires à la toute fin vendredi, là, à la course, où je disais: Ça m'inquiète, le règlement. L'ouverture que vous avez semblé manifester à l'UPA, là, je veux juste m'assurer que c'est vraiment ça, ce qu'on fait, qu'on ne reviendra pas sur les intentions.

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

M. Rochon: Oui. J'ai très bien compris le commentaire de mon collègue. Je suis entièrement d'accord avec lui. Et, quand on va arriver, plus loin, à l'article 88 qui prévoit la réglementation, je pense qu'on va pouvoir là s'assurer qu'on ne peut pas, par réglementation, faire le contraire de ce que la loi dit.

Le Président (M. Rioux): Alors, on dispose donc de l'abrogation. Très bien. L'article 9: L'article 40 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant: «Un salarié a droit de recevoir un salaire au moins équivalent à ce salaire minimum.»

Ça, c'est l'article 40 de la loi. Salaire minimum. Il dit que le gouvernement fixe par règlement...

M. Rochon: Il dit tout simplement que le gouvernement fixe par règlement le salaire minimum payable à un salarié. Le but de cet ajout, M. le Président, est simplement, parce qu'il y a eu différentes discussions sur le sujet, de rendre très clair, très explicite le droit du salarié au salaire minimum, peu important sa forme de rémunération et sa rémunération de base. Alors, il y a une souplesse qui est accordée. Ce n'est pas nécessairement un salaire horaire, mais, que le salaire soit sur n'importe quelle base, il faut que ça corresponde au salaire minimum.

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

Mme Gauthier: Est-ce que je dois comprendre, M. le ministre, que les travailleurs sylvicoles, entre autres... Vous savez, les travailleurs sylvicoles qui sont payés au plan... ou encore... vont être couverts par ça? Je veux dire, on va prendre un nombre d'heures, le nombre...

Une voix: ...

Mme Gauthier: On va prendre l'argent qu'ils ont gagné dans une semaine, on va le diviser par le nombre d'heures, il va falloir que ça convienne...

M. Rochon: C'est exactement ça.

Mme Gauthier: Parfait.

Le Président (M. Rioux): Alors, ça va? Oui, M. le député de La Peltrie.

M. Côté (La Peltrie): Est-ce que ça comprend aussi, par exemple, des employés qui sont logés et nourris? Ça arrive que, lorsqu'il en vient de l'extérieur du pays, ils sont logés sous la tente. Est-ce qu'à ce moment-là, pour les frais de logement puis de nourriture, de repas, ça peut être compté aussi, ça, comme l'équivalent du salaire? Quand on parle de l'équivalent à ce salaire minimum, est-ce que ça s'ajoute, ça, à ce moment-là?

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Ce ne sera pas long, M. le député.

M. Rochon: Bon, la réponse à la question de mon collègue est à l'article 41 de la loi, qui dit qu'«aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doit entrer dans le calcul du salaire minimum». Alors, si c'est donné dans le contrat en plus, c'est en plus. Mais, par contre, que ce soit un salarié à forfait, à commission ou le genre de cas, peu importe la modalité, on respecte la liberté de l'entreprise de prendre cette décision. Mon collègue va aimer ça. Ha, ha, ha! Mais on s'assure que, peu importe la modalité, le salaire minimum est respecté.

Le Président (M. Rioux): L'article 41 est clair. Alors, ça va? Adopté? À l'article 10, l'article 49 de la loi est modifié:

1° par la suppression, à la fin du premier alinéa, des mots «ou s'il [...] est autorisé par un écrit du salarié»;
2° par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant:

«L'employeur peut également effectuer une retenue sur le salaire si le salarié y consent par écrit[...] — ou — pour une fin spécifique mentionnée par cet écrit.» M. le ministre.

M. Rochon: On a...

(Consultation)

M. Rochon: On avait un amendement, on n'en a plus, M. le Président. Non, on n'en a pas. Il y en a un qui a été considéré mais pas...

Le Président (M. Rioux): En tout cas, je ne l'avais pas vu dans mes papiers.

M. Rochon: Non, non, non, vous avez raison. Je l'avais dans une version préliminaire, mais les résultats des discussions et des travaux des dernières heures... C'était simplement...

Le Président (M. Rioux): Vous êtes revenu sur...

M. Rochon: C'est ça, oui.

Le Président (M. Rioux): O.K. Ça va.

M. Rochon: Bon. Alors, c'est un article qui tout simplement — je pense que l'explication est très claire là — vise à pouvoir préciser que l'employeur peut effectuer une retenue sur le salaire si le salarié y consent.

Le Président (M. Rioux): Merci. Alors, est-ce que ça va? C'est clair? Alors, est-ce que la proposition d'amendement au projet est adoptée? Adopté. À la... Oh! je me rends compte qu'il est 13 heures. Nous allons devoir ajourner nos travaux jusqu'à 15 heures cet après-midi.

(Suspension de la séance à 13 heures)

(Reprise à 15 h 2)

Le Président (M. Rioux): Alors, nous allons poursuivre, mesdames et messieurs, l'étude détaillée du projet de loi n° 143 qui modifie la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives, et nous en étions à l'article 11, et à l'article 11 il y a un amendement. Alors, M. le ministre, pourriez-vous nous présenter l'amendement, qui consiste de remplacer le troisième alinéa de l'article 50 par le suivant, c'est-à-dire: «L'employeur ne peut imposer un partage des pourboires entre les salariés. Il ne peut non plus intervenir directement dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires. Une telle convention doit résulter du seul consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit au pourboire. Le gouvernement peut déterminer, par règlement, les règles applicables à une convention de partage des pourboires»? Voilà.

M. Rochon: M. le Président, qu'on parle strictement de l'amendement qu'on fait d'abord, et de l'article du projet de loi après.

Le Président (M. Rioux): Oui, après.

M. Rochon: O.K. Bon, dans le projet de loi qu'on a présenté... On va commencer là pour être sûr qu'on voit la différence. On avait un troisième paragraphe, vous vous rappellerez, M. le Président, qui a soulevé des commentaires et des discussions. On disait, dans le troisième paragraphe, qu'«une convention de partage des pourboires ne contrevient pas à la loi si le salarié qui y a droit a consenti»... L'employé «ne peut unilatéralement décider de partager les pourboires entre les salariés». L'intention, ou ce qu'on souhaitait être l'intention du législateur quand ce sera devenu loi, c'était de bien indiquer que, le pourboire appartenant au salarié, toute convention de partage est l'affaire des salariés uniquement, et on nous a fait valoir que, comme on l'exprimait, «une convention de partage des

pourboires ne contrevient pas à la loi», on invitait, on incitait à faire des conventions, alors que la réalité, à ce qu'on nous a dit, c'est que, si, à 80 % des situations, ça existe, le partage, il n'y a pas nécessairement une convention formelle. Ça peut être tacite, ça peut être verbal ou entendu... Alors, on n'avait pas comme intention de venir forcer à faire des conventions. C'est pour ça qu'on a modifié la rédaction, pour exprimer encore plus clairement l'intention. Et, quand on la lit maintenant: «Le pourboire versé — on dit très directement — versé directement ou indirectement...» Excusez, là.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): L'alinéa de l'article 50.

M. Rochon: Bon. Alors, l'amendement qu'on met à la place de ce qu'il y avait, c'est de dire clairement qu'un «employeur ne peut imposer un partage des pourboires entre les salariés. Il ne peut non plus intervenir de quelque manière que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires. Une telle convention doit résulter du seul consentement libre...»

Le Président (M. Rioux): Hein, c'est ça, c'est la nouvelle formulation?

M. Rochon: Oui. Celui-là, on y va de façon très claire. Là, on pense que ça, ça ne peut pas prêter à interprétation, là, dans le sens de ce qu'il y avait...

Le Président (M. Rioux): C'est là-dessus qu'on va débattre, là, mais non à partir de ce que j'ai lu tout à l'heure.

M. Rochon: O.K.

Le Président (M. Rioux): Hein? C'est ça?

M. Rochon: Oui. Et ce qu'on rajoute dans l'amendement, il y a la reformulation de ce qu'on avait avant, puis il y a un ajout, en fait, où on dit: «Le gouvernement peut déterminer, par règlement, les règles applicables à une convention de partage des pourboires», l'intention étant, à la suite de ce qu'on nous a dit, des commentaires qu'on a eus, de donner le pouvoir réglementaire que, si ça s'avère utile d'avoir, par exemple, pour ceux qui veulent faire des conventions de partage, une espèce de convention type ou un règlement qui établit qu'est-ce qu'on doit retrouver pour que ce soit légal et valable, une convention de partage, on pourra toujours le faire par règlement, à ce moment-là.

Le Président (M. Rioux): S'il y a mécontente aussi.

M. Rochon: Bien, c'est ça. Parce que ça peut être pas facile pour des gens qui veulent en faire une, qui ne savent pas. C'est une petite entreprise, une PME, ils ne veulent pas nécessairement faire des frais juridiques. Un peu comme on a un bail type pour la

location d'un appartement, bon, on aurait le pouvoir réglementaire de pouvoir le faire. Ce ne sera peut-être pas utile de le faire.

Bien, voilà. Je pense que ça explique l'amendement, là, qu'on fait au projet de loi.

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

M. Gaudreau: Oui. Merci. Bien, écoutez, j'ai consulté en fin de semaine certaines gens de la restauration et j'essaie de voir et de comprendre. Un, à l'avenir, c'est l'employé qui reçoit les pourboires qui va décider s'il y a une convention ou pas. C'est bien ça? C'est ça que je dois comprendre?

M. Rochon: Je peux-tu juste préciser là-dessus, M. le Président?

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Rochon: Je pense que ce qu'on nous a dit très largement, c'est que c'est déjà la situation, que c'est les employés qui font ça entre eux. Il y a parfois, dans la gestion des choses, des employeurs qui se seraient glissés dans l'habitude un peu de s'approprier ou de gérer cette pratique de leurs employés, et ça devient par glissement.

Ce que je veux bien préciser, là, c'est qu'on n'a pas eu le sentiment qu'on introduisait une nouvelle pratique.

M. Gaudreau: Non, non, non.

M. Rochon: On vient consolider une pratique existante que c'est les employés qui font ça entre eux, et la protéger, dans un sens.

Le Président (M. Rioux): Allez, M. le député.

M. Gaudreau: Non, d'accord, je comprends ça, mais, advenant le cas où est-ce qu'on a un restaurant qui est déjà opérationnel, qu'on change les normes puis que c'est cet élément-là qui prend vigueur, vous savez que, généralement, quand on devient employé d'un restaurant, s'il y a une procédure telle quelle, on va les suivre, on va... parce qu'on n'a pas le choix, parce que l'employeur doit le mentionner: Écoute, c'est la façon qu'on fonctionne, faut que tu embarques dans ce système-là. Si l'employé refuse, un nouvel employé, on n'a pas un problème, à ce moment-là? Parce que vous dites qu'«il ne peut non plus intervenir de quelque manière que ce soit». C'est ça qui est... Comment l'employeur va dire à l'employé: Écoute, c'est de cette façon-là qu'on fonctionne ici, si tu ne veux pas, ça brise le système, le «busboy», le serveur? J'ai un petit peu de misère à savoir comment l'employeur peut le mentionner sans intervenir.

Le Président (M. Rioux): S'il n'adhère pas à une convention.

M. Gaudreau: C'est ça.

M. Rochon: Je pense qu'il faut vraiment lire toute la phrase, M. le Président: «Il ne peut non plus intervenir de quelque manière que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage». Il ne peut pas, lui, imposer à ses employés...

M. Gaudreau: Oui, mais c'est ça, mais si l'employé ne veut pas?

M. Rochon: Mais, s'il y en a une qui existe, le cas dont on nous a parlé d'un nouvel employé qui arrive, je pense que ça va de soi qu'il y a une convention de partage, tous ceux qui sont là ont cette convention-là, lui ou elle arrive, il embarque dans la convention, autrement c'est les employés eux-mêmes qui n'accepteront pas qu'il n'embarque pas, qu'il n'adhère pas à la convention.

M. Gaudreau: Alors, l'employé n'est pas engagé, parce que les autres ne voudront pas l'avoir dans le groupe.

M. Rochon: Bien, je pense qu'il y a comme une règle sociale, là. Les employés, entre eux, peuvent s'établir une convention. Il y a un nouveau ou une nouvelle qui arrive, qui ne veut pas être dans la convention, il n'aura pas le choix: il est dans la convention ou bien il démissionne. Et, quand...

Le Président (M. Rioux): Voulez-vous savoir si l'adhésion à la convention est une condition d'embauche?

● (15 h 10) ●

M. Gaudreau: Bien, c'est à peu près ça, là, dont on parle. On dit que l'employeur ne doit pas s'immiscer, mais ça ne peut pas faire autrement, parce que, quand un employé est engagé à un endroit, s'il y a déjà une convention telle quelle, si c'est un changement d'employé, je ne sais pas comment ça va se négocier, ça, à l'intérieur des employés. Puis vous pouvez être convaincu d'une chose, il va y avoir des frictions entre employés, c'est sûr, sûr, sûr. Pour avoir eu un restaurant cinq ans de temps, alors vous comprendrez que j'ai eu à négocier à maintes reprises. Puis, si un employé refuse, même un employé qui est déjà en poste, parce qu'il y a des changements à l'intérieur du restaurant, on fait comment? L'employeur ne peut pas l'obliger. Lui, il veut rester là parce que c'est rentable de rester là. Alors, on fait quoi? On fait comment pour légiférer là-dessus?

M. Rochon: Bon, moi, ma compréhension de la situation était à l'effet qu'il n'y a rien qui empêche là-dedans un employeur qui veut engager une nouvelle personne de l'informer que, dans son établissement, ses employés ont entre eux une convention de partage...

M. Gaudreau: Condition d'embauche.

M. Rochon: ...et que, s'il l'engage, bien, il faut qu'il soit conscient de ça, que les collègues avec qui il va travailler vont vouloir l'amener dans leur convention. À ce moment-là, l'employé prend l'emploi ou pas. S'il décide de prendre l'emploi puis, après ça, de vouloir s'opposer, bien, il s'organisera avec ses collègues, puis ils verront entre eux comment ils règlent ça. Là, on ne

peut pas avoir, comme on dit, le beurre et l'argent du beurre en même temps. Ou bien c'est...

M. Gaudreau: Non, ce n'est pas ça. C'est parce que là on se mêle d'opérations courantes, là.

M. Rochon: C'est ça. Ou bien c'est les employés qui font ça entre eux... S'il y a une personne nouvelle ou, étant là, qui change d'idée puis qui veut se mettre en dehors, bien, il va falloir qu'il s'entende avec collègues pour se mettre en dehors. Ou bien on reconnaît que c'est l'affaire des employés, puis c'est leur affaire, puis ils la gèrent, ou bien on le donne au patron puis c'est lui qui la gère, mais ça ne peut pas être entre les deux. Je ne vois pas comment on pourrait prévoir dans la loi...

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

M. Gaudreau: Non, mais pourquoi on va aussi loin? C'est la question que je me pose. Parce que là on se mêle des affaires courantes de l'entreprise; même pas de l'entreprise, des employés. On est en train de leur dire comment gérer leurs pourboires, comment...

M. Rochon: On ne leur dit pas comment, M. le Président, je pense; on leur dit que l'employeur ne peut pas imposer... il ne peut pas décider du partage, il ne peut pas intervenir de quelque manière que ce soit dans l'établissement de la convention.

M. Gaudreau: À ce moment-là, c'est les autres employés qui l'imposent — c'est ça que vous dites — s'il y a une convention.

M. Rochon: Non. On a compris que c'est ça qui est la situation, et que c'est ça que les gens veulent préserver, et que c'est ça qu'on essaie de faire.

Le Président (M. Rioux): C'est à partir du principe que le pourboire appartient aux employés.

M. Rochon: Que le pourboire appartient... Le principe de base, c'est que le pourboire appartient aux employés.

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

M. Tranchemontagne: Juste pour essayer d'éclaircir la situation — je ne sais pas si je vais réussir ou si je vais la compliquer plus — mais c'est difficile de réaliser... Si demain matin on est propriétaires d'un restaurant ensemble, vous et moi, et on engage...

M. Rochon: ...votre employé dans votre exemple.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Non, non, on est ensemble, on est propriétaires.

M. Rochon: Ah, non, non! Ah bon! Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Je nous mets dans une situation où on est égaux — ha, ha, ha! — et demain matin on engage un nouvel employé. Je pense que, comme employeurs, il nous appartient de dire à ce nouvel employé: Écoute, la convention, l'habitude ici, c'est qu'on donne x % au «busboy» — par exemple. Ça touche deux types de personnes, «busboy» ou encore barman, barmaid, là, tu sais. Donc, veux veux pas, il intervient un petit peu.

Supposons que cet employé-là, deux secondes, là, lui, il ne veut pas donner les 15 %, ou peu importe le pourcentage, il veut en donner moins. O.K.? On ne peut pas penser que ces employés, ensemble, parce qu'il ne veut pas respecter la convention des autres... Ce n'est pas eux autres qui vont mettre l'employé dehors ou qui vont refuser de l'engager. Donc, automatiquement, dans les faits, l'employeur va être un intervenant, là, tu sais. Et, moi, je trouve que l'article, à ce moment-là...

Je comprends le but, là. Je ne suis pas contre le but, comprenez-moi bien, mais je pense que la vraie réalité, c'est que l'employeur va dire: Bien, écoute bien, mon vieux, tu ne peux pas... M. le Président, vous ne pouvez pas être engagé ici parce que vous n'acceptez pas de donner 15 % comme les autres. C'est l'employeur qui va devoir faire ce geste-là. Ce n'est pas les employés, ce n'est pas le groupe des employés. C'est pour ça que, je ne sais pas comment le resserrer, mais il faudrait le resserrer, d'une certaine façon, pour dire que la convention se fait entre les employés, mais que l'employeur a la responsabilité, en tout cas pour les nouveaux employés, de s'assurer que la convention est équitable, est la même à travers tous les employés. Je ne sais pas si ça éclaircit, si ça clarifie...

Mme Gauthier: Mais je pourrais même pousser le raisonnement de mon collègue plus loin. On est dans une entreprise ou dans un restaurant où il y a une dizaine d'employés qui ont signé une convention.

M. Tranchemontagne: Tu veux dire que tu peux pousser mon raisonnement plus loin?

Mme Gauthier: Plus loin que toi, même. Et une personne décide: Moi, je ne partage plus les pourboires, je ne partage plus mes pourboires. Comme l'employeur ne peut pas s'insérer dans sa décision, elle va vivre, elle ou lui va vivre une sorte d'exclusion de la part de ses collègues de travail, et là on va entrer dans le harcèlement. Comprenez-vous? On ne s'en sortira jamais. C'est comme quand on organise un syndicat. Vous savez, vous connaissez ça, il s'agit d'une personne, à un moment donné, décide de ne pas suivre l'ensemble des décisions de ses collègues pour vivre l'exclusion, et ça va en venir là, et ça, je pense que, parce qu'on définit mal la notion de «pourboire»... Il faudrait prendre...

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, M. le ministre, vous avez entendu un petit peu les remarques venant de l'opposition officielle?

M. Rochon: Oui, puis, moi aussi, M. le Président, j'essaie de comprendre. Qu'est-ce que vous pensez qu'on devrait faire ou dire autrement pour clarifier la situation?

M. Gaudreau: Il y a peut-être un élément que je pourrais apporter ici. Oups!

M. Rochon: Je n'ai pas l'impression qu'on est en désaccord sur le fond, mais on n'est pas sûrs qu'on comprend la même chose.

Le Président (M. Rioux): On va aller écouter d'autres députés puis, après ça, on décidera. M. le député de Gaspé.

M. Lelièvre: Merci, M. le Président. Cet article-là est très important, dans la mesure où, jadis, lorsque j'étais étudiant, j'ai fait beaucoup ce travail, M. le Président, hein, travailler à pourboire pour payer mes études, etc.

Le Président (M. Rioux): Pour boire...

M. Lelièvre: Pour boire et pour manger, d'ailleurs.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Lelièvre: Et une convention de cette nature... Je comprends la préoccupation de la députée de Jonquière à l'effet que peut-être il pourrait arriver quelque chose à l'intérieur d'un groupe, mais actuellement on sait qu'il y a des entreprises qui imposent la convention. Et là, l'entreprise, est-ce qu'elle a le droit de s'immiscer dans les revenus, dans les revenus d'un salarié? Parce que le pourboire fait partie du salaire, M. le Président. Alors, comment justifier que le propriétaire, lui, décide de faire une convention? D'ailleurs, il y a des gens qui sont venus nous le dire ici, hein: J'aurai à gérer la convention, et après un certain temps il y a des gens qui vont quitter puis d'autres qui vont arriver, etc., puis c'est une condition d'embauche. A mon avis...

Vous avez vu aussi le témoignage d'une personne qui nous a écrit, dont vous avez pu prendre connaissance ce matin, document qui vous a été transmis. Vous en avez pris connaissance, de ce document-là. Moi, je pense qu'on doit laisser le pourboire à ceux qui rendent des services. Je comprends qu'il y a d'autres groupes qui sont intéressés, mais, l'employeur, ce n'est pas son obligation de rémunérer, par exemple, ceux qui débarrassent les tables, etc. Et on sait que ceux qui font ce travail-là éventuellement peut-être vont devenir des travailleurs à pourboire aussi. Moi, je pense que, tel que l'article est rédigé, il nous permet d'avoir... En tout cas, si j'ai le bon article dans les mains avec les nouvelles modifications, il nous permettrait d'avoir soit une convention qui fait l'unanimité... Ou, si elle ne fait pas l'unanimité, ça veut dire que tout le monde peut s'en exclure.

Alors, quand j'entends la préoccupation de la députée de Jonquière à l'effet que la personne va être harcelée, peut-être; mais il y a des choix à un moment donné... On ne peut pas être paternaliste au point de décider à la place des gens. Moi, je pense que la proposition qui est sur la table nous permet de fonctionner. En tout cas, c'est mon opinion pour l'avoir vécu pendant de nombreuses années.

Le Président (M. Rioux): Mais, M. le député de Gaspé, la députée de Jonquière, elle, elle se pose une autre question, c'est sur la définition même de la notion de «pourboire».

Mme Gauthier: Bien, écoutez, je pense que vous avez bien saisi mon propos. Je pense qu'on parle des deux côtés de la bouche. Dans ce cas-ci, dans l'article 11, à l'article 50, là, aux modifications de l'article 11, vous parlez de pourboire, puis ça appartient en propre au salarié. C'est beau. Cependant, on va plus loin puis là le pourboire, c'est considéré comme étant du salaire. Et le fait qu'on a défini... C'est parce que, si c'est du salaire, oui, quand on dit que, pour les fins de calcul d'une journée fériée, on inclut dans la notion de «salaire» les 1/20 des pourboires reçus durant les quatre dernières semaines parce qu'on inclut ça comme étant du salaire... Et là, à l'article 11, ce n'est plus du salaire. Je ne veux pas jouer sur les mots, puis je ne veux pas faire de la procédurite, puis je ne veux pas faire des avocasseries non plus, mais, à partir du moment où on n'est pas clairs dans notre vision de voir qu'est-ce que c'est que le pourboire — est-ce que c'est du salaire ou est-ce que c'est quelque chose qui appartient en propre au salarié, c'est un avantage que lui procure un client? — bien, à ce moment-là, on va arriver avec des règles comme ça. Vous avez beau vous casser la tête, là, avez-vous pensé que je pense que ça n'arrivera pas? Bien, pour avoir travaillé dans le milieu d'ouvriers, je vous dis qu'effectivement, à partir du moment où tu permets à quelqu'un de s'exclure d'une convention, ça va arriver, et ça va arriver même étant ce qu'il est.

Le Président (M. Rioux): O.K.

M. Rochon: ...d'avoir une clarification sur la dernière phrase. «À partir du moment où on permet à quelqu'un de s'exclure d'une convention», qu'est-ce qui, dans ce qu'on propose dans le projet de loi ou dans l'amendement, permet ça?

Mme Gauthier: C'est parce que la convention de pourboire, comme elle existe, c'est une convention... à ce qu'il n'y ait pas... L'employeur n'a pas un mot à dire.

M. Rochon: Non.

● (15 h 20) ●

Mme Gauthier: Moi, je n'ai rien contre ça, mais, je veux dire, à partir du moment où vous pensez que le pourboire, ça appartient en propre au salarié... Je comprends que l'employeur n'a pas à intervenir dans une convention de pourboire. Et, à ce moment-là, lorsqu'il y a une convention qui existe entre des salariés, il n'y a rien qui empêche, comme le disait mon collègue, il n'y a rien qui empêche un salarié de se soustraire à l'application de la convention. Il n'y a rien qui l'empêche de le faire, l'employeur ne peut pas intervenir.

M. Rochon: Non. C'est ça qu'on dit.

Mme Gauthier: C'est ça. Mais c'est là où je vous dis: Ça va être difficile à gérer. Au moment où on se parle, l'employeur intervient. Chez nous, ça marche comme ça. Et là c'est quasiment une condition

d'embauche. Là, on ne voudrait pas en faire une condition d'embauche, mais, si l'employé ne veut pas embarquer dans la convention, il ne sera pas embauché, ou il va être embauché puis là ils vont le congédier parce qu'il ne veut pas faire partie de la convention, puis on ne s'en sortira plus. Il va faire une plainte de pratique interdite parce qu'il va avoir été congédié parce qu'il ne veut pas faire partie de la convention. On va arrêter où?

Le Président (M. Rioux): Vous souhaitez que l'adhésion soit facultative?

Mme Gauthier: Moi, je souhaiterais qu'on définisse la notion de «pourboire». Si c'est une notion qui rejoint celle du salaire, bien, à ce moment-là, là où les employés le décideront... On ne peut pas sortir de façon... un peu comme la formule Rand. Il a fallu avoir la formule Rand.

Le Président (M. Rioux): Là, Mme la députée de Jonquière, on élargit passablement le débat autour de l'article 11.

Mme Gauthier: Bien...

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

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Je ne sais pas, est-ce qu'il n'y aurait pas moyen de prévoir que... Bon, comme vous dites, là, que les pourboires appartiennent en propre au salarié, O.K., puis que le propriétaire n'ait pas à intervenir là-dedans, alors donc on reconnaît que c'est les employés entre eux qui déterminent la convention de comment ils se partagent ça avec ceux qui ne sont pas directement au service aux tables. Est-ce que, par contre, dans la loi on ne pourrait pas reconnaître que l'employeur a un rôle de gardien à l'égard de cette convention entre salariés? C'est comme ça que je le vois, là, moi.

Le Président (M. Rioux): Un droit de regard.

M. Tranchemontagne: Bien, un droit... non, de gardien. C'est-à-dire que les employés ont décidé qu'ils donnaient 10 %. O.K.? Bien, s'il y a un nouvel employé qui arrive ou si un des employés actuels, pour reprendre l'exemple de tantôt de ma collègue de Jonquière, décide de se retirer ou de vouloir agir différemment à l'égard de ce pourcentage donné à d'autres, bien, c'est la responsabilité de l'employeur, parce que, s'il ne veut pas respecter la convention, c'est l'employeur qui soit ne l'engagera pas ou va le mettre à la porte, tu sais, parce qu'il ne respecte pas les règles que les salariés se sont données.

Le Président (M. Rioux): Dans le «consentement libre»...

M. Tranchemontagne: Mais il serait comme le gardien de...

Le Président (M. Rioux): Dans le «consentement libre et volontaire», M. le député de

Mont-Royal, l'adhésion, le «consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit au pourboire», est-ce que ça... C'est assez limpide, ça.

M. Tranchemontagne: C'est limpide en ce sens, mais ça ne l'est pas d'un autre côté parce que, moi, de la façon que je l'interprète, c'est que, s'il y a une convention, elle est bonne pour tout le monde, tous les... C'est ensemble, les salariés, qu'ils déterminent que ce sera x % qu'ils donneront. Mais, si l'employeur devenait un gardien de cette entente entre les employés, moi, j'ai moins de problèmes, là, parce que...

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

M. Rochon: Une petite minute pour vérifier une chose, là.

Le Président (M. Rioux): Oui. On va suspendre quelques secondes.

M. Rochon: Il y a peut-être une information qui nous permettrait de dénouer, là... Je comprends mieux, je pense, ce que vous soulevez.

(Suspension de la séance à 15 h 23)

(Reprise à 15 h 32)

Le Président (M. Rioux): Bon, mesdames et messieurs, à l'article modifié, à l'article... Ha, ha, ha!

M. Rochon: Donnez-y pas de pourboire, lui, là.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Alors, à la nouvelle formulation, où on dit: «L'employeur [...] peut imposer un partage des pourboires entre les salariés. Il ne peut [...] intervenir de quelque manière que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires. Une telle convention doit résulter du seul consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit aux pourboires», l'amendement du député de Vimont se lirait comme suit: Après «pourboire», hein, «salariés qui ont droit au pourboire», après «pourboire», on ajouterait: «L'employeur peut toutefois porter assistance à ses employés, à leur demande, pour assurer l'application» de ladite convention ou d'une convention déjà existante. Hein, ça postule qu'il y a déjà une convention. Alors, je répète: Après le mot «pourboire», on ajoute: Toutefois, l'employeur peut «porter assistance à ses employés, à leur demande, pour assurer l'application d'une convention déjà existante». Alors, tout le monde a pris bonne note?

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Vous savez, dans l'article modifié, M. le député de La Peltre...

Une voix: ...

M. Rochon: Non, après la deuxième phrase.

Le Président (M. Rioux): Après la deuxième. Bon, c'est ça.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Alors, c'est ça. Vous avez la phrase en caractère gras, là: «L'employeur ne peut imposer un partage», bon, etc. Dans la reformulation, on avait ajouté «de quelque manière que ce soit». Après le mot «pourboire», là, «salariés qui ont droit au pourboire», on ajoute: Toutefois, l'employeur peut «porter assistance à ses employés, à leur demande, pour assurer l'application d'une convention déjà existante».

Alors, la discussion est ouverte sur la proposition d'amendement... de sous-amendement — parce que l'article avait déjà été amendé.

M. Rochon: Oui.

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

M. Rochon: Bon, je vais vous donner une première réaction, là, mais on fait des vérifications de toute façon. Je comprends bien l'intention. Avec les discussions qu'on a eues dans l'arrêt qu'on a fait, là, il y a sûrement une chose que je peux affirmer, par l'interprétation...

Juste avant de parler de l'amendement, là, il n'y a rien, dans l'article tel qu'il est écrit actuellement, qui empêche un patron, un employeur d'accepter ou de refuser d'employer quelqu'un pour quelque raison que ce soit. Alors, si un employeur offre un emploi à quelqu'un et que, l'ayant informé comment ça fonctionne dans son établissement et que ses employés ont une convention de partage et qu'il peut s'attendre, en arrivant dans l'établissement, qu'il va être invité et même fortement invité par ses collègues à faire partie de la convention, autrement il va avoir des difficultés... et que, si la personne l'informe des recherches, puis qu'elle ne veut rien savoir d'une convention de partage, puis que le patron juge que ça va causer de la bisbille, il n'y a rien qui l'empêche de refuser d'employer cette personne-là. Je pense que, ça, après vérification, dans l'article, il peut toujours faire ça, d'engager ou de ne pas engager quelqu'un pour n'importe quelle raison. On ne touche pas à ça dans l'article, là.

De la même façon — je ne sais pas si c'est utile de river le clou à ce point-là — quand on lit bien l'article, il n'y a rien qui empêche, comme ça se fait dans la pratique, me dit-on, actuellement, surtout dans peut-être des plus grands établissements, que des employés, dans leur convention de partage, conviennent de demander à leur patron et de confier au patron de ramasser des pourboires et de les distribuer. Il n'y a rien qui empêche de faire ça. Ce qu'on empêche, c'est que le patron ne peut pas intervenir dans l'établissement de la convention. Ça, c'est les employés qui la font entre eux. Il ne peut pas non plus l'imposer, ni la convention ni le partage. Mais, si les employés, eux, veulent la faire gérer par qui que ce soit de n'importe quelle façon que ce soit, il n'y a rien qui empêche de faire ça, quand on lit bien l'article.

Je veux bien croire qu'on peut dire que les choses, ça va sans le dire, ça va mieux en le disant,

mais, à un moment donné, dans un article de loi, quand on écrit des choses, le législateur ne parle pas pour ne rien dire. T'écrit quelque chose qui n'a pas besoin d'être dit, on va se demander pourquoi on est allé repréciser quelque chose qui allait de soi. Parce que je ne vois bien pas la source de la difficulté. Je comprends qu'une première lecture rapide peut nous soulever une question, mais, quand on relit bien...

En tout cas, il me semble, pour les deux questions, là, la possibilité pour un employeur de décider qui il emploie ou pas, pour quelque raison que ce soit, que, ça, l'article ne touche pas à ça et que, si les employés, dans leur convention de partage, souhaitent la gérer d'une façon ou d'une autre en impliquant ou pas le patron puis que, lui aussi, il est d'accord, peut refuser ou pas, bien, c'est aux employés de décider ça. Ce qui est clair qu'on met là-dedans, c'est que lui ne pourra pas décider qu'il va partager ça pour eux. Il ne pourra pas leur dire: Je veux votre bien et je vais l'avoir. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Mme la députée de Jonquière. Après ça, ce sera le député de Roberval, Vimont, Mont-Royal.

Mme Gauthier: M. le Président, merci. Je comprends qu'il y a une distinction à faire entre l'application d'une convention de partage de pourboires et l'applicabilité d'une convention. Ça, je peux comprendre. Et je vois bien aussi que l'amendement proposé ne règle en rien l'applicabilité d'une convention de pourboires. Cependant, j'ai compris qu'avec cet amendement-là on voulait empêcher effectivement que les conventions de pourboires deviennent une condition d'embauche.

Ce que le ministre vient de nous dire, c'est: effectivement, ça pourra le devenir, une condition d'embauche, si tant est qu'un salarié ne veut pas participer à une convention de pourboires ou, encore pire, M. le Président, si tant est qu'un salarié, après deux ans, dit: Moi, ça ne me convient plus, cette convention de partage de pourboires, et je veux m'en retirer parce que les pourboires m'appartiennent en propre. C'est moi qui donne le service et c'est à moi que revient le pourboire. Alors là, à ce moment-là, je me demande comment un employeur va pouvoir gérer ça, parce que, de deux choses l'une, ou bien donc c'est l'employé — et je répète ce que j'ai dit tantôt — qui va être mis au ban par ses collègues de travail parce qu'il ne veut plus partager ses pourboires... Et il peut être, à ce moment-là, victime de tracasseries harcelantes, et là on va générer un autre problème.

Il faut nécessairement que l'employeur ait une espèce de droit... À partir du moment où t'as une majorité qui conviennent... on ne peut pas pouvoir sortir... Un salarié unique... Mettons, dans une convention, ils sont 10. Il y en a un qui veut sortir. Si l'employeur n'a pas un mot à dire là-dessus, j'ai l'impression qu'on va créer davantage de problèmes qu'on veut en résoudre.

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

● (15 h 40) ●

M. Laprise: Je voudrais bien comprendre, là, qu'on dit dans l'article que le restaurateur, par exemple, le propriétaire est exclu de l'entente, mais en même

temps il peut gérer l'entente. Il est exclu de l'entente, mais, si les employés sont d'accord, après s'être entendus entre eux autres, de quelle façon qu'ils veulent faire, étant entendu que, eux autres, ils n'ont pas de secrétariat sur place pour gérer ça, ils peuvent demander à leur patron de gérer l'argent. Ça veut dire qu'ils remettent...

Le Président (M. Rioux): C'est ce que le ministre a dit tout à l'heure, hein?

M. Rochon: Oui, bien, ça, dans un cas comme ça, ça ne fait pas du patron une partie à l'entente.

M. Laprise: Non. Il est exclu en partant.

M. Rochon: Les parties qui se sont entendues, si elles veulent une espèce de fiduciaire ou donner un contrat à quelqu'un pour faire certains travaux de gestion pour eux, elles peuvent le faire si lui l'accepte. Mais ça ne l'amène pas dans la convention. Parce que là, autrement, s'il devenait partie à l'entente, il pourrait intervenir pour modifier des parties de l'entente. Ça, ça veut dire que, s'il accepte de la gérer, il accepte de gérer ce que les employés ont convenu entre eux, comme ils l'ont convenu. Il peut refuser aussi, là. Il n'est pas obligé, le patron, de refuser ça.

Maintenant, sur l'autre argument aussi...

Le Président (M. Rioux): J'aimerais ramener le débat sur l'amendement... le sous-amendement.

M. Rochon: Oui, c'est ça. Mais, l'argument de Mme la députée de Jonquière, je ne suis pas sûr que c'était sur le sous-amendement ou sur l'amendement, par exemple.

Le Président (M. Rioux): Ah, c'est sur l'ensemble, là.

M. Rochon: Sur l'ensemble.

Mme Gauthier: La différence entre l'application et l'applicabilité, c'était sur le sous-amendement, mais l'autre partie de mon intervention, c'était sur votre...

M. Rochon: ...surtout comprendre, là. J'ai cru comprendre que vous dites, d'une part: On ne voudrait pas que le patron puisse utiliser la question de la convention de partage comme une condition d'embauche. On ne voudrait pas ça. Est-ce que c'est ça qu'on a dit? Mais, par contre, on voudrait qu'il puisse intervenir pour obliger quelqu'un à faire partie et à rester dans l'entente une fois qu'il est engagé. Ça m'apparaît un peu contradictoire, là.

Mme Gauthier: Me permettez-vous de répondre?

Le Président (M. Rioux): Très bien. Allez, madame.

Mme Gauthier: Ce que j'ai dit, c'est que, dans le fond, ce que vous dites... Vous ne voulez pas en faire une condition d'embauche, mais vous faites indirectement ce que vous ne faites pas directement. C'est-à-dire, un salarié, lorsque vous allez passer une entrevue, tu diras:

Chez nous, on a une convention de partage de pourboires. Ça te fait-u ou ça ne te fait pas? Non, je ne veux pas embarquer. On le tasse parce qu'on veut... Dans le fond, indirectement, c'est ça que vous faites, là.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

M. Rochon: On ne le fait pas, mais on ne l'empêche pas.

Mme Gauthier: Bien...

M. Rochon: Ou bien on va dire expressément que le patron qui offre un emploi à quelqu'un ne pourra pas refuser de lui donner un emploi pour la seule raison que la personne ne voudra pas participer à l'entente de partage. Mais on peut-u vraiment aller jusque-là? Quelqu'un qui décide d'employer quelqu'un, il décide puis il ne décide pas pour n'importe quelle raison.

Le Président (M. Rioux): On va continuer à cheminer. M. le député de Vimont.

M. Gaudreau: O.K. Oui, bien, écoutez, je pense que le sous-amendement qu'on apportait, ce n'était pas pour l'embauche, c'était plutôt pour des situations concrètes, présentes, là.

M. Rochon: Bien, c'est pour ça que je n'étais pas sûr qu'il comprenait vraiment, là.

M. Gaudreau: Comment on fait pour gérer ça? Comment l'employeur peut s'immiscer là-dedans sans être accusé d'influencer? Écoutez, souvent, ce qui arrive, c'est: quand on offre un service dans un restaurant, il y a plusieurs personnes d'impliquées. Ce qui fait la valeur du pourboire, c'est la qualité du service qu'on offre. Alors, s'il y a des gens qui travaillent l'un contre l'autre, c'est impossible, ça ne marchera pas.

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup, monsieur. M. le député de Mont-Royal. Ce sera à vous après, madame.

M. Tranchemontagne: Moi, au risque de me répéter, je vais redire encore que je suis entièrement d'accord que le patron n'intervient pas dans la convention entre employés, sauf que, d'après moi, il a une responsabilité, le patron, c'est justement de s'assurer que cette convention-là soit bien respectée. O.K.? Et je vais vous donner un exemple. On a l'avantage d'avoir quelqu'un qui a été «busboy» dans sa vie ici, il est assis avec nous ici, et cette personne-là a dit que, «moi, je n'ai jamais eu mon 10 % tel que convenu», par exemple. Je vous donne l'autre côté de la médaille, hein? On a regardé tout le temps l'affaire du côté du patron, mais regardons-la du côté du «busboy», par exemple. Alors, il y a une entente dans une entreprise que c'est 10 %, puis il y en a un finalement où il y a quelques serveurs ensemble qui se lignent, et puis, leur bus-boy, ils lui donnent rien que 5 %. Ça prend quelqu'un pour essayer de, je ne sais pas, gérer ça, ou enfin être l'intermédiaire, qui s'assure que la convention entre employés soit respectée, selon moi. Et, moi, je ne vois pas d'autre chose que le patron.

De la même façon, si je prends l'exemple du ministre de tantôt, moi, je fais application chez lui, puis il me dit: C'est 10 % qu'on donne au «busboy», puis je dis oui, oui même si ça ne fait pas mon affaire, je dis oui, oui parce que je la veux, la job. Puis, un an plus tard, six mois plus tard, là je commence à retirer des pourcentages sur le 10 %. Je lui donne 8 au lieu de 10 ou des choses comme ça, tu sais. Alors, il y a un geste qui va être à poser, là, parce que cette personne-là ne respecte pas l'entente entre les employés. Ça n'a rien à voir avec le patron. Sauf, qui, à part du patron, est placé pour gérer ça? Je ne le sais pas. Moi, je pense que c'est le patron.

Le Président (M. Rioux): Alors, on est toujours sur le sous-amendement. Mme la députée de Terrebonne.

Mme Caron: Sur le sous-amendement comme tel, je pense qu'il apparaît assez clairement par les propos du ministre que, si les employés décident effectivement de confier l'application de la convention déjà existante au patron, ils ont le droit de le faire dans leur convention. On ne peut pas dire, d'un côté, que le pourboire appartient aux employés, aux salariés, puis qu'il appartient en même temps à l'employeur. C'est un ou l'autre, ça, c'est clair. Comme, au niveau du ministère du Revenu, on définit clairement que le pourboire appartient au salarié — la preuve, on exige du salarié de déclarer une partie des pourboires — donc on reconnaît que ce pourboire-là, il appartient au salarié. Et il faut que ce soit absolument consentement libre et volontaire.

Concernant l'engagement auquel faisait référence la députée de Jonquière, la situation actuelle, avant même l'adoption, la modification au niveau des normes, rien actuellement n'empêche un employeur d'engager ou de ne pas engager un employé, puis il y en a des conventions qui existent présentement, et il n'y a rien présentement qui empêche un employeur de décider s'il va engager quelqu'un en tenant compte de la convention qui existe ou pas.

Moi, l'argument d'ajouter ce que le député Vimont nous met, c'est simplement reconfrmer que, dans une convention, on pourrait demander aux employés de confier cette application-là. On répète, en fait, ce qu'on demande aux employés, c'est-à-dire de se définir une convention entre eux. Mais, en se la définissant, la convention, ils ont à définir qui va l'appliquer puis comment on va l'appliquer, et ils peuvent effectivement demander à l'employeur de leur prêter assistance. Mais, quand ils vont définir la convention, ils vont définir aussi comment elle doit être appliquée.

Le Président (M. Rioux): Le député de Vimont voudrait que le restaurateur devienne médiateur, advenant un conflit entre les gens qui partagent les pourboires. Je comprends. Et le climat dans la business... excuse-moi, le climat de travail...

Bien. Alors, M. le député de Mont-Royal, je vous ai reconnu tout à l'heure. Oui? Ça va. Très bien. Il y a le député de La Peltrie tout à l'heure qui a fait une motion en ma direction. Est-ce que c'était pour parler, M. le député?

M. Côté (La Peltrie): Non, non, c'était pour...

Le Président (M. Rioux): Non? Ça va. Très bien. M. le député de Vimont.

M. Gaudreau: Écoutez, quand on parle de convention existante, présentement, ce qu'on essaie de gérer, c'est quelque chose qui est fait à l'amiable. N'oubliez pas que les conventions qu'il y a dans les restaurants présentement, c'est une poignée de main. Alors là on essaie de gérer quelque chose qui se fait généralement sur une poignée de main. C'est des choses qui sont établies dans ces restaurants-là, où est-ce que le serveur généralement offre tant à chaque personne. Alors, je pense que ça va être très difficile d'encadrer ça puis de s'assurer qu'il n'y ait pas de conflit là-dedans aussitôt qu'on s'immisce là-dedans, qu'on essaie de légiférer là-dessus. Moi, c'est ça qui rend la chose difficile, parce que vous allez gérer pratiquement une partie des opérations du restaurant, la façon de distribuer les pourboires.

N'oubliez pas que les employés qui ont une partie des pourboires sont payés au salaire minimum régulier. Alors, le «busboy», il n'est pas payé à 6 \$ et quelques, il est payé à 7,20 \$. Le barman n'est pas payé à 6 \$ et quelques, il est payé à 7,20 \$. Alors, ils ont des parties de pourboires, puis déclarées, non déclarées. C'est très, très, très complexe, les pourboires, puis on essaie d'encadrer ça puis de s'assurer que celui qui les retire puisse le contrôler, mais tout en permettant d'en donner une partie aux autres, à ceux qui l'aident à faire son service, à offrir ses services, puis c'est ça qui est très complexe.

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

M. Rochon: J'essaie de suivre le...

Le Président (M. Rioux): Oui.

• (15 h 50) •

M. Rochon: Là, il faut vraiment qu'on lise l'article. J'ai l'impression qu'on en fait faire à cet article-là pas mal plus que ce que le texte veut dire. Si j'ai bien suivi ce que mon collègue de Vimont nous dit, on n'essaie pas de venir imposer rien, là. Tout ce qu'on vient de dire, puis probablement... C'est ce que j'ai compris, moi aussi, que dans la plupart des cas c'est probablement des ententes plutôt tacites, non verbales... verbales, c'est-à-dire, non écrites ou quelque chose du genre. On ne veut surtout pas rien changer là-dedans. C'est pour ça qu'on fait une correction. On dit: Une convention de partage ne contrevient pas à la loi. On nous a dit: Vous venez un peu suggérer là qu'il doit y avoir une convention de partage. Tout ce qu'on essaie de dire, c'est que, les gens, qu'ils fassent ça comme ils voudront — convention, pas convention, si convention établie, n'importe comment — il y a une chose qui est claire, le pourboire appartient aux travailleurs, ils font ce qu'ils veulent avec puis le patron n'a rien à voir là-dedans. C'est juste ça qu'on essaie de dire.

Bon, une fois qu'on a dit ça dans l'article, les gens pourront faire ce qu'ils veulent, y compris ce que le sous-amendement proposait. Si les gens — puis ce que ma collègue, je pense, expliquait tout à l'heure, ma collègue de Terrebonne — si les gens, c'est un gros

restaurant, sont une grosse équipe, puis ils se font une convention, puis que, pour la gérer, ils demandent un service au patron, le lui délèguent, ils le mandatent pour ça, puis que, lui, il veut bien le faire, on ne l'empêche pas de faire ça. Ils peuvent vraiment tout faire. Si on rajoute quoi que ce soit pour préciser, on vient quasiment d'exclure ce qui n'est pas ce qu'on a dit, à ce moment-là. Il me semble qu'on a intérêt à ne rien écrire sur la façon dont ça doit fonctionner puis de la façon dont les gens doivent le gérer parce qu'on ne veut justement pas intervenir, on veut les laisser continuer à faire ce qu'ils veulent. Tout ce qu'on vient dire, c'est qui peut faire la convention puis qui n'est pas dans la convention, et c'est tout. Il me semble qu'on a intérêt à s'en tenir strictement à ça.

Le Président (M. Rioux): Alors, est-ce qu'on est suffisamment éclairé pour passer au vote sur le sous-amendement?

Mme Gauthier: Non. J'aurais aimé ça que le ministre puisse répondre à ma question, M. le Président.

M. Rochon: ...sous-amendement. Aimez-vous mieux qu'on y revienne après?

Mme Gauthier: Ah non, non. Sur le sous-amendement?

Le Président (M. Rioux): Non, non.

M. Rochon: Oui, c'est ça.

Mme Gauthier: Ah, non, non, non. O.K. Excusez-moi.

Le Président (M. Rioux): Alors, nous allons procéder au vote sur le sous-amendement. Mme la greffière, s'il vous plaît.

La Secrétaire: Oui. Alors, M. Gaudreau (Vimont)?

M. Gaudreau: Pour. Pour. Désolé.

La Secrétaire: M. Tranchemontagne (Mont-Royal)?

M. Tranchemontagne: Contre.

La Secrétaire: Mme Gauthier (Jonquière)?

Mme Gauthier: Contre.

La Secrétaire: M. le ministre?

M. Rochon: Contre.

La Secrétaire: Mme Caron (Terrebonne)?

Mme Caron: Contre.

La Secrétaire: M. Laprise (Roberval)?

M. Laprise: Contre.

La Secrétaire: M. Côté (La Peltrie)?

M. Côté (La Peltrie): Contre.

La Secrétaire: M. Désilets (Maskinongé)?

M. Désilets: Contre.

La Secrétaire: M. Lelièvre (Gaspé)?

M. Lelièvre: Contre.

Le Président (M. Rioux): Alors, le sous-amendement est rejeté. Nous revenons maintenant à l'amendement où on ajoute, dans le texte, dans l'article modifié, le document que vous avez entre les mains, le petit bout de texte qui dit: «L'employeur ne peut imposer un partage des pourboires entre les salariés — bon. Il ne peut non plus intervenir de quelque façon que ce soit — O.K. — dans l'établissement[...] — de la — convention de partage des pourboires. Une telle convention doit résulter du seul consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit au pourboire.»

Alors, Mme la députée de Jonquière, on arrive à votre question que vous avez soulevée, et je vais céder la parole à M. le ministre.

Mme Gauthier: Ma question, je vais vous la réitérer.

M. Rochon: J'apprécierais de réentendre la question pour...

Mme Gauthier: Ha, ha, ha! Je vais la réitérer. Je vais vous donner l'image la plus facile. Je ne vous parlerai pas de conditions d'embauche parce que c'est plus difficile à prouver, mais une salariée ou un salarié qui serait à l'emploi d'un restaurateur depuis deux ans — c'est long — et puis qui faisait partie d'une convention de partage des pourboires avec ses collègues de travail décide que, lui, ça ne lui convient plus de faire partie de la convention de partage. Alors, s'ensuit effectivement un boycott de ses collègues de travail, parce que c'est ça qui va arriver dans la vraie vie de tous les jours, hein? Là, l'employeur, il fait quoi avec ça? Il ne peut pas le forcer.

Le Président (M. Rioux): Non.

M. Rochon: Non. C'est une entente... Si on accepte que ça appartient aux travailleurs, aux employés, aux salariés, c'est à eux de décider la façon de gérer ça. Il faut aller jusqu'au bout de la logique et il va falloir que ces gens-là, collectivement, individuellement, assument leurs responsabilités.

Mme Gauthier: Est-ce que c'est possible, M. le ministre, à ce moment-là, d'y voir la même... Vous savez, quand on organise un syndicat, s'il fallait qu'on ait 100 % des salariés qui signent une carte d'adhésion, on n'en organiserait pas beaucoup, hein? Est-ce qu'on pourrait peut-être voir inclure que, pour pouvoir se soustraire à l'applicabilité d'une convention de partage, ça se vote aux deux tiers, je ne sais pas....

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

M. Rochon: Je comprends l'intention, mais là je pense que, si on ouvre cette porte-là ou si on met la main dans le tordeur, tout le bras va y passer, puis plus que ça. Parce que, si on faisait comme pour réglementer une accréditation syndicale, de dire que, une fois que la majorité a décidé d'une convention, le partage existe, tout le monde doit y adhérer...

Il va falloir qu'on ait à quelque part un mécanisme... de dire comment la Commission des normes du travail va vérifier... Parce que, dans le cas d'une accréditation syndicale, il y a un agent de relations de travail qui vérifie: Est-ce qu'ils ont la majorité? Est-ce que la majorité a été obtenue correctement, sans qu'on force les gens ou pas? Il va falloir gérer un processus, alors qu'on est parti d'un postulat, je vous le rappelle. Parce que tout le monde nous a dit... Puis il y a un, même, quelqu'un qui a employé l'expression, je pense: Si ce n'est pas brisé, de grâce, ne réparez pas. C'est un peu ça qu'on nous a dit. Ils ont dit: C'est quelque chose qui se fait à 80 % dans le monde de la restauration. J'ai compris que ce n'était pas juste à Québec, là. Que les gens gèrent ça entre eux autres. On veut juste éviter, dans certains cas comme ça semble se présenter parfois, qu'il y ait des patrons qui veulent se mettre le nez là-dedans. Et, comme ça appartient aux travailleurs, on peut-u faire reconnaître le principe que le pourboire leur appartient, c'est à eux de décider s'ils le partagent ou ils ne le partagent pas et comment ils gèrent ça? C'est tout ce qu'on a voulu faire. Ce qu'on veut faire actuellement, c'est de mettre bien clair que la patron n'a pas avoir là-dedans.

Si on va le moins bien plus loin pour aller gérer comment les travailleurs vont faire ça, comment ils vont faire fonctionner... On ne peut pas le faire à moitié. Là, probablement... qu'on prévoit comment... Eux-mêmes vont vouloir savoir: C'est bien beau, ça, mais qui est-ce qui va vérifier, puis comment on va vérifier, puis sur quelle base on va vérifier? À quelle fréquence on va vérifier? Dans la restauration, ça roule beaucoup — c'est ce que comprends — le personnel. Va-tu falloir qu'à tous les six mois ou à tous les ans... Pendant combien de temps? Parce que, dans le Code du travail, pour une accréditation syndicale, il y a des étapes de prévues où le patron peut demander la vérification de l'adhésion syndicale. Il va falloir monter tout un système, puis on ne voulait surtout pas s'embarquer pour aller gérer ça, ni le patron, encore moins le gouvernement, aller se mêler de ça. Alors, c'est pour ça que je suis un peu réticent à suivre... Je comprends la bonne intention, là, mais...

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

Mme Gauthier: M. le Président, vous conviendrez, M. le ministre, qu'au moment où on se parle, dans un restaurant, lorsqu'il y a une convention de partage, l'employeur dit: Chez nous, ça marche comme ça, il n'y a pas beaucoup de discussion. Je veux dire, l'employé ne se sent pas la liberté de pouvoir se soustraire à l'applicabilité d'une convention de pourboires. Là, on peut le faire, et là je pense que, si vous voulez régler des problèmes, je ne suis pas sûre qu'on n'en créera pas davantage.

M. Rochon: Bien, je penserais, M. le Président, que ce qui est vraiment efficace auprès d'un employé qui voudrait se soustraire, c'est beaucoup plus la pression sociale de ses collègues que l'intervention du patron. Si on est dans un milieu puis qu'on est le seul qui veut avoir le pas dans le régiment, ce n'est pas facile. Ou bien il y a une circonstance que la personne réussit à convaincre ses collègues que pour lui ou pour elle ce ne sera pas pareil, ou bien le groupe dans la gestion de leurs propres affaires va amener la personne à y adhérer. Mais on ne peut pas gérer ou pas gérer, là. Ou on laisse les gens se gérer comme ils veulent le faire, ou bien on intervient puis on met un cadre à leur place.

Remarquez que, ceci dit, là, on a rajouté — puis je pense que ça rejoint un peu la préoccupation de ma collègue — on a rajouté: «Le gouvernement peut déterminer, par règlement, les règles applicables à une convention de partage des pourboires.» Si, à l'expérience, si, à l'examen de la situation, un règlement pouvait donner un cadre, pouvait établir certaines règles de jeu, pouvait établir certains critères, on se donne le pouvoir de le faire. Mais, par voie réglementaire, pour que ce soit plus souple et que ça puisse s'ajuster, on peut prévoir les bémols plutôt que d'aller camper ça dans une loi. Ça, ça a été inspiré par le fait de dire comment on peut s'assurer que, l'application de la loi, on peut la moduler, puis l'ajuster, puis intervenir si nécessaire, mais de façon beaucoup plus souple que dans un texte de loi. Alors, le pouvoir réglementaire pourrait permettre de faire ça.

Le Président (M. Rioux): Très bien. M. le député de La Peltrie.

M. Côté (La Peltrie): Oui. Une petite mise en situation pour essayer d'éclairer davantage. Lorsque, dans une entreprise, suite à une convention qui a été établie entre les salariés de cette entreprise-là, bon, ça ne fonctionne pas, puis les relations de travail sont complètement démolies, puis ça crée des problèmes au niveau de mon entreprise, alors, comme patron, est-ce que je peux intervenir pour essayer de rétablir les choses, de faire corriger quelque chose au niveau de la convention? Là, je ne pourrai pas?

Le Président (M. Rioux): Mettre fin à la convention?

M. Côté (La Peltrie): Pardon?

Le Président (M. Rioux): Voulez-vous dire, à la limite, mettre fin à la convention?

● (16 heures) ●

M. Côté (La Peltrie): Ou mettre fin parce que là je vois que dans mon entreprise le climat, là, ça ne va pas. Et, moi, là, l'entente, je n'en fais pas partie, donc je ne veux pas me mêler de ça parce que les pourboires, ça ne m'appartient pas. Ça, j'accepte ça. Mais, par contre, au niveau de la relation que ça crée entre le personnel à l'intérieur de mon organisation, moi, là, ça ne me satisfait pas. Ça va être quoi, moi, en termes de droit de gérance... Comment je vais pouvoir intervenir là-dedans?

Le Président (M. Rioux): ...un climat de travail convenable.

M. Côté (La Peltrie): Oui.

Le Président (M. Rioux): Très bien. M. le ministre. Vous n'avez jamais été restaurateur?

M. Rochon: Non, je n'ai pas été restaurateur.

Le Président (M. Rioux): Moi non plus.

M. Rochon: Mais j'ai déjà terminé mes études en travaillant...

Le Président (M. Rioux): Moi aussi.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Rochon: ...dans des établissements déjà, mais je dois avouer que ça fait un petit bout de temps, là, pour bien me rappeler. C'est parce qu'on ne peut pas avoir le beurre et l'argent du beurre, là.

Une voix: Pardon?

M. Rochon: Je dis: On ne peut pas avoir le beurre et l'argent du beurre. Ha, ha, ha! Je ne sais pas si ma comparaison est bonne, mais... Si on a un principe de base auquel, je pense, on adhère, tout le monde, là, que le pourboire appartient aux travailleurs, une conséquence de ça, à la demande de ce que les gens nous disent, il faut que ce soit clair que, si ça appartient aux travailleurs, c'est à eux et à eux seuls de gérer ça. Bon. Alors, une fois qu'on a établi ça, puis encadré ça, puis, encore là, en faisant juste ça, pas plus, là, pour ne pas s'immiscer dans comment les gens font ça — ils nous disent que ça va bien, ils savent le faire, ils veulent juste être sûrs qu'il n'y a pas d'ingérence ou qu'on n'admet pas d'ingérence — bon, si les employés entre eux, dans un établissement, si je comprends bien mon collègue de La Peltrie, ne sont pas capables de s'entendre et que le diable prend, comme on dit — ha, ha, ha! — il doit y avoir plusieurs facteurs sous-jacents à tout ça, là. Je ne peux pas croire qu'il y a juste une entente de partage. Si c'est juste l'entente de partage, bien, il va falloir que le patron, en patron, parle à son monde puis les amène à s'entendre. Ou, s'ils ne s'entendent pas, bien, il n'y en aura pas, de partage de pourboires. S'ils ne sont pas capables de s'entendre, il n'y en aura pas.

Une voix: ...

M. Rochon: Non, non, non. Je veux dire, si les gens... En tant que patron, il peut toujours parler à son monde puis leur dire: J'exige que vous fassiez votre travail puis faire ce pour quoi je vous ai employés. Si le monde ne s'entend pas, s'ils ne s'entendent pas, il n'y a pas de convention de partage. On ne peut pas faire une chose et son contraire en même temps. Ou ils s'entendent puis ils se font une convention, ou ils ne s'entendent pas puis il n'y a pas de convention.

Le Président (M. Rioux): Ou la convention peut prendre fin.

M. Côté (La Peltrie): Puis après entente? Bien, lorsqu'il y a une convention, là, puis, après un certain temps...

M. Rochon: Ils ne s'entendent plus.

M. Côté (La Peltrie): ...bon, il y a des problèmes qui surviennent, puis, moi, j'ai une misère à gérer ça dans mon entreprise, mon organisation périclité, si vous voulez, ça se gâte avec mon personnel, puis, bon, moi, je ne fais pas partie de cette convention-là, même si, dans une convention, moi, j'ai toujours pensé qu'il y avait deux parties à une convention, tandis que là c'est une partie qui se crée une entente entre eux autres... Ça, je n'ai rien contre ça.

M. Rochon: Bien non!

M. Côté (La Peltrie): Mais, comme employeur, moi, comme patron, là, en termes de droit de gérance, comment je réagis face à ça? J'ai de la difficulté un petit peu.

M. Rochon: Oui, bien, d'abord, je voudrais préciser une chose, là. Il n'y a pas juste une partie, il y a plusieurs parties. Les employés ne sont pas là comme un collectif, c'est chaque employé qui est là individuellement. Alors, c'est même une convention qui réunit cinq, 10, 15, 20 personnes, dépendant du nombre d'employés.

Mais, encore là, je veux bien trouver une solution, mais, s'il y a des difficultés dans la gestion d'un établissement, et on imagine le cas où ce ne serait que la convention de partage qui est la cause de tout ça, ce que ça vient dire aux employés, c'est qu'ils ne s'entendent pas. «Une telle convention doit résulter du seul consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit...» S'ils ne s'entendent pas pour qu'il y ait partage, il n'y a pas de convention de partage, donc il n'y a pas de partage. S'il y en a juste trois qui, entre eux, décident, eux, de se partager ça, bien, ils auront une convention entre eux, comme ça se fait actuellement. Et, s'il y en a qui ne veulent pas y participer, bien, ils ne participent pas. Mais, encore là, on nous a dit que c'est comme ça marche puis que le monde veut qu'on laisse continuer ça comme ça.

Le Président (M. Rioux): M. le ministre, la disposition, là, quand on dit que le gouvernement peut intervenir par règlement, ça, c'est une disposition qui est là pour donner une chance...

M. Rochon: Une habilitation.

Le Président (M. Rioux): ...pour donner une chance aux conventions qui seront entendues ou signées entre employés dans les restaurants. Là où il y a une convention, il donne une chance de réussir. Mais, si ça ne marchait pas et que des ajustements devaient s'imposer un jour, bien là, par règlement, le gouvernement peut toujours...

Une voix: ...

M. Rochon: Oui. Non, mais c'est ça. Ça, ça a été mis, je ne dirais pas comme une échappatoire, mais comme une... s'habilitier...

Le Président (M. Rioux): C'est un cran de sécurité.

M. Rochon: ...à pouvoir aller plus loin dans l'encadrement, mais pas de façon trop rigide, comme si on le faisait dans une loi. Et, le faisant dans un règlement, bien, ça peut être plus modulé par type d'établissement, classe d'établissement. Ça peut être ajusté plus facilement selon l'évolution des choses aussi, mais en intervenant dans la mesure où c'est nécessaire.

Le Président (M. Rioux): Mais, M. le député de Vimont, vous devez vous réjouir quand même qu'on enlève les doigts du restaurateur dans l'assiette des pourboires. Vous devez quand même être content de ça. Parce que ça aussi, ça créait de la chicane, hein?

M. Gaudreau: Le problème, c'est qu'il y a quelques restaurateurs qui jouent dans les pourboires des employés. Mais c'est une minorité, ce n'est pas la majorité. Alors, ça, il faut comprendre ça. Et puis là on légifère pour une minorité. Mais, bon, de toute façon, ça...

M. Rochon: Je m'excuse, mais c'est souvent le cas quand on fait une loi.

M. Gaudreau: Non, non, mais c'est correct. C'est correct. Mais c'est d'où vient la problématique.

M. Rochon: C'est de venir dire: Il y a un consensus, et la loi vient le baliser puis dire: Tout le monde va suivre le consensus.

M. Gaudreau: Non, non, mais c'est de là que vient la problématique, c'est qu'on vise un marché très limité.

M. Rochon: On s'entend. O.K.

M. Gaudreau: Mais mon point était concernant, là, «le gouvernement peut déterminer, par règlement, les règles». Jusqu'où ça peut aller? Est-ce que ça peut aller même jusqu'à parler de pourcentages? Parce que c'est assez ouvert pour dire: On pourrait légiférer sur les pourcentages qui doivent aller à untel, untel, untel, à la limite, là, si je lis comme il faut.

M. Rochon: Vous lisez très bien. Ça pourrait... Il n'y a rien qui empêcherait qu'un règlement, à la limite, puisse avoir ça. Mais, encore une fois, l'intention, là, c'est de s'habilitier pour faire un règlement qui serait applicable pour la convention. Il faut penser que, le législateur, d'abord, en faisant un règlement, il va falloir qu'il parte de la réalité, il y a une prépublication, il y a 45 jours pour réagir, ce n'est pas quelque chose qui va sortir comme ça. Alors, c'est un processus plus souple que l'approbation d'une loi. Mais, oui, si ça s'avérait que c'était utile et que c'était quelque chose qui venait, là, aussi, dire que 80 %, 85 % du monde fait ça de telle

façon, en termes de partage, et que, si tout le monde fait ça de même, on va avoir la paix romaine, le règlement pourrait aller jusque-là. Mais, par nature de la préparation d'un règlement, si le règlement ne vient pas, comme la loi, baliser puis encadrer le consensus général, il ne passera pas, le règlement, il va bloquer dans le processus.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Est-ce qu'on a consensus sur l'article 11 tel qu'amendé? M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Je voulais faire une intervention, M. le Président. Peut-être que vous ne m'avez pas vu. Moi, là, je vais vous dire, M. le Président, que, franchement, là, je débarque complètement, parce que de la façon que je comprends ça, c'est qu'on dit: L'employeur, il n'interviendra pas dans cette entente-là, mais, par contre, ce n'est pas grave, l'employeur n'interviendra pas, mais le gouvernement, lui, va pouvoir intervenir. Bien là, franchement, je trouve qu'on va loin en mosus! Ça n'a pas de bon sens qu'on dise que le gouvernement puisse déterminer par règlement les règles applicables. Tu sais, je veux dire, je pense que le patron a bien plus de quoi à faire là-dedans que le gouvernement. Je suis renversé de voir ça, surtout quand je le regarde dans le contexte global du premier alinéa puis le deuxième. On dit: Le patron n'a pas d'affaire là-dedans, mais le gouvernement va avoir affaire là-dedans.

Je comprends qu'il peut y avoir des difficultés, mais je vais reprendre vos propres arguments, M. le ministre. Vous nous dites: Moi, dans mon premier paragraphe, je veux juste dire que le patron n'a pas d'affaire là-dedans. Ça appartient aux employés, puis ils feront ce qu'ils veulent. Puis, s'ils s'entendent, ils s'entendent; s'ils ne s'entendent pas, ils ne s'entendent pas. Alors, si j'achète ça, je vais vous demander: Dans ce cas-là, pourquoi vous voulez que le gouvernement intervienne? Parce que, s'ils s'entendent, ils s'entendront, puis s'ils ne s'entendent pas, ils ne s'entendront... Ça vient de finir. C'est consistant. Alors, moi, je suggérerais qu'on enlève complètement ce deuxième alinéa là. Tu sais, je veux dire...

M. Rochon: Bien là c'est un autre registre de discussion, M. le Président. Je pense que le gouvernement, quand il intervient en tant que gouvernement, c'est pour essayer de refléter, d'encadrer, encore une fois, des pratiques qui s'établissent et un consensus social. L'exemple qui me vient à l'esprit, qui correspond le plus à ça, c'est vraiment un bail pour la location d'un appartement, un contrat de location. Ça se fait entre les parties, le gouvernement n'a rien à voir dans l'établissement de ça, mais on sait très bien que ça facilite beaucoup — puis c'est ce qui existe — les gens pour faire ce contrat de location en ayant un modèle qui a été proposé — bien non, mais c'est ça — qui existe dans une réglementation, que les gens le prennent ou pas, là.

Alors, tout ce que ça donne comme pouvoir d'habilitation, c'est que, si une réglementation peut venir aider à donner des cadres, des balises, des indications où tout le monde peut partager mieux l'expérience acquise,

le gouvernement pourra le faire. Mais ça ne met pas le gouvernement comme étant partie à la convention, là, ça. Le gouvernement ne s'immisce pas dans le principe qui dit que ça leur appartient. Ils font une convention s'ils veulent, puis ils la font comme ils veulent. Mais, si un règlement peut donner des indications puis des balises qui rendent plus efficace la gestion des conventions, il pourra le faire. Mais pourquoi ne pas s'habiller à faire quelque chose qui peut être utile et de se limiter, de procéder par règlement ou pas, si ça peut être une intervention utile?

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

• (16 h 10) •

M. Tranchemontagne: Monsieur... M. le... M. le ministre — ha, ha, ha! je suis mêlé — M. le ministre, j'ai de la misère à comprendre votre analogie. Par exemple, un bail type, là, c'est loin d'intervenir dans les règles applicables, là. Tu sais, c'est un bail type, c'est tout ce que c'est, tu sais, c'est un modèle. C'est un exemple. C'est tout ce que c'est. Là, on parle d'une entente entre individus consentants, pour reprendre une expression populaire, puis là on dit: Le patron n'a pas le droit d'intervenir, mais le gouvernement a le droit d'intervenir. Parce que, quand on me parle «peut déterminer, par règlement, les règles applicables à une convention de partage des pourboires», en tout cas, si je sais lire, moi, ça veut dire qu'il y a une intervention directe dans les règles applicables à une convention de partage des pourboires.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Mont-Royal, je vous comprends bien si je dis que vous souhaiteriez voir disparaître du projet de loi ce petit paragraphe?

M. Tranchemontagne: Vous me comprenez très bien.

Le Président (M. Rioux): Alors, en faites-vous un sous-amendement?

M. Tranchemontagne: Bien sûr!

Le Président (M. Rioux): Alors, il y a un sous-amendement qui est déposé, à l'effet de supprimer le deuxième paragraphe qui dit: «Le gouvernement peut déterminer, par règlement, les règles applicables à une convention de partage des pourboires.» Discussion sur le sous-amendement.

M. Tranchemontagne: Bien, j'ai dit ce que j'avais à dire. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Vous avez... Oui, c'est ça. Vous avez expliqué ce que vous aviez à dire. Mme la députée de Jonquière décline. Vous avez peu de chose à ajouter, vous aussi. J'imagine que le député de Mont-Royal était clair. Vous aussi, M. le député de Vimont. Alors, voulez-vous un petit caucus, M. le ministre, oui?

M. Rochon: S'il vous plaît, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Alors, je vais suspendre quelques secondes.

(Suspension de la séance à 16 h 12)

(Reprise à 16 h 13)

Le Président (M. Rioux): Nous reprenons nos travaux, et le ministre a demandé la parole sur le sous-amendement.

M. Rochon: Bon. Alors, je vais faire un grand plaidoyer, M. le Président. J'ai combien de temps? Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Vibrant. On veut ça vibrant.

M. Rochon: Non, considérant l'argumentaire, si ça peut clarifier encore plus les choses, j'ai consulté mes collègues, et on est d'accord pour enlever cet alinéa. Alors, on va l'enlever, le pouvoir réglementaire. Ce n'est pas compliqué.

Le Président (M. Rioux): Alors, est-ce que l'amendement qui a été proposé originellement, là, «de quelque manière que ce soit», qui s'intégrait au texte, est adopté?

Des voix: Adopté.

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

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Rioux): Adopté. Nous passons maintenant à l'article 12. L'article 50.1. Alors, c'est un article prévoyant des interdictions pour le remboursement de cotisations. Alors: L'article 50.1 de la loi est modifié par la suppression des mots «au-delà de la proportion de ces frais attribuables aux pourboires».

M. Rochon: Alors, je pense, M. le Président, que ça parle de soi et que c'est assez clair, ce que...

Le Président (M. Rioux): Oui. Ça coule de source. Discussion? Ça va?

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Ça ne va pas.

M. Gaudreau: Non. Ha, ha, ha!

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

M. Gaudreau: Alors, écoutez, moi, j'essaie de comprendre. Ce qu'on fait présentement, c'est que, un employé qui travaille à un endroit où est-ce qu'un client peut aller consommer un repas, payer avec sa carte de crédit, il met le pourboire sur sa carte de crédit,

l'employeur va être obligé de payer des frais sur la partie pourboire. C'est ce qu'on dit, là. C'est ce qu'on fait. À l'utilisation de cartes de crédit, évidemment, l'employeur doit payer des frais. Il y a un pourcentage de 2 %, 2,5 %, 3 % qui est retenu par Master Card, Visa, American Express, «whatever». Alors, quand l'employeur doit remettre le pourboire à l'employé, il doit remettre le plein montant. C'est ce que vous dites?

Une voix: Oui.

M. Gaudreau: Alors, l'employeur, lui, est obligé de payer en surplus des frais sur le pourboire de l'employé. Ça, c'est de l'équité?

M. Rochon: Bon. Alors, M. le Président...

Le Président (M. Rioux): Oui, allez.

M. Rochon: ...si vous en venez à cette solution, d'abord, il y a deux éléments. De voir le montant dont on parle vraiment, là, dans la plupart des restaurants, ce n'est pas des montants énormes.

M. Gaudreau: ...d'un restaurant que je connais, de 2 millions de chiffre d'affaires, puis c'est 1,6 millions qui est payé en carte de crédit. Mettez 15 %...

M. Rochon: C'est-à-dire de la note... Oui, oui, là, ça va, mais, je veux dire, de la note totale. La partie des frais attribuables à la proportion que représente le pourboire sur la note totale est petite.

M. Gaudreau: Bien, c'est ça. C'est ça. Si vous prenez 15... Je m'excuse, M. le ministre.

M. Rochon: Bon, je vais vous donner les deux raisons, là, qui nous ont amenés à ça.

M. Gaudreau: Oui. Allez-y. O.K.

M. Rochon: Ça, c'était la première, de dire: Là, ça devient vraiment de gérer les sous. Et on nous a fait valoir aussi, vous vous rappellerez, que, selon les cartes de crédit, les frais sont différents et qu'il y a même des cartes de crédit qu'il n'y a pas de frais. C'est ce qu'on nous a dit.

M. Gaudreau: Bon, il va falloir qu'on me l'apporte, celle-là, parce que je veux qu'on m'assure de ça.

M. Rochon: Bien, en tout cas, c'est ce qu'on nous a dit, en tout cas, que c'était différent, allant jusqu'à pas ou des frais très bas, et que la pratique qui risquait de s'établir, là, d'après ce qu'on voyait, c'est qu'il y avait tendance un peu, de la part des employeurs, peut-être facilement d'appliquer les frais les plus hauts, peu importe la carte de crédit que les gens vont prendre, sur une partie qui, pour le salarié, pour lui veut dire... Lui, c'est son 100 %. Alors, si on lui applique la partie la plus haute sur son pourboire, c'est beaucoup. Pour l'employeur, s'il absorbe l'ensemble, ce n'est pas vraiment significatif. C'est ce qui nous a amenés, comme argumentaire, à cette solution.

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

M. Gaudreau: Je comprends, écoutez, sauf que...

Le Président (M. Rioux): Ça va?

M. Gaudreau: Non, pas du tout.

Le Président (M. Rioux): Allez, allez, continuez.

M. Gaudreau: Sauf que la restauration, c'est une business de sous. Alors, chaque sou qu'on peut récupérer ou qu'on peut sauver, c'est important. La business de la restauration, c'est des virgules. Alors, dans le cas d'un restaurant de 2 millions de chiffre d'affaires où est-ce que le bénéfice net déclaré est de 40 000 \$, ce dont vous parlez, là, les sous, ça représente 5 000 \$ ou presque, 4 800 \$, pour être précis. Alors, c'est un montant considérable. Ça peut changer toute l'allure d'une business. Alors, moi, je pense que ce n'est pas essayer d'écroquer l'employé d'essayer d'au moins avoir ce que ça coûte, le pourboire, de récupérer la somme x, puis ça, c'est facilement prouvable avec le relevé de carte de crédit ou... Bon, de toute façon... Et, des cartes de crédit qui n'ont pas de frais, je m'excuse, ils fonctionnent avec ça, ils font leur argent avec les frais. Alors, je n'en connais pas, là, qui n'a pas de frais à l'employeur.

Alors, pour moi, c'est un élément important. Je sais que c'est peut-être des virgules, là, mais, quand on calcule à la fin de l'année, ce n'est plus des virgules, c'est considérable. C'est les permis de boisson, c'est les taxes de la ville, c'est un paquet de choses.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Vimont, vous continuez à réfléchir là-dessus. Peut-être auriez-vous un amendement à un moment donné, je ne sais pas, mais je vais donner la parole au député de Roberval en attendant.

M. Gaudreau: Tout à fait.

M. Laprise: Dans la loi actuelle — merci, M. le Président — dans la loi actuelle, le propriétaire du restaurant peut se prendre un pourcentage sur le pourcentage de frais. Mettons, par exemple, qu'il y a 3 \$ de pourboire. Il va se garder 0,09 \$. Si ça coûte 3 % pour une carte de crédit, ça fait 0,09 \$ sur un pourboire de 3 \$. Maintenant, est-ce que la carte de guichet est comprise là-dedans ou c'est seulement que les cartes de crédit? Parce que aujourd'hui tout le monde paie en carte, pratiquement. Vous savez, c'est très, très répandu, la carte, aujourd'hui. Ça représente...

Mme Caron: Débit.

Le Président (M. Rioux): De débit, il n'y a pas de frais.

Une voix: Oui, il y a des frais.

Le Président (M. Rioux): Il y a des frais également.

M. Laprise: Les cartes de guichet aussi?

Le Président (M. Rioux): O.K. Très bien.

M. Laprise: Moi, je voudrais savoir... C'est sûr que ça représente des sous, à la longue, je pense, ces frais-là. C'est bien évident. Moi, je trouve ça curieux, quand même, qu'on enlève ça, là. Personnellement, je ne suis pas un restaurateur, là, je n'ai pas d'intérêt dans la restauration, mais, les bons comptes font les bons amis, tu sais. Tu sais, si je dois, tu me dois, je te paie, mais, si tu me dois, tu me paies aussi.

Le Président (M. Rioux): On va aller voir le député de Maskinongé maintenant.

M. Désilets: Oui. Bien, M. le Président, moi, dans ma tête, là, le restaurateur, s'il veut avoir du monde dans son restaurant, plus qu'il va en avoir, bien, plus qu'il va avoir de cartes, puis il est ouvert à tout le monde, puis il les paie. Les coûts, ils vont être en fonction des coûts qu'il a assumer aussi par les cartes. Si je vais manger dans un restaurant qui a plein de cartes puis qui me charge plus cher, c'est mon choix personnel, là. Mais l'individu comme moi, là, qui n'a jamais une cenne dans mes poches parce que je ne paie jamais en argent, je paie tout le temps en carte, bien, où qu'ils me demandent de rentrer puis il faut que je paie en argent, bien, je n'y vais pas. Ce n'est pas compliqué, c'est un choix personnel, je n'y vais pas. Mais je vais où est-ce qu'ils prennent la carte. Je suis prêt à payer plus cher parce qu'il y a une carte, mais je ne traîne pas d'argent dans mes poches. Et puis le propriétaire, il n'a pas à charger ça à ses employés, c'est un choix personnel, lui, qu'il fait, puis il veut avoir un plus grand éventail de consommateurs possible. Donc, ça appartient aux consommateurs, à monter ses prix en conséquence, mais pas aux employés à subir ce coût-là. Il me semble que c'est logique.

● (16 h 20) ●

Le Président (M. Rioux): Mais là vous avez un comportement de consommateur averti.

M. Désilets: Oui, je paie à tous les mois, mais je mets ça à zéro. Mais ça, c'est à chacun à se gérer.

Le Président (M. Rioux): Et vous gérez bien votre carte de crédit.

M. Désilets: Pardon?

Le Président (M. Rioux): Vous gérez bien votre carte de crédit. C'est ça?

M. Désilets: Autant que possible, oui.

Le Président (M. Rioux): C'est un art.

M. Désilets: Il faut le faire.

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

M. Rochon: J'ai fait un petit calcul, là, que je voudrais revoir un peu pour s'assurer qu'on n'oblige pas

les restaurateurs à dépenser plus d'argent pour aller collecter leur partie du pourboire que ça leur coûterait de le laisser aux travailleurs. Sur une facture de 100 \$, disons un pourboire de 15 %, ça fait 15 \$.

Le Président (M. Rioux): 15 \$.

M. Rochon: Autour de 3 %, c'est un taux assez général.

M. Gaudreau: C'est ça, à peu près.

M. Rochon: Alors, la partie, là, du pourboire dont on parlerait, c'est 0,45 \$.

M. Gaudreau: Non, non, M. le ministre, ce n'est pas 0,45 \$.

Le Président (M. Rioux): M. le député d'Anjou...

M. Rochon: Juste le système de gestion pour aller chercher le 0,45 \$, ça va peut être coûter... ça va coûter 0,45 \$.

M. Gaudreau: Non, non, non, non. Ce n'est pas de même que ça fonctionne, là. Non, non.

Le Président (M. Rioux): Attendez un peu. Je vais vous expliquer une chose. Si vous voulez que vos paroles passent à l'histoire, ne parlez pas par-dessus le ministre, parce que ça va faire une distorsion.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Et, étant donné que chaque propos tenu ici sont importants, alors on voudrait bien qu'ils soient captés par notre spécialiste, là-bas, convenablement, de sorte que nous puissions vous relire et vous comprendre. Alors, M. le député, vous avez la parole.

M. Gaudreau: Merci, M. le Président. Je vais faire attention. Ce n'est pas le 0,45 \$, c'est sur le volume annuel où est-ce que c'est important. Quand on parle de 100 \$, c'est vrai, vous allez dire, 0,45 \$, ce n'est rien; mais, quand on parle d'un volume de 2 millions par année dont 80 % est payé en carte de crédit, c'est là que ça devient important. Alors, ce n'est pas de gérer le 0,45 \$. Puis, quand on fait le calcul, on ne calcule pas par table, on calcule à la fin de la soirée sur les transactions de carte de crédit ou à la fin de la semaine, dépendamment comment l'entrepreneur désire le faire. Il y en a qui le font, il y en a qui ne le font pas. Je peux juste vous dire que ça représente un montant substantiel qui est important pour des restaurateurs quand on parle de commerces où est-ce que chaque virgule est importante. Et je ne vois pas pourquoi un employeur paierait des frais pour le pourboire d'un employé. Moi, personnellement, je ne vois pas pourquoi.

Le Président (M. Rioux): Supposons que le chiffre d'affaires de 2 millions dont vous parliez tout à l'heure...

M. Gaudreau: C'est 4 800 \$.

Le Président (M. Rioux): Supposons qu'il y a 1 million, 1,5 million.

M. Gaudreau: 1,6 million.

Le Président (M. Rioux): Si on met 15 %, à la limite, on peut se ramasser avec quelque chose qui ressemble à 45 000 \$.

M. Gaudreau: Le 15 %, là.

Le Président (M. Rioux): 3 %.

M. Gaudreau: Non, non, c'était environ 4 800 \$, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): 4 000.

M. Gaudreau: Oui, 4 800.

Le Président (M. Rioux): 4 000. Oh, excuse-moi. 4 500.

M. Gaudreau: Oui. C'est substantiel.

Le Président (M. Rioux): Oui, oui, c'est ça. 4 500. Ha, ha, ha! O.K. Très bien. Vous me regardez les yeux de travers, madame. Est-ce que j'ai dit quelque chose d'horrible?

Mme Caron: Non, pas du tout.

Le Président (M. Rioux): Non? Très bien.

Une voix: Elle était impressionnée par vos calculs.

Le Président (M. Rioux): Ah, c'est le 45 000, moi aussi...

Une voix: Tout est enregistré.

Le Président (M. Rioux): Tout est enregistré.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Alors, M. le ministre, on a épuisé les pourboires?

M. Rochon: Moi, je n'ai plus rien à dire.

Le Président (M. Rioux): Très bien. On est prêt à voter?

Une voix: Oui.

Le Président (M. Rioux): Quels sont ceux qui sont d'accord?

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Ah oui, oui, oui, on va y aller par...

La Secrétaire: Appel nominal?

Le Président (M. Rioux): Oui, oui, par appel nominal sur l'article 12.

La Secrétaire: M. le ministre?

M. Rochon: Pour.

La Secrétaire: Mme Caron (Terrebonne)?

Mme Caron: Pour.

La Secrétaire: M. Laprise (Roberval)?

M. Laprise: Pour.

La Secrétaire: M. Côté (La Peltrie)?

M. Côté (La Peltrie): Pour.

La Secrétaire: M. Désilets (Maskinongé)?

M. Désilets: Pour.

La Secrétaire: M. Lelièvre (Gaspé)?

M. Lelièvre: Pour.

La Secrétaire: M. Tranchemontagne (Mont-Royal)?

M. Tranchemontagne: Pour.

La Secrétaire: Mme Gauthier (Jonquière)?

Mme Gauthier: Pour.

La Secrétaire: M. Gaudreau (Vimont)?

M. Gaudreau: Contre.

La Secrétaire: M. le Président?

La durée du travail

Le Président (M. Rioux): Très bien. Merci. L'article 13. Alors, à l'article 52 de la loi, l'article 52 est modifié:

1° par le remplacement, dans le premier alinéa, de «44» par «40»;

2° par la suppression du deuxième alinéa.

Par la suppression du deuxième alinéa. Là, on est à l'article, dans la loi, sur la semaine de travail.

M. Rochon: Alors, M. le Président, je pense que l'explication, là aussi, est très claire. C'est une mise à jour, en fait, de la Loi des normes du travail, où on restait avec un article qui parlait d'une semaine de 44 heures, alors que la semaine est maintenant de 40 heures, la semaine de travail.

Le Président (M. Rioux): Dieu merci!

M. Rochon: Alors, on en profite pour le mettre à jour en passant.

Le Président (M. Rioux): Alors, c'est un ajustement qui s'imposait. Alors, tout le monde, ça va? Merci.

Article 14: L'article 54 de la loi est modifié:

1° par l'insertion, dans la partie qui précède le paragraphe 1° du premier alinéa et après les mots «ne s'applique pas», de «, pour le calcul des heures supplémentaires aux fins de la majoration du salaire horaire habituel,» — ça, c'est l'application de la durée de la semaine de travail; et

2° par la suppression, dans le paragraphe 5° du premier alinéa, de «à la récolte,» — alors, j'imagine qu'on est dans le domaine agricole;

3° par la suppression du paragraphe 8° du premier alinéa;

4° par l'ajout, après le paragraphe 8° du premier alinéa, du texte suivant:

«9° au salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives.»;

5° par le remplacement, dans la deuxième ligne du deuxième alinéa, de «5° à 8°» par «, 5° à 7° et 9°».

Alors, M. le ministre, est-ce que vous avez des explications à donner sur l'ensemble de cette proposition?

(Consultation)

M. Rochon: M. le Président, donnez-moi une petite minute, s'il vous plaît.

Le Président (M. Rioux): Très bien. On va suspendre quelques secondes.

(Suspension de la séance à 16 h 29)

(Reprise à 16 h 30)

Le Président (M. Rioux): Alors, allons-y pour les explications.

M. Rochon: Bon, je pense qu'on peut dire, là, que l'ensemble des modifications en sont de type de concordance, mais de nature un peu différente. On va les prendre rapidement l'une après l'autre.

La première modification vient apporter une précision à ce qu'est la loi et son application de toute façon, c'est-à-dire que la durée de la semaine normale de travail déterminée à l'article 52 ne s'applique pas, et là on intercale la fin précise de la non-application, qui est pour le calcul des heures supplémentaires aux fins de la majoration du salaire horaire habituel, ce qui ne change rien, là, mais qui vient apporter une précision. Ça, c'est le premier changement.

Le deuxième, où on enlève, on soustrait, dans...

M. Tranchemontagne: M. le Président, on peut-u arrêter juste pour poser une question à ce point-ci?

M. Rochon: Sur chacun? Peut-être.

Mme Gauthier: Moi, c'est très bien, on comprendrait mieux, oui.

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

M. Tranchemontagne: Pour éclairer, moi, j'aimerais mieux... C'est parce que c'est tellement long, là, que...

M. Rochon: Oui, oui. Non, c'est de nature un peu différente. Non, non.

Le Président (M. Rioux): Sans problème. Allons-y pour la paragraphe 1°.

M. Tranchemontagne: J'ai juste une question. Je comprends que c'est juste pour clarifier, là, mais y a-tu une raison de clarifier? Y a-tu eu des problèmes d'interprétation de l'article actuel? Vraiment, j'essaie de comprendre pourquoi on amène cet amendement-là qui est clair, là, je n'ai pas de problème à vivre avec, mais...

M. Rochon: Non. D'après les informations que j'ai, M. le Président...

(Consultation)

M. Rochon: O.K.

Le Président (M. Rioux): Allons-y. Très bien.

M. Rochon: Bon. Alors, ce dont le conseiller juridique de la Commission m'informe, M. le Président, c'est que, effectivement, il y a eu des jugements qui sont allés dans un sens ou dans l'autre. Il y a eu des interprétations différentes de la portée de l'exclusion. Alors là on viendrait préciser que c'est les jugements dans le sens d'une application précise au calcul des heures supplémentaires que la loi va venir préciser à l'avenir, et ça va simplifier la situation.

Le Président (M. Rioux): C'est beau. Très bien. Paragraphe 2°, 2° et 3°.

M. Rochon: Bon, le paragraphe 2° et 3°, c'est un peu de la même nature, c'est-à-dire qu'on enlève... Le 5°, là, nous donne une liste: ça ne s'applique pas à un salarié affecté à la récolte, à la mise en conserve, à l'emballage, et le reste. Ça, on garde tout ça. On enlève «à la récolte,», comme on enlève le 8° qui correspond à différents types de travailleurs agricoles qui existaient dans la loi maintenant, comme on va les couvrir maintenant dans la loi. Le 7°, qui dit «un travailleur agricole», couvre l'ensemble de ce monde-là avec les modifications qu'on fait à la loi.

M. Tranchemontagne: ...c'était quoi, la nuance, avant, là, tu sais.

M. Rochon: Bien, c'est ça. O.K. Bon. Puis on rajoute le 9° évidemment pour prévoir la situation des gardiennes qui seront maintenant couvertes par la loi.

M. Tranchemontagne: Pas de temps supplémentaire.

M. Rochon: Oui.

Le Président (M. Rioux): Ça va? C'est clair?

M. Tranchemontagne: Oui.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Adopté? Adopté. À l'article 15, on a un amendement: L'article 57 de cette loi est remplacé par le suivant.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Oui.

1° par le remplacement du paragraphe 3° par le suivant — troisième alinéa: «Durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur;»;

2° par le remplacement, dans le paragraphe 4°, des mots «effectuée à la demande de» par les mots «exigée par».

«Exigée par». Alors, ça se lirait comme suit:

«Un salarié est réputé au travail dans les cas suivants:

«1° lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail;

«2° sous réserve de l'article 79, durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur;

«3° durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur; et

«4° durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.»

M. Rochon: Bon. Alors, l'amendement d'abord qui vient modifier la rédaction qu'on avait au 3°. On va le relire, là, pour être sûrs de bien comprendre, parce que ce que l'amendement veut faire, c'est de dire la même chose, mais de façon plus précise, et plus claire, et plus nette à la suite des commentaires qui nous ont été faits. Alors, on dirait: «Durant le temps d'un déplacement effectué à la demande de l'employeur, en sus du temps de déplacement normalement requis pour se rendre à son lieu de travail...» Maintenant, on va dire tout simplement: «Durant le temps de déplacement exigé par l'employeur.» On va mettre très clairement que la deuxième partie, le temps de déplacement normal pour se rendre à son travail, ce n'est pas un déplacement exigé par l'employeur, et ça va aller plus directement pour identifier ce que l'employeur exige, tout simplement. Alors, c'est le seul but de l'amendement, c'est de clarifier.

Le Président (M. Rioux): O.K.

M. Rochon: Et les autres, si je peux me permettre, M. le Président...

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Rochon: ...les 1°, 2°, 4°, viennent tout simplement préciser les cas où un salarié est réputé au travail.

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

M. Tranchemontagne: Oui. Merci, M. le Président. Je n'ai pas de problème avec le 3°. Je vais commencer par ceux avec lesquels je n'ai pas de problème. Si je comprends bien le 3°, c'est que, pour prendre l'exemple qu'on nous donnait, le chauffeur du camion, lui, il est exigé — ha, ha, ha! — il est obligé, s'il veut se rendre au travail ou chez le client, il est obligé de confirmer son aide. Il pourrait s'en aller directement, à partir de chez lui, direct chez le client. Donc, lui, c'est optionnel, il décide d'apporter sa voiture chez l'employeur puis il prend le camion avec le chauffeur. Je n'ai pas de problème, ça m'apparaît clair.

Le 1°, j'aimerais vous rappeler les travailleurs dormeurs dont on nous a parlé, et ça, donc, ils sont réputés être au travail, d'après cet article-là. Rappelez-vous, on parlait des maisons... C'était le monsieur chez qui ta mère avait été, là, je ne me souviens pas de...

Une voix: M. Arsenault.

M. Tranchemontagne: ...M. Arsenault qui nous disait: Bon, bien, j'ai des travailleurs dormeurs, et, s'il faut que je leur paie, pendant le temps qu'ils dorment, tout au moins le salaire minimum, ça va mettre des pressions énormément sur mon entreprise et ultimement un jour sur évidemment les gens qui demeurent chez moi. Alors, est-ce que vous avez parlé de ça? Est-ce que vous l'avez considéré puis vous avez décidé de l'ignorer ou si...

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

M. Rochon: D'abord, M. le Président, il faut se rappeler que ce 1° du nouvel article 57, c'est, en fait, l'article 57 déjà existant, qui n'avait pas différents cas de figure, qui en avait un seul, qui était qu'un salarié est réputé être au travail lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail. Donc, ce n'est pas nouveau.

Maintenant, oui, on a bien entendu la situation assez particulière qu'on est venu nous présenter, de ce qu'on avait appelé des travailleurs dormeurs, et il ne nous a pas semblé qu'on puisse vraiment prévoir une exception dans un cas de figure si précis, en toute justice pour les travailleurs. C'est peut-être un fait que ces gens-là peuvent dormir entre les appels qu'ils peuvent avoir, mais il reste qu'ils ne peuvent pas dormir chez eux, ils ne sont pas installés dans une chambre comme s'ils étaient à l'hôtel ou en résidence. C'est en général un service de garde. Donc, les gens ont un endroit qui n'est pas nécessairement inconfortable, mais ils ne sont pas dans leur chambre à attendre un appel et ils sont en disponibilité. Il y a des nuits qu'ils peuvent être appelés cinq fois, d'autres, une fois seulement, et très souvent ça fait partie des conditions générales de la sécurité de l'endroit où ils sont, où ils assurent une

sécurité aux gens qui sont là. Alors, je vous avoue, là, que, tout en comprenant très bien qu'il y a une situation particulière, de voir comment on pourrait imaginer un autre salaire minimum inférieur au salaire minimum actuellement de 7,30 \$ pour cette situation particulière, ça ne nous apparaissait pas être un cas de figure qui justifiait un salaire minimum, celui qu'on a n'étant déjà pas énorme, vu que c'est quand même des gens à qui on demande d'être sur place, disponibles, et qui assument une responsabilité de répondre rapidement aux services qu'on leur demande.

● (16 h 40) ●

M. Tranchemontagne: ...M. le ministre, je pense que le monsieur qui est venu nous rencontrer faisait un point que, dans les petits... Puis je pense qu'il déterminait ce qu'étaient 15 — comment on appelle ça? — 15 personnes qui restaient là. En bas de ça, ça devenait très onéreux et très difficile parce que justement le travailleur dormeur, il ne faisait que dormir en grande majorité du temps, tu sais. Je pense qu'il n'avait pas d'objection à le payer au salaire minimum quand il intervenait auprès des gens qui sont chez lui ou bien donc s'il faisait de la sécurité ou des choses comme ça. Mais c'est qu'il y a une inéquité si on compare un employeur comme ça avec plus de 15 résidents par rapport à un qui a 15 résidents au moins, et on nous disait qu'il aurait aimé, en tout cas, qu'on considère ce problème-là qui, dans le fond, est un problème sérieux parce que, de plus en plus, les gens vieillissent, etc. Et puis, peut-être en région, si je regarde ça, peut-être que les petits endroits en région, c'est plus fréquent que dans un milieu urbain où il y a une population plus grande, il y a une concentration plus grande de la population, donc il y a des...

J'aurais pensé qu'on se serait attardé au problème soulevé par le monsieur, puis, sans vouloir brimer les gens, là, je pense qu'un travailleur dormeur, ce n'est pas tout à fait comme un travailleur, tu sais. Parce que, lui, il semblait dire que, dans les endroits où il y a plus de 15 résidents, à ce moment-là, ils ne dorment pas, ils travaillent. Ils leur font, je ne sais pas, moi, si c'est laver les planchers ou je ne sais pas quoi, là, mais ils les font travailler en plus d'être aux aguets au cas où il arriverait quelque chose auprès des résidents. Alors, je pense qu'il y a une différence à faire entre le type de travail qu'on demande...

Le Président (M. Rioux): M. le député de La Peltrie.

M. Côté (La Peltrie): Oui. Merci, M. le Président. Alors, moi, ce serait pour m'assurer, là, qu'il est couvert par l'article 57: «Un salarié est réputé au travail dans les cas suivants.» Bon, ça, ça me va, mais, moi, je sais pertinemment que... Même de ça je pourrais amener des exemples. Surtout les magasins à grande surface, ils vont s'embaucher un bassin d'employés et puis ils font signer des contrats d'embauche qui leur disent qu'ils vont vous faire faire entre 15 et 50 heures dans une semaine, mais ils disent qu'il faut qu'ils soient disponibles 24 heures sur 24 parce que, ces magasins à grande surface là, il va arriver un camion-remorque chargé de marchandise qu'ils vont être obligés de décharger soit durant la nuit ou encore à toute heure de la journée, et

puis, à ce moment-là, s'ils ont besoin d'une dizaine d'employés, ils téléphonent, puis là, l'employé qui refuse, ils peuvent le retirer complètement de sur la liste parce qu'il n'est pas là à l'appel, ainsi de suite. Bon, de quelle manière on peut contrer ce genre d'activité là puis cette pratique-là?

Le Président (M. Rioux): Des travailleurs sur appel.

M. Côté (La Peltrie): Oui.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

M. Côté (La Peltrie): C'est sur appel, puis, s'ils ne répondent pas, ils sont écartés. Bien souvent, ça, c'est des jeunes travailleurs, bien souvent des étudiants, et puis, bon, 15 heures, là, c'est rare qu'ils vont faire plus que 15 heures, parce qu'ils en ont tellement sur leur liste qu'ils partagent ça sur un grand nombre de travailleurs. Alors, ça, là, je trouve que c'est une mauvaise pratique. De quelle manière 'on peut empêcher ce genre de pratique là?

Le Président (M. Rioux): Est-ce que ça entre dans les occasionnels, travailleurs occasionnels, ou les faux occasionnels?

M. Rochon: Bon, je peux répondre. On parle de deux situations complètement différentes, là.

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Rochon: On s'entend?

Une voix: Oui. C'est juste que...

M. Rochon: O.K. Non, c'est correct, mais ça peut être prévu par... C'est deux cas de figure différents, là, mais l'article, tel qu'il est, vise les deux, vous avez raison. Je n'essayais pas de dire qu'il y en a un qui est hors d'ordre, là, les deux sont dans l'ordre, mais ils sont différents.

Bon, la question des travailleurs dormeurs, si on garde cette expression-là, pour revenir à ça, vous vous rappelez la discussion quand les gens sont venus? La Commission des normes du travail nous a bien dit que, dans chaque cas qui lui a été présenté, elle a tenté de prendre une décision sur ce que le cas est vraiment en tenant compte de ce que la loi prévoit déjà, là, la Loi des normes du travail, depuis longtemps, où il y a un peu trois conditions qui sont regardées: Est-ce que c'est un salarié qui doit être à la disposition de son employeur pendant une période de temps, qui doit l'être sur les lieux de travail, qui n'est pas à son domicile, puis on va l'appeler pour le faire venir, comme quelqu'un... — c'est un autre genre de disponibilité — et que c'est quelqu'un qui, étant là, est en situation d'être en attente qu'on le fasse travailler? Alors, on l'oblige à être là, à être présent sur les lieux du travail pour faire le travail qu'on lui demandera quand on le lui demandera. Et c'est ça qui sont les critères, et les critères qui ont été considérés par les tribunaux aussi pour décider si on a quelqu'un qui est vraiment disponible et doit être considéré comme étant au travail.

Qu'on le fasse activement travailler ou pas, on considère qu'il doit être là, disponible, prêt à travailler s'il le faut. Si c'est ça, l'attente qu'on a d'un travailleur, les tribunaux ont aussi jugé que ça mérite qu'il y ait une rémunération pour ça et que le salaire minimum s'applique à ce genre de situation. Ça, c'est ce cas de figure là, puis, franchement, on n'a pas vu, en tout cas dans le temps qui nous est donné présentement, sur quelle base on pourrait essayer d'identifier un autre type de responsabilité qui serait vraiment gérable sur le terrain. Est-ce que c'est d'être appelé une fois par nuit ou cinq fois? À quel moment, là, ça devient une disponibilité? Dans quelle condition le travailleur disponible est pour ne pas être considéré comme au travail? Est-ce le fait que ça prend un lit, une chambre ou est-ce que, si la personne est sur une espèce de civière dans un endroit près des bénéficiaires, par exemple, là elle est vraiment en disponibilité par rapport...

Alors, vous voyez un peu dans quoi on s'embarquerait. Je ne dis pas ce n'est pas quelque chose qu'il ne faudrait pas faire éventuellement, mais, à partir du moment où il semblait que la Commission des normes du travail a pu, de façon générale, appliquer la loi actuelle avec beaucoup de monde qui s'en sont trouvés satisfaits, d'essayer d'avoir un cas d'exception cernable, on n'a pas pu le faire.

La question de ce qu'on a aussi appelé les grandes surfaces, là, où, à la limite, quelqu'un, pour 15 heures de travail garanties par semaine, on va lui demander d'être en disponibilité pendant tout le temps d'ouverture de la grande surface — bien, c'est surtout là que ça se produit, semble-t-il — tout le temps d'ouverture d'un magasin, c'est quelque chose qui ne correspond pas vraiment au concept d'un travailleur en disponibilité, mais je dois vous avouer que, depuis que ce problème-là nous a été soumis, on n'a pas trouvé le moyen, là, parce que c'est assez complexe comme situation, de voir comment on pourrait l'encadrer, cette affaire-là. Par exemple, est-ce que, comme je sais que des gens ont suggéré, des gens qui parlent au nom de ces gens-là, qu'on pourrait peut-être trouver une solution en disant qu'on ne peut pas demander plus d'heures de disponibilité que le nombre d'heures garanties, si on lui garantit 15 heures de travail dans la semaine, on pourrait demander 15 heures de travail? Bon, maintenant, ça, il faudrait l'encadrer comment? Est-ce que c'est 15 heures, deux heures par jour pendant... trois heures par jour pendant cinq jours? Ou 15 heures sur quelle période de temps? Alors, c'est sûrement une situation qui n'apparaît pas, là, conforme à l'esprit de ce qu'on veut avoir comme normes du travail. Je ne conteste pas ça, mais je dois avouer qu'on n'a pas, à ce moment-ci, trouvé la solution pour encadrer ça correctement.

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

M. Côté (La Peltrie): ...il n'y a pas de garantie du nombre d'heures?

M. Rochon: Il n'y a même pas ça.

M. Côté (La Peltrie): Il n'y a même pas ça. C'est entre zéro et 40 heures, par exemple.

M. Rochon: Ah bien, moi, c'est qu'on m'avait dit que, en général, il y avait au moins, pour le

travailleur... il se faisait garantir qu'il travaillerait au moins 10 heures, 12 heures ou 15 heures pendant la semaine, pour lesquelles il serait payé, mais que, pour avoir ces heures-là à différents moments, on ne pouvait pas lui dire d'avance quand ça se passerait pendant les cinq, six ou sept jours de la semaine et qu'il devait être disponible tout le temps. Alors, il y a quelque chose qui ne fait pas de sens, là.

M. Côté (La Peltrie): Oui. Il n'est pas sur les lieux de travail, on lui demande seulement d'être disponible, alors que celui qu'on appelle dormeur dans un...

M. Rochon: Lui, il est sur les lieux.

M. Côté (La Peltrie): ...lui, il est sur les lieux, et on lui demande de demeurer sur place. Il est considéré, lui, à ce moment-là, comme du temps payé, au fond.

M. Rochon: Non, mais on est conscients de ça. Ça, c'est un problème réel parce que, une personne, pour se faire un salaire complet, il faudrait qu'il ait deux ou trois employeurs comme ça. Mais là ça devient impossible à un moment donné parce qu'il peut être appelé par deux en même temps. Il va répondre à un des deux nécessairement et il va perdre son job à l'autre, où il ne l'a pas fait.

M. Côté (La Peltrie): Exactement.

M. Rochon: Alors, il y a comme une situation impossible... un travailleur... On est entièrement d'accord, là. Mais on n'a pas concocté la...

M. Côté (La Peltrie): Oui. Parce que c'est différent dans les milieux de santé. Bon, il y en a qui sont sur appel, des infirmières puis d'autre personnel, mais, si elle n'est pas là, ils en appellent une autre puis ça ne dérange pas dans son...

M. Rochon: Elle ne perd pas son...

M. Côté (La Peltrie): Il ne perd pas son droit d'appel par la suite, tandis que là, réellement, s'il n'est pas là, il peut disparaître de sur la liste puis...

Le Président (M. Rioux): Je ne me souviens plus...

M. Côté (La Peltrie): Alors, il y aurait quelque chose à faire.

Des voix: Oui.

Le Président (M. Rioux): Je ne me souviens plus du nom de monsieur qui est venu plaider ça ici. C'est M. Arsenault, je crois?

Mme Gauthier: Celui qui travaillait...

● (16 h 50) ●

Le Président (M. Rioux): M. Arsenault. C'est ça. Et il disait que, le travailleur, lorsqu'il dormait, c'est

parce que son employeur a décidé qu'il n'avait pas de travail à lui donner et que, s'il lui donnait du travail, ça pouvait avoir effet de déranger les bénéficiaires ou ses clients, enfin... Donc, s'il dort, c'est parce que son employeur est d'accord pour qu'il dorme. Mme la députée de Jonquière.

Mme Gauthier: Oui. Effectivement, c'est le centre d'hébergement privé, des petits centres de 15 résidents et moins, et je connais bien le centre, effectivement, de M. Arseneau. Effectivement, ils sont 11 locataires, et, évidemment, la conséquence, et je ne sais pas si c'est de même pour mes collègues, mais la conséquence depuis leur témoignage en commission parlementaire: moi, j'ai eu des appels de d'autres centres de ma région, effectivement, qui ont témoigné à l'effet qu'effectivement le problème que ça va avoir, c'est: évidemment, on n'embauchera plus des étudiants ou des femmes qui le faisaient parce que, effectivement, on n'a plus les moyens de le faire, parce qu'ils ne travaillent pas, pour dire, la nuit, ils dorment.

Il faut voir que ces centres-là, c'est des centres d'hébergement pour personnes âgées autonomes ou en légère perte d'autonomie. Ce n'est pas des cas lourds. Le moins bien que ça devient plus lourd — et je pourrais vous en témoigner — à ce moment-là, ils les transfèrent dans un CHSLD ou dans un centre qui va prendre les cas de perte d'autonomie. Et ce n'est pas le cas de ces centres-là.

Et je vous avouerai que, quand j'ai entendu leurs propos la première fois, je me suis dit... Et après les conséquences m'ont apparu aussi plus importantes, dans le sens que, d'abord, c'étaient des étudiants, des étudiantes, là, qui aimaient bien se faire un 50 \$, 75 \$ par semaine, puis ce n'était pas fatigant trop, trop à le faire. Mais, surtout, c'est que ces petits centres là, bien, c'est eux maintenant qui vont devoir assumer cette partie-là la nuit, avec les risques que ça va avoir. Je veux dire, c'est les propriétaires...

Il faut voir que ce n'est pas des gros centres. Il y a habituellement, comme personnel, une cuisinière, une ou deux infirmières puis le propriétaire qui travaille, là, puis qui font la maintenance et tout. C'est vraiment des petites entreprises, puis je me demande s'il n'y a pas moyen qu'on puisse voir comment on pourrait... Parce qu'ils disent... Moi, j'ai compris leurs propos. M. Arseneau, il dit: Quand la personne est appelée la nuit parce qu'un résident sonne sa cloche, il est payé, à ce moment-là. L'heure qu'il intervient, il le paie au salaire minimum. Mais c'est: quand il n'est pas sonné, il n'est pas payé au salaire minimum. Il le paie 3 \$ l'heure, qu'il disait. Mais, quand ils font des interventions ponctuelles la nuit, ils sont payés le nombre de temps, là, qu'ils...

Moi, j'ai compris le témoignage de M. Arseneau. J'ai compris ça, en tout cas. Je ne sais pas si je le sais autrement, mais j'ai compris du témoignage de M. Arseneau qu'effectivement, lorsqu'ils interviennent la nuit... Ils ne sont pas payés 3 \$ l'heure. Quand ils travaillent la nuit, ils sont appelés à intervenir, ils sont payés au salaire minimum, le temps que dure l'intervention, évidemment, mais minimalement une heure.

Le Président (M. Rioux): Alors, M. le député de Gaspé.

M. Lelièvre: Merci, M. le Président. Je voudrais revenir sur le sujet qu'a abordé le député de La Peltrie concernant les fameuses conventions qui existent entre certaines chaînes de marché au détail, les grandes surfaces. Il y a vraiment un problème majeur à ce niveau-là. Bon, on sait qu'on est dans le domaine de la libre entreprise, on est dans le domaine du droit civil, dans les négociations entre deux parties d'un contrat. Ce que le député de La Peltrie disait tout à l'heure: oui, il y a des conventions aussi bêtes qui disent que, un employé, on lui garantit de zéro à 40 heures. Alors, zéro, ça veut dire rien, puis, 40, bien, il ne sait pas quand est-ce qu'il va les avoir.

Je ne sais pas par quelle formule... Parce que l'article 57, là, ce n'est pas le bon article, à mon avis, pour incorporer ça à cet endroit, mais il faut examiner la question de près, et j'espère que la commission, d'ici la fin de ses travaux, pourra dégager une piste de solution sur ce dossier problématique.

On sait qu'on ne peut pas leur prêter de mauvaises intentions, mais il y a des commerces dans des chaînes, qui appartiennent à des chaînes, dans ma circonscription électorale, qui pratiquent ce genre d'horaires fractionnés pour éviter certaines activités qui sont permises par la loi. Exemple, le droit d'association, par exemple. Alors, t'as jamais le même groupe de personnes qui travaillent en même temps. Ils travaillent quelques heures, ensuite on les met à pied, on va les faire rentrer deux jours plus tard au travail, on va leur faire faire six heures, on va les remettre à pied encore pour 24 ou 48 heures, etc., et, au bout de la ligne, il va avoir complété, par exemple, je ne sais pas, moi, 30 heures, 35 heures, 40 heures.

Il y a un problème à régler de ce côté-là. On précarise des emplois. On fait en sorte que les gens demeurent à la disposition d'employeurs qui ne donnent pas de travail pour un très grand nombre de personnes, parce que c'est facile d'embaucher puis de laisser miroiter qu'on a du travail. Et, d'autre part, ces gens-là, qu'est-ce qu'ils font? Ils attendent. Ils attendent au cas où le téléphone sonne.

Je ne sais pas par quel bout le prendre pour trouver la solution, mais je pense que, collectivement, on doit s'interroger sur ce phénomène qui est en progression constante depuis plusieurs années. Et ce n'est pas nouveau, ça a commencé lentement, mais là ça commence à prendre de l'ampleur.

Le Président (M. Rioux): Une forme de précarité...

M. Désilets: Éhontée.

Le Président (M. Rioux): ..éhontée.

M. Lelièvre: Merci, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Au fond, c'est des tentatives pour éviter la syndicalisation. Ça ressemble à ça.

M. Lelièvre: Bien, il y en a qui l'ont dit ouvertement.

M. Désilets: Oui.

Le Président (M. Rioux): Je sais qu'il y a peu d'employeurs au Québec qui se permettent de faire des choses semblables, mais ça peut exister. Ça peut exister. C'est vrai. Il en reste, hélas! Mais, M. le député de Gaspé, je pense que le ministre a pris bonne note de ce que vous venez de soulever parce que c'est vrai. Je pense à une région comme la nôtre, c'est une pratique, et malheureusement courante.

M. Lelièvre: On est très près des gens, hein, donc les gens se confient à nous, et la problématique, elle est là. Quand quelqu'un est censé faire 40 heures puis il fait six heures dans la semaine, il y a un problème, il y a un gros problème, là.

Le Président (M. Rioux): M. le ministre, dans des régions comme la Gaspésie, le député a remplacé le confesseur. Alors, les gens viennent...

M. Laprise: Lac-Saint-Jean aussi.

Le Président (M. Rioux): Lac-Saint-Jean aussi. Les gens viennent dire au député ce qu'ils ne pourraient pas dire peut-être dans d'autres endroits. Mais c'est vrai. C'est vrai. Bonne remarque. Alors, on est toujours quand même à l'article 15.

M. Rochon: Bon. Alors, je vais essayer de... Oui. Je vais essayer de... Oui, allez-y.

M. Tranchemontagne: Oui. Juste un dernier mot. Je voudrais revenir encore sur les travailleurs dormeurs dans les centres d'hébergement petits, là, qu'on parle, en bas de 15 personnes. L'autre chose, l'autre argument qu'on n'a pas avancé encore, que M. Arseneau nous a... dont il nous a parlé, c'est: il parlait d'équité, lui, entre ses employés de jour qui doivent travailler pour le salaire minimum, si je peux dire ainsi, alors que ceux de nuit dorment pour le salaire minimum. Ça l'inquiétait aussi, sans compter l'influence ou l'incidence que ça pourrait avoir un jour sur les taux qu'il demande à ces gens-là qui demeurent dans ces centres d'hébergement. Alors, je pense que ça, ça complète tous les arguments qu'il nous a apportés. Je ne l'avais pas entendu encore, l'argument de l'équité que lui nous a apporté.

Le Président (M. Rioux): Oui, il est vrai que, dans la situation que M. Arseneau a décrite, il y avait une disparité entre ceux qui sont en état de veille et ceux qui sont en état de sommeil. C'est sûr qu'il y a une disparité salariale. Mais c'est voulu par l'employeur. C'est voulu.

Mme Gauthier: Non, non, il y avait une disparité salariale avant parce que, effectivement, la tâche de travail était différente. Maintenant, suite à une décision, la Commission a envoyé une directive cet été, quelque part comme en mai...

Le Président (M. Rioux): Là il est obligé de payer le salaire minimum.

Mme Gauthier: Oui, c'est ça, mais là il n'y a plus de disparité salariale, sauf qu'il y a une disparité dans les faits parce que...

M. Tranchemontagne: C'est là qu'il parle d'iniquité.

Le Président (M. Rioux): Mais ceux qui sont au sommeil, c'est voulu par l'employeur.

Mme Gauthier: Non! M. Arseneau nous a dit qu'il ne peut pas les faire travailler parce qu'il ne peut pas leur faire laver le plancher à 2 heures du matin, ils réveillent ses locataires. Il ne peut pas les faire laver à 2 heures du matin, je veux dire, c'est...

Un centre d'hébergement, ces centres-là, il faut voir qu'ils achètent des anciennes maisons qui comptent plusieurs pièces, là. C'est comme une maison familiale, finalement. Et puis, évidemment, la nuit, c'est le silence, là. Tu ne peux pas les faire travailler. Ça, tu ne peux pas le faire.

Le Président (M. Rioux): Mais c'est inhérent à ce genre d'organisation, ce genre de...

M. Rochon: Bien...

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

M. Rochon: Je comprends très bien la situation, là, mais ce dont il est question, c'est de définir qu'est-ce qui était une situation de travail, quand quelqu'un est réputé être au travail. Là, on a la situation de gens à qui on demande d'être sur place, disponibles pour répondre à tous les appels, et c'est une responsabilité de garde de personnes. C'est ce qu'ils font, ces gens-là.

Le Président (M. Rioux): Et ça répond à la définition.

● (17 heures) ●

M. Rochon: Ça correspond parfaitement, là, pourquoi que, dans le cas de garde de certaines personnes, sous le prétexte que le volume, le nombre d'appels ou l'intensité des appels est en général assez léger, léger que les gens peuvent roupiller un peu ou dormir... Parce qu'ils ne dorment quand même pas comme s'ils étaient chez eux, ces gens-là. Ils sont d'abord au travail, sur place, disponibles pour répondre à des appels. C'est ça, la situation. Ce n'est pas des gens à qui on offre le gîte et le couvert et qu'on leur demande en échange: Bien, si on a besoin d'un coup de main la nuit, serais-tu disponible? C'est des gens qu'on veut avoir sur place, et les résidences doivent sûrement, dans les conditions de sécurité qu'ils offrent à leur clientèle... C'est une partie du service qu'ils offrent. C'est donc qu'en quelque part on en tient compte dans ce qui est le coût du service qui est donné. Vous venez à notre résidence ici, il y a un ensemble de services, y compris le fait que la nuit il y a quelqu'un qui est là pour vous répondre si vous avez un problème.

Donc, le premier point qu'on établit, c'est qu'il s'agit là d'une situation de travail et du type de travail qui est de la garde de personnes. Alors, dans les deux cas, on a évolué pour dire que, du travail, il y a des conditions minimales, y compris un salaire qui va être bientôt de 7,30 \$ de l'heure, et que, les gardiens et les gardiennes de personnes qui étaient exclus de ce salaire-là, on veut les inclure maintenant.

Moi, j'avais compris que les gens nous disaient... Et je comprends que, dépendant de la situation actuelle, ça peut vouloir dire un coût supplémentaire. Mais ce dont on parle, là, c'est: Est-ce qu'il y a des gens qui sont au travail, qui sont responsables de la garde de personnes, qu'il y a certaines conditions qui justifieraient qu'ils n'ont pas les normes minimales du travail à différents titres et singulièrement en ce qui regarde le salaire? Bon, c'est sûr... Moi, j'avais compris que les gens nous disaient qu'en général ils payaient 5 \$ de l'heure pour la nuit, et là que ce serait 2 \$ de l'heure de plus. Mais là c'est encore plus, là, si on a compris qu'on paie 5 \$ de l'heure parce qu'on compte le temps que la personne a dû se lever puis aller, puis elle est revenue, puis une nuit ça a été trois quarts d'heure, puis on va payer 4 \$, puis une autre nuit ça a été une heure et demie, on va payer 7 \$. Il faut que ce soit une situation où les gens, dans les conditions qu'on leur fait, sont en situation de travail.

C'est le problème de n'importe quelle responsabilité de garde. Un gardien de nuit à un endroit, il ne sera peut-être pas étendu sur une civière, mais, si c'est très tranquille puis qu'il dort un peu sur sa chaise... Il est responsable d'être là puis de faire le travail qui doit être fait. Alors, je ne pense pas qu'on puisse dire, s'il y a des gens qui sont là, qu'ils sont au travail juste quand ils répondent à un appel. Ils sont au travail pendant toute la période qu'ils sont là. Ils sont disponibles pour faire ce qu'il y a à faire. Que ce soit plus ou moins intense puis que le travail soit de nature différente la nuit que le jour, on s'entend, mais on parle simplement de dire: Quelles sont les conditions minimales? Est-ce qu'il y a une raison pour ne pas les appliquer à des gens qui gardent des personnes, dans ce contexte-là? Alors, moi, quand on fait ce raisonnement-là, je comprends qu'il y a peut-être une pratique où les gens qui font ce travail-là vont bénéficier de meilleures conditions en ayant droit aux normes minimales du travail, mais ça me semble correspondre à ce qui a été notre évolution générale comme société à cet égard-là.

Le Président (M. Rioux): Il est en attente qu'on lui donne du travail.

M. Rochon: Bien, c'est ça.

Le Président (M. Rioux): Puis, pendant qu'il est en attente, il peut dormir.

M. Rochon: C'est quelqu'un qui est en disponibilité sur place pour faire ce qu'il a à faire.

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

M. Tranchemontagne: Un dernier mot. Un dernier mot, je vous le promets; après ça, on passera au vote. Ce qui m'inquiète, M. le ministre, c'est que, si on met ça en application tel quel, c'est que ces gens-là se réorganisent et puis que le travailleur dormeur n'existe plus, qu'il soit à la maison puis qu'il soit branché je ne sais pas comment, là, mais... C'est ça qui m'inquiète le plus. Ou bien donc ils vont augmenter les frais aux gens qui demeurent dans ces petites maisons. Puis, encore une fois, on peut parler rien que des petites maisons, là.

Ha, ha, ha! C'est ça que j'ai peur, que le but qu'on recherche ne soit pas atteint.

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

M. Laprise: Si je comprends bien, moi, là, c'est que, le travailleur qui est présent, il faut qu'il soit présent sur les lieux. Il peut ne pas avoir de travail directement sur le plancher, mais il faut qu'il soit présent. Ce n'est pas comme le travailleur qui est disponible, en disponibilité. Il est chez lui. Si on le «call», quand même qu'il travaillera rien qu'une heure, on va le payer trois heures, ou cinq heures, ou quatre heures. Je sais que dans les villes c'est comme ça, là, on payait... Mettons qu'on fait sortir quelqu'un. Même s'ils sont rien qu'une heure, on paie trois heures. Ils avaient trois heures. Mais, la personne, par exemple, le gardien de nuit pour le temps de la neige, là, bien, si tu paies un gars pour surveiller mais que la neige commence à tomber, il est là toute la nuit, lui, tu le paies toute la nuit, il n'y a pas d'erreur. Comme dans les foyers, là, les personnes handicapées, moi, j'ai un foyer de personnes handicapées chez nous, ils sont huit. Alors, la nuit, il y a quelqu'un tout le temps qui est là. C'est sûr, je vais dire comme madame, là, il ne brasse pas fort dans la maison pour ne pas réveiller personne, mais il faut qu'il soit là. Puis, si ça sonne, bien...

Le Président (M. Rioux): Ha, ha, ha!

M. Rochon: Est-ce que je peux rappeler, M. le Président, qu'on ne parle pas de quelque chose que le projet de loi rajoute? C'est la loi telle qu'elle est déjà, et elle doit déjà être appliquée en tenant compte le mieux possible de la situation. Là, on nous demanderait de reculer sur ce qui était déjà une situation qui était déjà dans la loi.

Le Président (M. Rioux): Alors, on retourne au député de Gaspé.

M. Lelièvre: Merci, M. le Président. Juste un mot pour vous dire que, moi, ma grande inquiétude à la suite des audiences qu'on a tenues, là, puis qu'on parlait des foyers de personnes âgées, c'est que ça a aussi été mentionné que les gens étaient très âgés et en perte d'autonomie et que ces gens-là, dans le fond, ils ont besoin d'assistance. Je sais que, bon, la Fédération des clubs de l'âge d'or du Québec fait des évaluations puis décerne, dans le fond, des fiches d'évaluation des foyers, puis, oui, les foyers sont bien entretenus, puis tout ça. Mais, comme le ministre l'a mentionné tout à l'heure, c'est toute la question de la sécurité. S'il arrivait, par malheur, un incendie, qu'arriverait-il? Bon, la personne qui est responsable de s'occuper des gens, de surveiller le foyer, elle dort. Moi, je pense que, si on veut modifier les conditions de travail au niveau de l'entreprise — parce que c'est de même qu'ils se qualifient, les entrepreneurs, les gens qui sont en affaires — eh bien, qu'on trouve des façons de faire les choses. Mais on ne peut pas réduire, réduire, dans le fond, en sacrifiant peut-être la sécurité, d'une certaine manière...

Moi, je vois surtout le gardien de nuit. S'ils n'avaient pas besoin de personne la nuit pour s'occuper des gens, ils n'auraient pas besoin de les embaucher, ces gens-là seraient autonomes. Mais, lorsqu'on accueille des gens qui sont comme locataires, qui habitent dans ces maisons-là, et qu'on connaît leur condition, c'est important d'avoir, à mon avis, l'élément actif de la prestation de travail. Bon, c'est libre à l'entrepreneur, à l'entreprise de permettre de dormir, mais, moi, en ce qui me concerne, si j'avais un établissement de cette nature, je m'assurerais qu'il y ait toujours une personne en mesure de répondre aux besoins des gens s'il arrivait un accident quelconque à une des personnes qui est là.

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

Mme Gauthier: Juste une précision. Il faut bien comprendre, contrairement à ce que dit le député de Gaspé, que, les gens qui sont dans des foyers privés, ces genres de foyers, la description qu'ils offrent, c'est des personnes aînées, autonomes ou en légère perte d'autonomie. Et, quand leur situation fait en sorte que la perte d'autonomie a grandi, ils les sortent de leur foyer. Il y a une évaluation, puis ils les sortent, puis ils les envoient dans le CHSLD. M. Arsenault en a témoigné, je...

M. Lelièvre: ...intuitive, là, quand même.

Mme Gauthier: Bien, c'est ça qu'ils ont fait avec ma mère, en tout cas.

M. Lelièvre: Je l'ai entendu dire, c'est que, ces gens-là, même s'ils perdent beaucoup d'autonomie, ils les gardent parce qu'ils sont dans leur milieu familial puis ils se connaissent tous, là. Peut-être qu'on peut sortir les galées.

Le Président (M. Rioux): Là, ils sont pris en main par des ressources intermédiaires, entre le CHSLD puis... Enfin, c'est ce que j'ai compris.

L'article 15, tel que modifié...

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Oui. Alors, l'amendement, vous vous en souviendrez sans doute: «Durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur.» C'étaient les paragraphes 3^o et 4^o. Et: «Durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.» Ça, c'était l'amendement. Est-ce qu'on est d'accord avec l'amendement? Oui? Adopté. Est-ce qu'on est d'accord avec maintenant l'article 15 tel qu'amendé?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Rioux): Adopté. Merci. Article 17. Article 16, excusez-moi. L'article 16: L'article 59 de la loi est abrogé. Est-ce que... Pas de problème pour l'abrogation? Très bien.

Article 17: Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 59, du suivant:

«59.0.1. Un salarié peut refuser de travailler:

«1^o plus de quatre heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de quatorze heures — quatorze heures — de travail par période de vingt-quatre heures, selon la période la plus courte, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de douze heures de travail par période de vingt-quatre heures — ça, c'est le paragraphe 1^o;

• (17 h 10) •

«2^o sous réserve de l'article 53, plus de cinquante heures de travail par semaine ou, pour un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, plus de soixante heures de travail par semaine.

«Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.»

Alors, voilà. Nous sommes à l'article 17 qui modifie l'article 59.0.1. 59. M. le ministre.

M. Rochon: Bon. Alors, en fait, M. le Président, on est dans un article qui ajoute une notion nouvelle à la Loi des normes du travail, qui n'existait pas auparavant. C'est-à-dire qu'il n'y avait rien auparavant, dans les normes du travail, qui faisait qu'un employé pouvait refuser de faire du travail sur une base quotidienne. On avait la semaine normale de travail de 40 heures, au-delà de laquelle le temps travaillé est payé en temps supplémentaire. Alors, on rajoute vraiment une norme qui dit qu'il y a une limite de temps dans une journée de travail, dans un 24 heures, à laquelle on peut obliger un travailleur, une travailleuse... Bon, je reconnais, là, qu'il y a eu pas mal de discussions, de propositions et de suggestions faites quant au nombre d'heures qu'on met là-dessus, et on a dû tenir compte d'intérêts, de situations particulières, je devrais plutôt dire, qu'intérêt, de différents types de situations à cet égard-là, et c'est pour ça qu'il nous a semblé, finalement, en considérant les arguments qui décrivaient différentes situations, qu'il était raisonnable de dire que, fondamentalement, la règle serait qu'on ne peut pas demander à quelqu'un qui, disons, fait un quart de travail, peut-être le plus de standard, de huit heures, de faire plus que quatre heures de plus.

Le Président (M. Rioux): ...refus s'exerce après 50 heures.

M. Rochon: C'est ça. C'est-à-dire, sur une base quotidienne, après plus que 12 heures ou 14 heures, si c'est quelqu'un qui a déjà un quart de travail plus long, bien, le plus petit des deux s'applique.

Le Président (M. Rioux): Ah oui. O.K.

M. Rochon: Et, de toute façon, il y a la balise globale que, sur la semaine, au début, on avait proposé 60 heures, il y a eu pas mal de représentations de faites, on l'a ramené à 50 heures. Alors, il y a donc deux balises qu'on introduit présentement, puis c'est une

nouvelle norme. Sur une base quotidienne et, s'il y a deux, trois jours de suite où on demande à quelqu'un de faire le maximum, il va atteindre son maximum hebdomadaire, donc il y avait une protection des deux côtés.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

M. Rochon: Je reconnais qu'il y a beaucoup de groupes qui auraient souhaité qu'on aille encore en deçà de ces chiffres-là, mais, après examen de tous côtés, ça nous semble raisonnable. Et, comme premier pas qu'on fait pour mettre ce genre de balises là, c'est encore comme ça qu'on tient le mieux compte des différents types de situations qui peuvent exister.

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

Mme Gauthier: Oui, M. le Président. M. le ministre, on lit, au deuxième paragraphe du deuxième alinéa: «Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.» Qu'est-ce qui arrive avec les professionnels de la santé qui... Bien, je veux dire, en quoi, les professionnels de la santé, on trouve la situation de risque, de sécurité des travailleurs — au contraire, ha, ha, ha! ce serait bien le contraire — ou encore risque de la sécurité de la population... En quoi? C'est beau, je comprends votre article, M. le ministre, «en cas de risque», «ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé», pour la population, je le comprends dans des cas de force majeure — je ne sais pas, moi, il arrive quelque chose, un incendie, un déluge, un événement majeur qui fait en sorte qu'on doit demander à des employés de faire du travail continu — mais je ne peux pas comprendre que les travailleurs de la santé seraient assujettis à l'exception de l'article 59.

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

M. Rochon: Bon, ils peuvent l'être de deux façons, là, dépendant de l'interprétation qu'on donnerait de la santé ou de la sécurité de la population. Est-ce que des patients dans un hôpital, ça fait partie... Evidemment, ce n'est pas la population comme entité, là, mais, si ce n'est pas ça qui s'appliquerait, il y a le code de déontologie professionnelle. En général, je pense que la plupart des professions de la santé, surtout les professions qui sont en situation de services directs à des patients, à des gens malades, font qu'ils ne peuvent pas quitter leur poste si la santé ou la sécurité du patient est en cause.

Alors, prenons le cas typique d'une infirmière ou d'un technicien dans une salle d'opération où il y a une opération d'urgence qui doit se faire et que le technicien doit être là pour assurer le fonctionnement de la salle d'opération. Sa déontologie professionnelle ferait qu'il ne pourrait pas refuser, à moins de n'être vraiment plus capable physiquement de faire une opération d'urgence,

parce que lui décide que son quart de travail est fini, puis qu'il s'en va, puis qu'il n'y a personne pour le remplacer, et même chose pour l'infirmière. Alors, on a essayé de mettre ces exceptions-là en permettant aux gens sur le terrain de gérer ça en se servant de leur bon jugement, autant les travailleurs, travailleuses que les responsables des établissements ou des entreprises.

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

Mme Gauthier: Comment vous pouvez harmoniser votre réponse avec l'effet de l'article 93 de la loi actuelle qui se lit comme suit: «Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public. Une disposition d'une convention...»

M. Rochon: Peux-tu me permettre de poser une question? Je comprends la question, là, mais c'est un peu comme l'histoire, je ne vois pas le problème, qu'est-ce qui cause problème et que ma collègue...

Mme Gauthier: Le code de déontologie professionnelle. On va mettre le cas où on est sur une table... il y a un patient qui est sur une table d'opération, qui est en train de se faire opérer, mais je parle des cas qu'on voit le plus fréquents, c'est qu'on n'a pas... À cause de la loi déficit zéro dans les hôpitaux, on ne rappelle pas les gens au travail puis on leur fait faire des nombres d'heures supplémentaires. En quoi ces infirmières-là, à qui on leur fait faire des 16 heures, des 18 heures, ne pourraient pas se servir de la Loi sur les normes du travail, dire: «No way», moi, je ne le fais plus?

Le Président (M. Rioux): Une norme d'ordre public.

Mme Gauthier: C'est ça.

M. Rochon: Là, l'article prévoit, si je prends le cas de l'infirmière, par exemple, qu'on peut lui demander — qu'elle ait un droit de refus, disons, si son quart de travail est de huit heures, qu'elle ait un droit de refus après 12 heures — lui demander de faire quatre heures de plus, un demi-quart, autrement dit, sur une base quotidienne, maximum 50 par semaine. C'est-à-dire, une fois qu'elle aura fait deux fois un quart de plus, plus un autre deux heures, si sa semaine de travail, c'est cinq jours de huit heures — prenons une chose standard — alors, deux jours dans la semaine, on lui demande de faire quatre heures de plus, le maximum qu'elle peut faire, après lequel elle a le droit de refuser, il y a un autre deux heures qu'on pourra lui demander, après ça elle peut refuser, sauf si, au-delà de ça, dans une journée ou dans la semaine... Il y a une situation prévue dans le dernier paragraphe, où là on dit: S'il y a un code de déontologie ou une situation vraiment particulière où quelqu'un doit rester, la personne pourra faire plus, à ce moment-là.

Mme Gauthier: Je voudrais juste vous poser des questions: Comment vous voyez la disposition de la Loi sur les normes du travail, qui est d'ordre public, par opposition à une norme prévue dans un code de

déontologie? T'as deux lois, mais d'ordre public, qui s'opposent. Comment...

M. Rochon: Bien là je pense comprendre. Si on n'avait pas ce dernier paragraphe là, le dernier alinéa au paragraphe, avec l'article 93, on dirait: Le code de déontologie ne peut pas prévaloir sur la loi. Mais là on prévoit dans la loi, autrement dit, que cet article-là peut être une exception à 93, parce qu'on prévoit que, si un code de déontologie dicte une conduite différente, à ce moment-là l'article qu'on vient d'édicter, 59.0.1, ne s'appliquera pas.

Mme Gauthier: ...M. le Président, mais je ne suis pas d'accord avec votre position parce qu'on dit: «Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue.» Je n'ai pas vu «nonobstant l'article 93» dans votre article, là.

M. Rochon: Bien là, écoutez, là ça devient technique. Vous me dites finalement que le dernier paragraphe de 50.0.1 est un peu illégal et pas concordant avec 93.

Mme Gauthier: Je ne vous donne pas d'opinion légale, moi, je vous pose la question.

● (17 h 20) ●

M. Rochon: Bon, bien là on va vérifier auprès de nos légistes. Moi, ma compréhension, quand on a préparé ça, c'est que, si un article prévoit de façon spécifique les conditions de non-application de l'article, ça s'applique indépendamment de 93. Bien, on me dit que c'est ça qui est l'explication. 93 donne la règle générale.

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Rochon: Bon. De toute façon, on parle de convention ou de décret. Là, on ne parle pas de convention ou de décret et on prévoit des conditions spécifiques, comme un code de déontologie, comme une situation de force majeure, où là on dit: Ça ne s'appliquera pas. On ne va même pas contre la lettre de 93, de toute façon. «Une disposition d'une convention ou d'un décret», là on ne parle pas de convention puis de décret, mais on prévoit que d'autres genres de situations feront que le nouvel article ne va pas s'appliquer. Vous avez raison, fondamentalement, une loi d'ordre public, on ne peut pas ne pas... même pas convenir entre parties de ne pas l'appliquer. Ça, c'est le principe de base.

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

M. Tranchemontagne: Juste essayer mon petit bout de chemin là-dessus. Moi, j'avais l'impression que le dernier alinéa est là pour prendre soin des cas extrêmes, là, puis, je veux dire, il y a des mots qui sont clairs: «risque de destruction», «détérioration grave de biens meubles», etc. Ce qui m'inquiète, c'est quand on parle de la santé de la population. Lorsqu'on parle de la santé des travailleurs, je n'ai pas de problème avec ça, mais ou de la population...

Dans le réseau de la santé, on pourra toujours dire que la santé de la population est à risque, là, tu sais, dans le réseau de la santé. Pour reprendre un exemple qui a été dit tantôt, c'est sûr que, si le patient est sur la table d'opération puis que l'opération dure 20 heures, bien là il y a un risque, puis c'est correct. Sauf que, si on est au quatrième étage et puis qu'on fait juste du travail conventionnel, normal de prendre soin des patients mais il n'y a pas vraiment un risque pour la santé de la population de travailler au quatrième étage de L'Hôtel-Dieu, ou peu importe l'hôpital, j'ai peur que ce soit interprété d'une façon... alors qu'on cherche, ici, je pense, à dire «dans des cas extrêmes», tu sais. Non?

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

M. Rochon: Je vais donner une réponse, là, puis après je vais soumettre une demande aussi. J'aimerais comprendre l'intention des objections. Y a-tu quelque chose qu'on voudrait changer là-dedans pour qu'on discute de façon... pour avancer un peu, là?

L'intention de ce qui a été mis là, c'est de... Ayant prévu une nouvelle norme, malgré les difficultés de s'entendre sur les chiffres, sur les durées, une fois ça établi, on nous a soulevé des situations, différents types de situations imprévisibles qui peuvent survenir, où l'application de la norme pourrait faire, je pense, comme disent les économistes, qu'il y ait une externalité, là, qu'il y ait d'autres personnes qui vont souffrir du fait qu'une personne exerce un droit, qu'elle a par ailleurs, ce qui est en général admis comme étant une raison pour renoncer à l'application d'un droit qu'on a parfaitement, par ailleurs, puis qui n'est pas nié en tant que droit.

Bon, c'est sûr que, la population, d'implication stricte, on va penser plus à des situations... Vous avez parlé d'une inondation, d'un incendie ou de quoi que ce soit qui fait qu'une collectivité, un ensemble de personnes dont la vie, la santé ou la sécurité pourrait être risquée... Jusqu'où, comme je l'ai dit tout à l'heure, devant un tribunal qui en ferait l'interprétation, que la situation... Là, il faudrait voir aussi: Est-ce que c'est les patients d'un département, une quinzaine ou une vingtaine de patients qui risqueraient d'être en situation... Est-ce qu'on peut encore parler de la population? À combien de personnes on parle encore de la population? À un moment donné, il y aura une limite à ça.

C'est ce qui nous a amenés, entre autres, de prévoir, je pense, particulièrement pour le domaine de la santé... C'est-à-dire que le meilleur garde-fou qu'on peut avoir si on ne veut pas que le droit d'une personne de refuser de faire du temps supplémentaire ne vienne pas nuire à des gens, c'est de s'en remettre au code de déontologie, au code professionnel de ces gens-là, qui, en général, édicte des règles de conduite qui fait qu'un professionnel dans un domaine ne va pas servir ses intérêts avant ceux de ses clients quand il exerce sa profession, et surtout dans le domaine de la santé.

Bon, si vous pensez qu'on mieux le baliser, moi, je suis bien ouvert à ça, là. Ou, s'il y a quelque chose dans cette intention-là qu'on essaie de faire, que vous ne trouvez pas correct, j'aimerais bien le comprendre. Mais je ne suis pas trop sûr de qu'est-ce que visent les questions qu'on soulève.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

Mme Gauthier: En fait, le but des questions, c'était de vraiment vérifier comment, dans la vie de tous les jours, les travailleurs de la santé pourront se comporter. Moi, je comprends de vos propos, M. le ministre, qu'en vertu du dernier alinéa de l'article 59.01.1, in fine, c'est que, à cause que la disposition va à l'encontre du code de déontologie, les infirmières ne pourront pas refuser de faire du temps supplémentaire.

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

M. Rochon: Bien, là, écoutez, je dirais: En temps normal, ils vont pouvoir refuser. Mais, s'il y a des situations, bien là on a un choix à faire, là: ou bien on a un droit absolu aux infirmières, qui, après 12 heures, ont un droit absolu de prendre leur droit de refus, et, s'il y a des patients qui peuvent en souffrir, tant pis, ou si, dans ce cas de ce genre de ce type de métier, il y a des gens qui peuvent souffrir de l'exercice d'un droit qu'on veut leur donner, là, qu'ils n'avaient pas avant, on fait un choix entre les deux puis on dit: Si c'est vraiment la situation, faute d'intervenants...

Si certains gestionnaires dans certains établissements abusent de ces situations-là, ne prennent pas les mesures pour éviter que ce soit par exception que surviennent des situations comme ça... Là, je pense qu'on a affaire à un milieu de travail organisé, très organisé. Et la situation s'est déjà posée, où la réaction des travailleurs et des travailleuses a été assez claire que ce n'est pas des abus imputés aux gestionnaires qui ont pu être exercés longtemps. Là, on parlerait vraiment d'une situation... Ce que veut prévoir l'article, c'est des situations non prévisibles. C'est quelque chose qui s'érige en système. C'est un peu ça que la question peut suggérer, là — je ne veux pas vous mettre des mots dans la bouche — qu'on compterait là-dessus, sur le fait que les infirmières, à cause de leur code de déontologie, ne pourront jamais exercer leur droit de refus. Ça deviendrait une façon de gérer en sous-emploi pour forcer le monde qui est là à faire du travail supplémentaire. À ce moment-là, il y a d'autres choses dans nos lois, il y a des gens qui sont organisés sur une base de... qui ont des capacités de représentation, et on l'a déjà vu se faire, là, qui, à la limite, organisent un sit-in puis arrêtent le fonctionnement d'un service. Si c'est ce genre d'abus là qu'on veut prévenir, il y a autre chose qui prévient ça présentement. Ce n'était pas le but de cet article-là.

Le Président (M. Rioux): O.K. Alors, M. le député de Mont-Royal, est-ce que ça répond à vos interrogations?

M. Tranchemontagne: Oui et non. J'aimerais réessayer une autre chose. Moi, quand je lis l'article, je n'ai pas de problème avec [lorsqu'il y a danger pour la vie [...]] ou la sécurité des travailleurs ou de la population — puis là je vais laisser tomber le reste parce qu'il n'y a pas de problème non plus. O.K.? Là, où j'ai de la misère, c'est quand on pense au réseau de la santé et à ce qu'on exige des gens du réseau de la santé. Puis, quand on voit le mot «la santé [...] de la

population» — là, je saute «la santé des travailleurs puis de la population» — c'est là que j'ai peur que ce soit interprété différemment puis que là les infirmières ne puissent plus dire non à un moment donné: J'en ai assez, je ne peux plus donner plus d'heures que j'en ai donné à date. Comprenez-vous ce que je veux...

M. Rochon: Je pense que je comprends. Mais qu'est-ce qu'on veut, là? Ou bien on enlève cette exception-là puis il n'y a aucune exception prévue à l'exercice de ce nouveau droit, puis, après 12 heures de travail, qui que ce soit, à moins que la population soit en danger... Si les patients sont en danger, ce n'est pas la population — c'est ça que vous dites — donc le droit qui prévaut, c'est 12 heures, bonjour, salut, puis adviendra que pourra. Ou bien c'est ça qu'on privilégie puis on ne met pas d'exception, ou bien on dit que, non, s'il arrive des situations où la santé de patients peut être en risque, le code professionnel de déontologie va prévaloir à ce moment-là, et on fait confiance que les professions encadrent leur pratique, comme c'est le cas actuellement, si on connaît les codes de déontologie, qui justement... Les professions veulent elles-mêmes assurer que, leurs propres droits, elles vont les suspendre pour éviter que des patients spécialement en souffrent. Là, il y a un choix à faire.

Je crois sentir dans la question qu'on pourrait penser à des situations où certains voudraient abuser. Certains des gestionnaires, des patrons, pourraient vouloir abuser de la situation et faire que ça arrive assez régulièrement, que quelqu'un ne peut pas... Bien là ça devient un autre genre de problème où on n'a pas organisé le travail, où on n'a pas suffisamment de ressources humaines pour faire le travail, de sorte que ce n'est pas exceptionnel, ça devient la règle. Et tout ce que je peux vous dire, c'est que ce n'est pas dans la Loi des normes du travail qu'on peut régler ça. Il y a de toute façon d'autres mesures qui existent et d'autres encadrements, et spécialement dans le secteur dont on parle, de la santé. Les travailleurs et les travailleuses sont organisés pour être bien représentés pour défendre leurs droits.

● (17 h 30) ●

Et, ce cas de figure, on l'a vu, de toute façon, on l'a vu dans la dernière année ou dans les deux dernières années, certaines situations où des infirmières jugeaient... Je ne porte pas de jugement de valeur, qui avait raison ou pas, mais elles jugeaient, elles, qu'on leur demandait d'en faire trop, d'en assumer trop, au-delà de limites où elles ne voulaient pas l'accepter, même en vertu de leur code professionnel, ça aussi, et où elles ont établi un rapport de force qui a imposé des réajustements de l'autre côté. Alors, on a quelque chose pour gérer ça, mais ça ne peut pas être géré en plus et en surplus dans la Loi des normes, je pense.

Alors, le choix qu'on a à faire ici, là, c'est que, dans l'application de ce nouveau droit de refus après un certain nombre d'heures, s'il y a des situations qui se présentent où la vie ou la santé de quelqu'un peut être en péril, est-ce qu'on impose à quelqu'un de ne pas pouvoir exercer son droit dans des cas de même pour cette raison-là? Mais ça devient des cas d'exception par nature. Je ne vois pas comment je pourrais l'expliquer plus clairement.

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

Mme Gauthier: M. le ministre, on revient à «cas de force majeure». Dans des petites entreprises de services, par exemple, des secrétaires qui travaillent dans des bureaux d'avocats où, vous savez, il y a des périodes où il y a des rushs qui ne sont pas nécessairement — je m'explique, rushs — où ce n'est pas nécessairement prévisible pour l'employeur, parce que là, à un moment donné, il faut que tu sortes une saisie avant jugement avec toute la procédure qui s'ensuit, est-ce que vous interprétez que «cas de force majeure», ça pourrait être effectivement faire partie de...

M. Rochon: Je ne pourrais pas me substituer à un juge qui aura peut-être à interpréter ça — ha, ha, ha! — mais je ne pense pas que c'était l'intention, comme on dit, l'intention du législateur, quand on dit qu'il y a «danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population».

Mme Gauthier: Ou encore de pas... Là, c'est fini, l'énumération. Vous parlez de «détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure».

M. Rochon: Oui, pour prévoir un autre cas de force majeure, une inondation ou...

Mme Gauthier: Mais je parle pour les petites entreprises, là, pour les petits employeurs.

M. Rochon: Mais est-ce qu'il pourrait y avoir un cas de force majeure qui ferait que l'entreprise pourrait voir la fin de son existence si les employés n'acceptent pas de faire du temps supplémentaire? Je ne sais pas. Ce sera à juger selon le cas de figure. Je ne sais pas si vous avez un cas de figure que vous pouvez suggérer. Il faudrait le voir à partir d'un exemple concret, là, qu'est-ce qui est une force majeure ou pas dans le contexte.

Mme Gauthier: Quelque chose que j'ai vécu souvent, un cas de force majeure, on doit sortir des procédures d'urgence, des procédures... Nonobstant qu'on essaie de faciliter la vie du justiciable, là, on a tellement d'affidavits, de procédures à faire, que c'est très long. Il arrive que, pour pouvoir sortir la procédure dite d'urgence, on doit déborder des heures normales de travail, évidemment, et des fois ça se continue jusqu'à tard le soir. Je dois comprendre qu'une employée, une secrétaire qui ne voudrait plus, au-delà de son huit heures de travail, elle pourrait, au bout de quatre heures, dire: Bye, bye, boss, continue ta procédure tout seul?

M. Rochon: Moi, M. le Président, ce qu'on me donne comme information, là, c'est que le Code civil et la jurisprudence reconnaissent comme force majeure un événement imprévisible et irrésistible. C'est ça, une force majeure.

Le Président (M. Rioux): Alors, la paperasse afférente à votre démarche judiciaire, ce ne sera pas un événement...

M. Rochon: Ce ne serait pas un événement imprévisible et irrésistible.

Mme Gauthier: Bien, ça dépend.

M. Rochon: Il me semble qu'une notion assez connue puis établie depuis longtemps, là, ce qu'est une force majeure.

Mme Gauthier: Bien non, mais, je veux dire, ça dépend. Excusez-moi, ça dépend. Dans la vraie vie de tous les jours, là, imprévu, c'est... Tu reçois ton client à 3 heures, il faut que tu sortes ton... Il est 3 heures de l'après-midi, puis il faut que tu sortes ton bref de saisie pour le lendemain, parce que sinon les biens vont partir. Si tu ne remplis pas ton mandat, c'est toi, comme professionnel, qui vas être pris avec ton code de déontologie. Pas le salarié ni la salariée, mais le professionnel va être pris avec son code de déontologie parce que son employé va dire: Regarde, moi, je m'en vais.

M. Rochon: Mais là la question, c'est: Est-ce qu'il s'agit là d'un cas de force majeure?

Mme Gauthier: Oui.

M. Rochon: Un événement imprévisible, irrésistible, je ne sais pas. Je ne sais pas, dans le contexte. Mais, de toute façon, ce n'est pas le problème, là.

Mme Gauthier: Mais, je veux dire, comment...

M. Rochon: Ou bien t'as un travailleur qui...

Mme Gauthier: Pour les petites entreprises, ce n'est pas toujours évident de gérer ça.

M. Rochon: Ah bon! Là, on ne voudrait pas... J'essaie de comprendre le problème. Le problème serait qu'on pourrait avoir, avec la force majeure qui est là, la façon dont ça peut être défini, des situations où des employés pourraient abuser et mettre leur entreprise en danger parce qu'ils refuseraient de faire du temps supplémentaire et que l'entreprise n'aurait pas pu respecter ses obligations? Est-ce que c'est ça qu'on craint?

Mme Gauthier: Bien, ça peut arriver.

M. Rochon: Bon, bien là, «force majeure», il faudra voir ce que la jurisprudence va reconnaître comme un événement imprévisible et irrésistible. Si c'est jugé comme ça par le... Si un travailleur ou une travailleuse juge qu'il ne peut vraiment pas accepter et qu'il juge que ce n'est pas une force majeure, que ce n'est pas si important que ça, que ça peut se récupérer autrement, que ce n'est pas grave, comme on dit, bon, bien, il prendra ses responsabilités puis le patron prendra les siennes, puis, s'ils ne s'entendent pas, c'est un juge qui va arbitrer ça. Parce que là on ne peut pas prévoir l'impossible.

Le Président (M. Rioux): Est-ce qu'il y a d'autres questions sur l'article 17 qui amende 59.0.1?

M. Rochon: Adopté.

Le Président (M. Rioux): Du côté de l'opposition, ça va?

M. Tranchemontagne: Oui.

Le Président (M. Rioux): Oui? Alors, est-ce que l'article 17 est adopté?

Des voix: Adopté.

Les jours fériés, chômés et payés

Le Président (M. Rioux): On se rend à l'article 18. Alors: L'article 59.1 de cette loi est modifié par l'ajout de l'aliéna... l'aliéna... l'aliéna... l'alinéa... Excusez-moi.

M. Rochon: Pas l'ALENA, M. le Président.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Ce n'est pas l'ALENA.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Ah, attendez, vous verrez. Réjouissez-vous pas trop rapidement. Ha, ha, ha!

Alors, le nouveau texte qui modifie l'article 59.1, c'est: «La présente section ne s'applique pas à un salarié qui, en vertu d'une convention collective ou d'un décret, bénéficie d'un nombre de jours chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal au nombre de jours auxquels ont droit ceux à qui la présente section s'applique; la présente section ne s'applique pas non plus à un autre salarié du même établissement qui bénéficie d'un nombre de jours chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal à celui prévu dans cette convention ou ce décret.»

M. Rochon: Ça, c'est l'article actuel.

Le Président (M. Rioux): Oui. «Toutefois, malgré toute disposition contraire de la convention collective ou du décret, l'indemnité pour un jour chômé et payé se calcule, dans le cas d'un salarié visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 — dont on a parlé tout à l'heure — ou déclarés en vertu de cet article 1019.4.» Commentaires ou explications.

Mme Gauthier: M. le Président, avant les commentaires et explications, serait-il possible d'avoir le libellé de l'article sur la loi de l'impôt?

M. Rochon: On peut fouiller dans la bibliothèque. Oui, si vous voulez ça, on va le sortir. Ils ont-une bibliothèque, ici, pour sortir ça?

Le Président (M. Rioux): De quelle loi?

Mme Gauthier: Article 1019...

M. Tranchemontagne: Ça fait référence à la loi de l'impôt.

Le Président (M. Rioux): Sur les impôts. O.K. (Consultation)

M. Rochon: M. le Président, est-ce que ça aiderait, pendant qu'on attend les articles, en donnant la chance de les lire, là, de rappeler l'explication?

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Rochon: Parce que ce qui est l'intention et ce qui est fait, essentiellement, là... Ah, vous l'avez? Bien, on va le laisser lire.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): On est en suspension, hein? Oui.

(Suspension de la séance à 17 h 41)

(Reprise à 17 h 45)

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, je propose qu'on suspende 18, et puis, lorsqu'on aura l'information, on reviendra à 18. Alors, on va continuer avec 19. Alors, l'article 19: L'article 60 de cette loi est modifié par le remplacement du paragraphe 2° par le suivant. Alors, le paragraphe 2°, c'est: «Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur.»

Alors, le nouveau texte modifié:

«Les jours suivants sont des jours fériés et chômés:

«1° le 1er janvier;

«2° le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;

«3° le lundi qui précède le 25 mai;

«4° le 1er juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;

«5° le premier lundi de septembre;

«6° le deuxième lundi d'octobre;

«7° le 25 décembre.»

Alors, avez-vous, M. le ministre, des explications sur les changements qui sont apportés dans le projet de loi?

M. Rochon: Je vais vous demander 30 secondes, M. le Président.

(Consultation)

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

M. Rochon: Excusez-moi.

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

M. Rochon: Bon, la seule modification qui est faite, là, c'est de préciser que le congé de Pâques pourra

se prendre, au choix, vendredi ou le lundi pour s'assurer que... Les travailleurs qui ont une semaine qui va du lundi au vendredi étaient dans une situation où ils n'avaient pas le congé de Pâques, à toutes fins pratiques. Alors là ceux qui travaillent du lundi au vendredi auront le congé de Pâques qui leur sera donné soit le lundi ou le vendredi. Donc, la journée de Pâques, le dimanche de Pâques, qui est une journée non travaillée pour eux, leur faisait perdre un congé parce qu'ils travaillaient du lundi au vendredi. Parce que, avant, on disait que le congé de Pâques pouvait être le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur, ou le dimanche de Pâques pour les salariés travaillant dans un établissement commercial, et le reste. Alors là on le rend plus simple, plus direct pour dire que tout le monde aura son congé de Pâques soit avant Pâques ou après Pâques.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Mme la députée de Jonquière.

Mme Gauthier: Je voudrais juste que le ministre reprenne son explication, parce que je comprends... Avant, on disait «au choix de l'employeur ou, le dimanche de Pâques pour les salariés travaillant dans un établissement commercial, habituellement ouvert le dimanche». Alors, les employés qui pouvaient travailler le dimanche, ils n'auront pas de congé à Pâques. Ils vont avoir congé soit le Vendredi saint ou le lundi de Pâques. C'est ça? C'est-u un plus?

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le ministre vous va nous amener l'information plus claire.

• (17 h 50) •

Mme Gauthier: C'est un plus?

(Consultation)

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, on se reprend, M. le ministre?

M. Rochon: Effectivement, c'est le genre de chose, M. le Président, quand on regarde une première fois, qui nous apparaît simple et clair.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, vous avez la parole.

M. Rochon: Puis là, qu'on le regarde ou qu'on soulève des questions, ça apparaît compliqué à un moment donné. Je vais vous transmettre ce que je pense avoir compris. Ha, ha, ha! La situation actuelle, là, où on dit que les jours fériés et chômés comprennent le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur, ou le dimanche de Pâques pour les employés travaillant dans un établissement commercial habituellement ouvert le dimanche mais dans lequel le public ne peut être admis ce dimanche en vertu de... tout le reste, ce que ça désigne, c'est que le dimanche de Pâques, c'est une journée où les établissements sont fermés, la loi qui prévoit... la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux. Alors, la personne qui travaillait du lundi au vendredi, qui ne travaillait pas d'habitude le dimanche, le dimanche de Pâques étant un jour férié, comme cette personne-là

ne travaillait pas, elle n'avait pas un congé supplémentaire, elle ne travaillait pas, d'habitude, cette journée-là. Mais la situation faisait qu'on ne lui donnait pas d'indemnité non plus, vu qu'elle travaillait du lundi au vendredi puis qu'elle ne travaillait pas...

Autrement dit, le congé férié tombait une journée où elle était normalement en congé. On disait: Donc, ça se couvre. Alors là ce qu'on dit maintenant: comme pour tous les congés, si le congé tombe une journée où la personne ne travaille pas et qu'on la fait travailler, on a le choix entre deux choses: ou bien on lui donne le congé quand même une autre journée, qui sera juste avant ou juste après, lundi ou vendredi, ou, si on veut qu'elle travaille quand même le lundi et le vendredi, on devra lui donner une indemnité pour sa journée, de sorte que la personne qui ne travaillait pas le dimanche va récupérer un congé qu'elle perdait en indemnité ou en congé. Mais on laisse la liberté de le faire le lundi ou le vendredi.

Au début, dans une première version, on avait prévu une des deux journées, là — je pense, le lundi — et il y a beaucoup de gens qui nous ont dit: Ne faites pas ça, parce que, dépendant des types de commerces, c'est plus intéressant d'être ouvert le dimanche que le lundi. La chocolaterie, par exemple, surtout, est ouverte le vendredi, plutôt que de choisir le lundi, le lendemain de Pâques — ha, ha, ha! — puis, dans d'autres situations, bien, les gens, c'est plus la situation inverse qui prévalait. Donc, on a le choix entre les deux, là. Mais, le principe étant que la personne qui le dimanche ne travaillait pas, comme l'établissement est fermé ce jour-là de toute façon, n'avait ni son congé... perdait un congé, vu que c'était une journée qu'elle ne travaillait pas de toute façon, et n'avait pas d'indemnité, alors là elle aura ou un congé le vendredi ou le lundi ou une indemnité.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Ça m'apparaît beaucoup plus clair.

M. Rochon: Voilà pourquoi votre fille est muette, disait Molière.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Oui. Alors, à vous de réagir. Mme la députée de Jonquière?

Mme Gauthier: Non, c'est beau, moi, j'ai compris. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Non? C'est correct? C'est clair?

M. Tranchemontagne: Moi aussi, j'ai compris, mais ça a pris, on admettra, beaucoup d'explications pour le comprendre. Est-ce qu'on est sûr que ça va être vraiment bien compris? Y aurait-u moyen de le clarifier? Je ne sais pas. Ça a de l'air un peu spécial. Un ou l'autre, je n'ai pas de problème avec ça, mais, quand on arrive...

M. Rochon: C'est-à-dire que, là-dessus, oui, M. le Président, avec la nouvelle rédaction, on ne fait plus toute cette référence qui vient compliquer, on dit tout simplement que le congé qui est dû, c'est soit le lundi soit le vendredi. Alors, ça clarifie l'affaire, ça, c'est sûr.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): L'article 19, est-ce qu'il y a d'autres interventions? Est-ce qu'on est prêt à adopter l'article 19?

Une voix: Adopté.

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

Une voix: Adopté.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): On revient à 18? On a reçu les documents de l'article 42.11.

M. Tranchemontagne: M. le Président... qu'on ne commence pas 18, là, avec la viande qu'il y a.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, oui, s'il y a consentement...

M. Tranchemontagne: Bien, je fais une proposition. Je fais une proposition d'arrêter.

Une voix: Je consens.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, on suspend les travaux jusqu'à 20 heures ce soir.

(Suspension de la séance à 17 h 57)

(Reprise à 20 h 3)

Le Président (M. Rioux): Alors, Mmes, MM. les députés, nous allons reprendre nos travaux. Article 18. Mais je pense que l'article 18 avait été présenté, n'est-ce pas?

Des voix: Oui.

M. Rochon: Ah oui, une présentation d'ailleurs remarquable. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Il y avait eu une présentation, je dirais, éloquente.

M. Rochon: Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Tellement éloquente qu'on aimerait ça la réentendre.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Rochon: On peut-u rejouer l'enregistrement? Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): On peut vous faire ça avec plaisir, mon cher. Le plaisir est pour moi. Ha, ha, ha!

Alors, nous avons reçu également la documentation sur la Loi sur les impôts. La documentation vous a été distribuée. Alors, à l'article 18, bien, ça modifie l'article 59.1 de la loi, et c'est modifié par l'ajout de l'alinéa suivant:

«Toutefois, malgré toute disposition contraire de la convention collective ou du décret, l'indemnité pour

un jour chômé et payé se calcule, dans le cas d'un salarié visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts, sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de[...] — l'article — 1019.4.»

Il y avait un texte modifié à l'article 18. Il y avait un nouveau texte, un texte modifié.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Il n'y a pas de nouveau texte?

Une voix: Non, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Non? O.K.

Une voix: On a tenté, mais...

Le Président (M. Rioux): O.K. Un acte manqué. Vous savez ce que saint Thomas d'Aquin disait de ça. Pouf! Ce n'était pas très drôle. Mais, en ce qui a trait... Moi, quand on a laissé l'étude de l'article 18, on s'interrogeait sur la Loi des impôts, et la députée de Jonquière avait demandé un peu d'information là-dessus. Vous l'avez entre les mains.

Mme Gauthier: Oui.

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

M. Rochon: Et, effectivement, par la suite on devait, après que vous ayez eu pris connaissance de la Loi des impôts, présenter l'article.

Mme Gauthier: C'est cela.

M. Rochon: Bon. Alors, l'article est assez simple, c'est... L'objectif visé, c'est de s'assurer que les salariés syndiqués pourront bénéficier de l'indemnité pour les jours fériés, dans le cas évidemment des salariés au pourboire. Il y a peu de salariés au pourboire qui sont syndiqués, mais il y en a quand même. La Loi des normes du travail prévoit actuellement que des salariés syndiqués peuvent avoir des avantages supérieurs aux normes du travail dans leur convention — ça, c'est clair — en termes de jours fériés, des indemnités qui sont données pour les jours fériés, mais l'amendement, là, vient s'assurer que la base devrait être applicable en termes de normes minimales du travail. Et, si, pour une raison ou pour une autre, leur convention ne prévoyait pas plus que ce qui est prévu par la Loi des normes du travail, ce plancher-là leur est assuré. C'est tout ce que ça rajoute et que ça précise, en fait.

Le Président (M. Rioux): Est-ce qu'il y a d'autres éléments à ajouter?

M. Rochon: Je peux continuer, mais je veux voir si l'explication que j'ai donnée, M. le Président, vu la connaissance qu'ont du dossier mes collègues, est suffisante. Ce que je pourrais peut-être ajouter, qui aiderait, là, c'est: si on se réfère au texte de loi de la Loi

des normes actuelle, il y a un article qui est l'article 59.1 qui dit que «la présente section — c'est-à-dire la section sur les jours fériés, chômés et payés — ne s'applique pas à un salarié qui, en vertu d'une convention collective — que je paraphrasais tout à l'heure — ou d'un décret — c'est une application généralisée d'une convention collective — bénéficie d'un nombre de jours de travail chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal au nombre de jours auxquels ont droit ceux à qui la présente section s'applique». Alors, cet article-là exclut les travailleurs syndiqués qui ont leur convention collective. Et là ce qu'on vient préciser dans la loi, c'est que la base minimale que prévoit la Loi des normes du travail s'applique aux salariés et qu'ils peuvent avoir ou les congés ou l'indemnité.

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

M. Rochon: Oui, s'agissant toujours des salariés à pourboire, on s'entend bien.

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

M. Tranchemontagne: Oui. Je veux être sûr de bien comprendre. Ce que le ministre nous dit, c'est que cet article-là s'adresse seulement aux employés à pourboire syndiqués.

M. Rochon: Oui.

M. Tranchemontagne: C'est ça? Puis vous dites: Dans la mesure où leur convention collective ne couvre pas ce que la Loi des normes couvre, à ce moment-là, c'est la Loi des normes qui a préséance. C'est ça?

M. Rochon: Oui. Je continuais toujours, là, dans le sens de la discussion qu'on avait eue sur les travailleurs à pourboire. On parle toujours de la partie de la rémunération qui vient du pourboire.

M. Tranchemontagne: Oui, oui.

M. Rochon: Alors, dans l'état actuel... C'est-à-dire, avec la modification qu'on fait, on va s'assurer que le salarié à pourboire syndiqué aura aussi son indemnité de calculée en tenant compte de sa rémunération totale, incluant le pourboire.

M. Tranchemontagne: O.K. Je comprends bien.

Le Président (M. Rioux): O.K.? Allez, M. le député.

M. Tranchemontagne: O.K. Dans ces conditions-là, moi, ce que j'ai de la misère au point de vue logique... Tantôt, on a dit que le salaire, c'était le salaire, la commission ne fait pas partie du salaire, alors qu'ici...

M. Rochon: Non, le pourboire.

M. Tranchemontagne: Le pourboire. Excusez-moi. La commission, c'est...

M. Rochon: Mais le pourboire fait partie de sa rémunération.

M. Tranchemontagne: Hein? Non, mais, tantôt, dans l'article — je ne me souviens pas quel numéro, là, puis on peut le retrouver — on dit que le pourboire ne fait pas partie du salaire. Attendez un petit peu.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Oui. Peut-être essayer de nous dire l'article auquel vous faites référence.

● (20 h 10) ●

M. Tranchemontagne: Oui, bien, c'est ça, là. Si vous ne me donnez pas le temps de le retrouver, là... Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Prenez le temps qu'il faut, monsieur.

(Consultation)

M. Tranchemontagne: O.K. Dans l'article... M. le... je suis prêt. Si le ministre est prêt, je suis prêt.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Allez, M. le député.

M. Tranchemontagne: Alors, à l'article 11 du projet... On va attendre.

Le Président (M. Rioux): Oui, oui, attendez donc d'avoir l'attention de tout le monde.

M. Tranchemontagne: Surtout du ministre. Ha, ha, ha!

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): ...l'article 11, M. le député de Mont-Royal.

M. Rochon: Bon, O.K. Allons-y.

Le Président (M. Rioux): Un instant. Alors, vous allez reprendre votre question...

M. Rochon: Qu'on saisisse bien le problème, oui, oui.

Le Président (M. Rioux): ...oui, qu'on se comprenne.

M. Tranchemontagne: À l'article 11... C'est parce que j'essaie d'avoir...

Une voix: L'article 11.

M. Tranchemontagne: L'article 11 qu'on a passé tantôt, O.K., parle de l'article 50 de cette loi qui est modifié par le remplacement, bon, etc., et c'est marqué: «Le pourboire versé directement ou indirectement par un client appartient en propre au salarié...» Je ne veux pas reprendre tout l'article, là. Ce qu'on dit dans cet

article-là, c'est: c'est en propre au salarié. Ça appartient au salarié, le pourboire, c'est quelque chose de discrétionnaire que le client peut ou ne peut pas, puis à des niveaux différents, donner au serveur.

Ici, on dit que ce pourboire-là fait partie du salaire, du point de vue... Je ne parle pas du point de vue de revenus, là. Point de vue de l'impôt, je n'ai pas de problème avec ça. C'est sûr, s'il l'a gagné, il faut qu'il paie de l'impôt dessus. Mais ici, là, on s'en va vers d'autres fins au sens de la Loi des normes du travail. Et donc, comme on se dirige vers d'autres fins, je ne crois pas qu'on devrait considérer le pourboire comme faisant partie du salaire.

Le Président (M. Rioux): Très bien. M. le ministre, vous avez bien compris ce que le député de Mont-Royal exprime?

M. Rochon: Je pense que oui. C'est vrai que l'article 11 dit que, comme on l'a cité, le pourboire appartient en propre au salarié, il ne doit pas être confondu avec le salaire. Mais le salaire du travailleur à pourboire, si on se réfère à la norme de base qui est le salaire minimum, c'est un salaire qui est inférieur au salaire minimum général parce qu'on tient compte que la rémunération totale, la rémunération totale du travailleur à pourboire, c'est son salaire plus son pourboire. Et, effectivement, quand on arrive aux congés fériés, ce que la loi prévoit, c'est que l'indemnité qu'a, pour un congé férié, le salarié à pourboire est en fonction de sa rémunération totale, c'est-à-dire son salaire plus son pourboire. Et c'est la même règle pour les vacances et pour les indemnités de mise à pied, les trois cas de figure où c'est l'état de nos normes du travail actuellement.

M. Tranchemontagne: Permettez-moi de vous parler de deux cas particuliers, là, pour essayer de vous expliquer ma perception. Quand un travailleur à pourboire travaille une journée fériée, O.K., il a le double de salaire, puis je parle du salaire minimum, et puis il ramasse les pourboires de cette journée-là quand il a travaillé. D'accord? Vous me suivez? Je ne sais pas si vous êtes d'accord, mais vous me suivez, au moins. O.K. Si un de ces employés-là ne travaille pas cette journée-là, ce qui est le sens de ce vers quoi on se dirige, vous voulez lui donner le salaire minimum prévu pour les employés à pourboire plus les pourboires, alors que celui qui a travaillé a juste les pourboires qu'il a réellement faits cette journée-là plus le double du salaire minimum. Vous me suivez? C'est-u clair? Pas clair?

M. Rochon: Je pense que oui, jusque-là.

M. Tranchemontagne: Donc, ce n'est pas normal.

Le Président (M. Rioux): On va suspendre quelques secondes.

(Suspension de la séance à 20 h 15)

(Reprise à 20 h 16)

M. Rochon: M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Oui. Alors...

M. Rochon: Encore une fois... me permettre, je pense, pour comprendre la question, mais je ne suis pas sûr que je comprends le problème, là...

M. Tranchemontagne: Voulez-vous que je le reprenne avec des...

M. Rochon: Non, non. Je comprends, là, ce que vous dites, que le travailleur qui va travailler lors d'un congé férié a son salaire majoré parce que c'est un congé férié plus son pourboire.

M. Tranchemontagne: Oui.

M. Rochon: Celui qui ne travaille pas, lui, il aura le droit à une indemnité qui est son salaire plus son pourboire, ce que les salariés ont déjà, les salariés non syndiqués ont déjà en vertu de la Loi des normes du travail. Tout ce qu'on veut s'assurer, c'est que, pour les travailleurs à pourboire, même s'il n'y en a pas beaucoup, ceux qui seraient syndiqués ne risquent pas d'avoir moins que les normes du travail, vu qu'ils s'applique une convention collective. On veut s'assurer que pour eux aussi l'indemnité va comprendre le salaire plus les pourboires, de sorte qu'ils vont être à parité avec le salarié non syndiqué, comme c'est déjà prévu pour lui dans la Loi des normes du travail actuellement.

Alors donc, l'un ou l'autre, ou celui qui a travaillé à sa rémunération bonifiée parce que c'est un congé férié, l'autre a au moins sa rémunération plus son pourboire... son salaire plus son pourboire qui fait sa rémunération totale. Alors, c'est effectivement ça qui est la situation. Mais là, encore là, je pose la question: Où est le problème?

M. Tranchemontagne: Bien, on va le reprendre avec des chiffres.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Mont-Royal, on vous écoute.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. C'est plus important que ce soit le ministre qui m'écoute. Ha, ha, ha! Vous, vous travaillez. O.K.? C'est congé, et puis, vous, vous travaillez. Alors, vous avez 6 \$ et...

M. Rochon: Moi, je n'ai pas de pourboire, moi, là, par exemple. On s'entend. Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Non, mais attendez un peu, ça va venir. Ça va venir. Ha, ha, ha! Non, non, on est garçons de table tous les deux. O.K.?

M. Rochon: Bon, O.K. Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Alors, vous, vous travaillez, vous avez 6,85 \$, si ma mémoire est bonne. En tout cas.

Une voix: ...

M. Tranchemontagne: Non, non. Pour les pourboires, là, 6 \$ et... Disons que j'ai le chiffre, là, 6 \$.

O.K.? Ça va être plus simple. Alors, plus le pourboire multiplié par deux, hein, parce que c'est un congé férié, alors vous faites donc 12 \$ au lieu de 6 \$, plus le pourboire que vous allez réellement faire cette journée-là. O.K.? Je ne sais pas qu'est-ce que c'est, là, mais peu importe le montant.

Moi, qui es assis chez moi à ne rien faire parce que c'est une journée fériée, le patron va me donner 6 \$ pour la journée, même chose que vous, plus il va me donner un estimé de mon pourboire basé sur les expériences récentes, ce qui veut dire que, par rapport à vous, moi, je vais avoir eu comme l'équivalent du double du pourboire parce que...

Je ne parle pas du 6 \$. Le 6 \$, c'est «fair», hein? Vous, vous avez 12 \$ parce que vous travaillez; moi, j'ai 6 \$ parce que je ne travaille pas puis c'est un congé férié. Mais je ne comprends pas pourquoi on veut donner la partie pourboire et qu'on impose ça à l'employeur de rembourser un pourboire qui n'existe pas dans la réalité. Parce que le pourboire est relié au service donné, rendu et apprécié. C'est la partie que j'ai de la difficulté à comprendre.

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

M. Tranchemontagne: Pour la partie pourboire.

Le Président (M. Rioux): Pourboire, oui.

M. Tranchemontagne: Pas la partie salaire minimum. Ça, je n'ai pas de problème.

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

M. Rochon: D'abord, je veux rappeler, M. le Président, qu'on ne crée pas une nouvelle situation, là. Ce qui existe déjà dans la Loi des normes du travail, article 50, le dernier paragraphe, on dit: Toutefois, une indemnité prévue se calcule sur le taux d'un salarié qui est visé, bon, aux articles de la loi du revenu, là, sur le salaire augmenté des pourboires. Alors, ça, c'est déjà prévu. Tout ce qu'on fait comme changement avec le projet de loi, c'est qu'on s'assure que cet article s'applique aussi bien au salarié à pourboire syndiqué que non syndiqué.

Je pense que, quand cet article-là a été fait, probablement que des salariés à pourboire syndiqués, ça n'existait pas. On n'a pas fait cette précision. Et, comme la Loi des normes du travail s'applique à tout le monde, on apporte cette précision parce que la rémunération du salarié à pourboire, c'est son salaire plus son pourboire. Alors, son indemnité est établie sur la base de sa rémunération et non pas sur son salaire, mais rémunération qui a les deux composantes, salaire et pourboire. Alors, on ne crée pas une nouvelle norme, là, mais on s'assure qu'elle s'applique à tout le monde.

● (20 h 20) ●

Le Président (M. Rioux): Très bien. Est-ce que ça va, M. le député de Mont-Royal?

M. Tranchemontagne: C'est plus clair puis c'est plus...

Mme Gauthier: Je veux juste avoir...

Le Président (M. Rioux): C'est plus clair. Oui, Mme la députée.

Mme Gauthier: Je veux juste avoir une précision. Pour les salariés assujettis à la Loi sur les normes, est-ce qu'on va harmoniser aussi? Parce que l'article 50 fait référence aux articles de la Loi sur le revenu qui, lui, parle de 8 % du total du montant de chacune...

M. Rochon: Oui. L'article 50 se réfère aux articles de la loi du revenu qui sont les mêmes que ceux du projet de loi. On se comprend?

Une voix: ...

M. Rochon: Le 42.11 et le 1019.4.

M. Tranchemontagne: C'est la même chose.

Le Président (M. Rioux): C'est ça.

(Consultation)

Mme Gauthier: C'est beau.

Le Président (M. Rioux): Est-ce qu'il y a d'autres questions?

M. Tranchemontagne: Alors donc, juste pour être sûr encore qu'on se comprenne complètement, là, donc, comme dans le cas de tantôt, c'est: vous voulez être sûr que l'employé à pourboire syndiqué est protégé par la Loi sur les normes, pour s'assurer qu'il ait...

M. Rochon: De la même façon que le non-syndiqué.

M. Tranchemontagne: ...de la même façon que le non-syndiqué...

M. Rochon: C'est ça.

M. Tranchemontagne: ...qui existait déjà dans la présente loi. O.K.

Le Président (M. Rioux): Alors, ça va pour l'article 18? Adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Rioux): Article 20.

M. Rochon: 19? Ah, 19, on l'a fait. Excuse.

Le Président (M. Rioux): Oui, 19 est fait. Article 20. Alors: L'article 62 de cette loi est remplacé par le suivant: «Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines[...] — complétées — de paie précédant la semaine[...] — de — congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. Toutefois, l'indemnité du salarié rémunéré en tout ou en partie à commission doit être égale à 1/60 du salaire

gagné au cours des douze semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.»

Alors, est-ce qu'il y a des explications au nouvel article 62?

(Consultation)

M. Rochon: Alors, M. le Président, dans l'article du projet de loi, par rapport à l'article de la loi actuel, il faut d'abord noter que c'est là qu'on enlève la notion de «jour ouvrable», hein?

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Rochon: Ça, on avait expliqué pourquoi, là, pour tenir compte de la situation que les semaines de travail ne sont plus ce qu'elles étaient quand la Loi des normes du travail a été conçue. Il y a des semaines où tu travailles largement du lundi ou vendredi, avec la fin de semaine pour tout le monde, mais il y a de plus en plus de gens, surtout dans les entreprises plus couvertes par cette Loi des normes du travail — restauration, hébergement et les commerces — où de plus en plus la semaine de travail couvre une période qui ne respecte pas la fin de semaine classique du samedi et du dimanche, et beaucoup de ces gens-là en général ne travaillent pas le lundi, qui est la journée de relâche dans ce type d'entreprises, ce qui faisait que ces salariés-là étaient privés d'à peu près la moitié des congés fériés qui tombent un lundi. Bon. Donc, premier point, «jour ouvrable» qui est enlevé pour s'assurer que les travailleurs, peu importe quelle est leur semaine de travail, compte tenu du secteur où ils travaillent, ils ont tous les congés fériés soit en congé ou en indemnité, premier point.

Deuxième modification, c'est que, la base de référence, au lieu d'en faire une période calculée sur la période de paie, qui peut être très modifiée selon le nombre de jours, pour ceux qui sont vraiment à temps partiel, le nombre de jours qu'ils peuvent avoir travaillé dans la semaine qui précède le moment du congé, là on fait une référence sur le mois qui précède à 1/20. Donc, ça équilibre le calcul de l'indemnité pour tout le monde.

Et, finalement, on attribue un ratio différent de 1 sur 60 au lieu de 1 sur 20 pour le salarié qui est rémunéré à commission parce que leur rémunération à commission fluctue plus que ce qui est un salarié qui reçoit une rémunération régulièrement — il peut y avoir des très bonnes semaines, des moins semaines, et le reste. Alors, pour avoir une base qui correspond vraiment à ce qui est la moyenne de ce que le travailleur à commission peut avoir, on calcule que, sur une base de 60 jours, on a plus vraiment ce qui est sa moyenne que sur une base de 20 jours, compte tenu des saisons, des périodes de l'année qui peuvent faire que les cycles de fluctuation des commissions sont différents. Je pense que ça résume les différents points.

Le Président (M. Rioux): D'où le 1/60. Très bien. M. le député de Vimont, ça va? Mme la députée de Jonquière? Très bien. M. le député de Mont-Royal? M. le député de Roberval.

M. Laprise: Oui. Quand vous parlez de 1/20 du salaire gagné au cours des quatre dernières semaines,

c'est 1/20 du total des quatre semaines ou bien c'est 1/20 de la moyenne des semaines? Mettons qu'il gagne 400 \$ par semaine. C'est-y 1/20 de 400?

M. Rochon: C'est 1/20 du total des quatre semaines.

M. Laprise: Total. Pas à la semaine.

M. Rochon: Les quatre semaines.

M. Laprise: Les quatre semaines.

M. Rochon: Parce que ça, ça veut vraiment viser la situation des gens qui ne font pas des semaines régulières.

M. Laprise: O.K.

M. Rochon: T'as une semaine à 400, l'autre à 100, l'autre à 200. Alors, on prend une période et on fait la moyenne sur plus long qu'une semaine parce que, dépendant quand tombe le congé, si, certains salariés, c'était une semaine à 400 \$, ça l'avantage.

M. Laprise: Bien oui!

M. Rochon: Mais, si ça se trouve à tomber une semaine à 100 \$, ça le désavantage. Alors, pour enlever ces modifications purement...

M. Laprise: Ces variantes-là.

M. Rochon: ...aléatoires, on prend la période plus longue, donc on a une chance d'avoir une moyenne qui est plus réelle quant à la rémunération du salarié.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, est-ce que ça termine les questions? Est-ce que l'article 20 est adopté?

M. Tranchemontagne: Non. Ha, ha, ha!

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

M. Tranchemontagne: Il faut être sensible aux arguments de M. Lafleur qui nous a fait référence au tableau de la page 26 de votre étude d'impact, où on a des fluctuations assez imposantes sur l'incidence des jours fériés pour les employeurs. Lui, il parlait du commerce de détail, mais on pourrait prendre n'importe quelle catégorie d'employeurs, là, et il y a des écarts énormes. En 2003, par exemple, si on regarde l'année prochaine dans le commerce de détail, ce sera 13 millions pour l'ensemble du commerce de détail. L'année suivante, en 2004, l'effet de ça, c'est 25 millions, et, l'année suivante, c'est 42 et 43 millions, deux années d'affilée. C'est énorme comme variation. C'est inquiétant, au point de vue d'un employeur, d'être obligé de faire face à des charges qui peuvent varier d'une année à l'autre entre 15 millions — puis je parle de cette section-là parce que c'est lui qui a mené le point — jusqu'à 42 millions. Mais rappelez-vous que j'avais soulevé celui du commerce de gros, qui passe de 300 000 \$ à 6 millions puis à 12 millions.

M. Rochon: Non.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

M. Rochon: Ça, je me rappelle très bien de la discussion avec M. Lafleur, puis c'est un fait qui est un reflet tout simplement des jours de congé fériés, chômés et payés qui, selon les années, tombent plus souvent ou moins souvent un lundi. Et, comme un lundi est plus souvent un jour où les travailleurs sont indemnisés parce que c'est une journée où ils ne travaillent pas, ça change d'une année à l'autre, effectivement. Alors, c'est pour ça que, pour, l'entreprise, savoir vraiment le coût qu'elle absorbe, il faut regarder ça sur un cycle, sur une période. Alors, c'est vrai de dire que — vous avez pris 2004 — c'est 25 millions par rapport à l'année précédente de 15 millions puis c'est 42 millions en 2005, 43 millions en 2006. Le cycle continue. Ça retombe à 15, à 14, à 13. Alors, c'est sûr qu'on ne peut pas faire autrement. Comme le jeu de la répartition des congés change d'une année à l'autre, il y a des années où à l'entreprise ça coûte plus cher, puis, d'autres années, ça coûte moins cher. Des années, ça coûte trois fois plus cher, mais, l'autre année après, ça coûte trois fois moins cher.

● (20 h 30) ●

Alors, pour l'entreprise, son équilibre se fait sur une période du cycle des congés, et c'est pour ça d'ailleurs qu'on a mis un tableau qui couvre 28 ans, pour montrer vraiment tout le cycle complet de la variation. On a vraiment le tableau complet. Alors, c'est un peu le reflet de la réalité. Je ne vois pas comment on peut le faire autrement. C'est sûr qu'il y a des années... Mais là, en ayant le tableau complet, l'entreprise peut prévoir et s'équilibrer sur un cycle. Mais on ne peut vraiment pas faire autrement parce que les congés se répartissent de cette façon-là. Ou, si on le faisait autrement, on ferait payer le salarié pour ça. C'est le choix qu'on a à faire.

M. Tranchemontagne: Je comprends.

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

M. Tranchemontagne: Je comprends, M. le Président. La seule chose que je veux dire, c'est que, si on se met dans les souliers d'une PME, tu sais, c'est des écarts énormes. Parce que, si vous prenez — puis je vais encore rester sur le commerce de détail — si vous regardez l'année 2003, c'est 13 millions de dollars pour 266 000 employés. O.K.? Si on fait le calcul, là, grosso modo, ça veut dire à peu près 500 \$ par employé, si je ne me trompe pas. Si c'était 1 000, ce serait 26 millions, ça fait que disons 500 \$ par employé. Par contre, quand on arrivera en 2005, c'est toujours 266 000 employés puis c'est monté à 42 millions de dollars. Ça veut dire 2 100 \$ et quelques par employé. Puis, si vous mettez ça à cette heure dans les termes d'une petite PME qui a quatre, cinq, six, sept, huit employés, là, c'est, comme on dirait en bon québécois, des méchants swings, tu sais, au point de vue planification pour l'entreprise. C'est ça qui m'inquiète un peu.

Le Président (M. Rioux): Vous craignez que ça fragilise les entreprises.

M. Tranchemontagne: Bien, c'est parce que...

M. Rochon: Je comprends ça, là, mais la norme en est une d'équité pour les travailleurs et les travailleuses. Si l'entreprise a deux ou trois travailleurs, ça va être moins onéreux que si elle en a 15, c'est sûr. Il faut regarder ça selon le nombre d'employés. Maintenant, là il faut bien compter qu'il y a eu un grand nombre d'années où je ne dirais pas que les entreprises ont engrangé, mais il reste que ces indemnités-là n'ont pas été données pendant longtemps.

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

M. Rochon: À partir du moment où on les applique, on va être obligé d'absorber les fluctuations. Mais, quand il y a un petit nombre d'employés, ce n'est quand même pas un coût énorme au total.

Le Président (M. Rioux): Madame.

Mme Caron: Merci, M. le Président. Je pense que nous n'avons jamais caché que c'était la mesure qu'on instaurait dans le projet de loi qui fait une différence importante financière autant pour les employeurs que pour les employés. Et pour quoi on ajoute cette mesure-là? Je pense que c'était très clair, dans le but d'assurer une équité au niveau des employés.

Si on dit que c'est un coût important — et c'est vrai — au niveau des employeurs, c'est évident que, durant toutes ces années qu'on vient de passer, les employés ont fait les frais, ont eu ces pertes-là. C'est les employés qui ont eu ces pertes-là durant toutes ces années, qui n'ont pas eu les mêmes jours fériés que tous les autres travailleurs au Québec qui travaillaient sur un autre horaire, puis, dans plusieurs cas, qui ne travaillaient pas moins d'heures que les autres, mais ils travaillaient sur un horaire différent.

Quand on regarde le coût, si on se parle du 500 \$, il faut dire que c'est 500 \$ pour l'année et pour huit jours de congé férié. Si on se parle du 2 000 \$, c'est pour l'année et pour huit jours de congé férié. Ce n'est pas pour chacune des journées, là, c'est pour l'ensemble de l'année. Et il faut se rappeler que ça veut dire que c'est ces travailleurs-là et ces travailleuses-là qui avaient cette perte-là avant, comparé aux autres travailleurs et aux autres travailleuses. C'est vrai que c'est la mesure importante où il y a effectivement un coût; mais c'est la mesure la plus importante au niveau de l'équité, par exemple, qu'on retrouve au niveau de la loi.

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

M. Laprise: Merci beaucoup, M. le Président. Moi, ça m'interpelle aussi, cet article-là concernant... Ça veut dire ça qu'une personne va travailler... Moi, j'engage une personne puis, au bout d'une semaine, je suis obligé de lui donner un congé férié.

Une voix: Non. Quatre semaines.

M. Laprise: Au bout de quatre semaines? Ce n'est pas écrit.

Une voix: ...calcule les quatre semaines.

M. Rochon: Vous allez lui donner la proportion de 1/20 de ce qu'il a gagné dans les quatre semaines précédentes. Alors, si c'est une semaine, ça va être 1/20 de ce qu'il a gagné dans une semaine.

M. Laprise: C'est vrai que dans l'Évangile les ouvriers de la dernière heure sont payés le même prix que la première heure, hein?

M. Rochon: Oui, mais là ce n'est pas le cas ici. On n'est pas dans l'Évangile, on est dans l'Ancien Testament.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Roberval, est-ce que ça répond en gros...

M. Laprise: C'est correct comme explication. Oui, ça me va.

Le Président (M. Rioux): Parce qu'on s'est mis à plusieurs pour vous répondre.

M. Laprise: Oui. Je trouvais que 60 jours, ce n'était pas long non plus. Là, mais...

Le Président (M. Rioux): J'espère que la compréhension a été encore meilleure.

M. Laprise: C'est ça.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors...

M. Tranchemontagne: J'aimerais juste revenir sur le commentaire de la députée de Terrebonne, tu sais. Là, on ne peut pas blâmer les employeurs pour des choses qu'on n'a pas faites, tu sais, hein? On part d'aujourd'hui? O.K. On part d'aujourd'hui. Si on regarde vers l'avenir et si on peut essayer, pas d'enlever quelque chose aux employés, là, ce n'est pas ça que je dis, mais essayer de régulariser la situation, je n'ai pas de solution pour le moment, mais je veux vous dire: Regardez l'an prochain. O.K.? Ça, ça va être la première année d'application. Dans l'ensemble des secteurs, ça va coûter 48 millions. On va marcher en chiffres ronds, ça va être plus simple. L'année suivante, 2004, ça va monter à 145 millions. Imaginez-vous que vous êtes un petit entrepreneur qui fait face à ça, là. C'est le triple. O.K.? L'année suivante, 257, puis l'autre, 259. Là, on n'est pas rendu au triple, on est rendu au quintuple ou... en tout cas, six fois. Je veux dire, comme petit entrepreneur, là, c'est majeur. L'année suivante, à l'inverse...

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

M. Rochon: M. le Président, je vais répéter ce que ma collègue de Terrebonne a dit, là, on ne peut pas... Dans le coût de révision qu'on fait, il y a un coût total de 188 millions. Il y a plus que 50 % du coût, 124 millions, je pense, qui est les congés fériés. On a fait des choix entre ce qu'on aurait pu faire en termes d'équité pour améliorer la situation des travailleurs... Il a semblé que ce qui était le plus injuste, de la façon dont l'évolution s'était faite sur le marché du travail, c'était la répartition des congés fériés, chômés et payés. On a

choisi celle-là, on a éliminé d'autres choses. On a éliminé d'autres choses qui auraient pu être choisies à la place pour garder le total.

Il faut se rappeler que l'impact total est à 0,18 % de la masse salariale. Alors, c'est vrai que c'est ça qui est... Il faut toujours avoir ça dans la tête, c'est ça qui est l'impact total. Ça représente 188 millions, puis c'est un fait que le gros du coût, plus de 50 %, c'est ça. Alors, il est là, là. Je ne veux pas le minimiser puis je ne veux pas l'ignorer, il est réel. Bon. Maintenant, il est cyclique, et c'est un fait que les prochaines années vont coûter plus cher aux employeurs, mais, après ça, à partir de 2007, pfft! ils vont reprendre un creux de vague puis ils vont se récompenser à ce moment-là, ils vont retomber par un facteur de 3 ou de 4.

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

M. Tranchemontagne: M. le ministre, je n'ai pas d'objection à ce qu'on veuille aider les employeurs et rendre la situation équitable, sauf qu'il faut aussi considérer... On ne se mettra pas dans la peau de Bombardier — je m'excuse pour Bombardier, là, je ne veux pas les viser personnellement — mais ce que je veux dire, c'est: une grande entreprise, elle ne fait pas face à ces problèmes-là, c'est déjà acquis puis c'est déjà... On parle en grande majorité de PME. Et, quand vous parlez du 188 millions, je ne mets pas en question votre 188 millions. La seule chose, par contre, c'est: il faut le dire, que ce 188 millions là va être absorbé par les PME. Il ne sera pas absorbé par Bombardier ou Molson, tu sais. Hein, eux autres, là, ils sont au-dessus de ça, puis il n'y a pas de problème, tu sais. C'est planifié puis c'est dans le processus.

Ce qu'il faut se mettre tous les deux dans la tête ici, c'est qu'on parle de PME et on parle de gens qui vont voir des effectifs... Cinq employés, vous savez, pour une PME, là, c'est plus important, souvent, des écarts comme ça, que pour Bombardier ou quelque grande entreprise, tu sais. C'est plus important comme effet sur son cash flow parce que ce n'est pas nécessairement planifié aussi précisément que la grande entreprise qui a un département de planification stratégique puis qui voit tout venir les coups. La PME, le restaurateur, etc., là, ce n'est pas planifié comme ça, M. le ministre. C'est ça que je veux vous dire. Puis je ne veux pas dire qu'on ne veut pas donner le 188 millions, je veux juste dire: Si on trouvait un moyen de donner le 188 millions par année tout le temps, tu sais, qui progresserait, là, mais avec des fluctuations moins importantes que celles qu'on voit là... Parce que vous admettez que c'est particulièrement important, là. De 48 à 145 puis à 260, c'est majeur comme fluctuation. C'est le seul point que je veux faire.

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

M. Laprise: Merci beaucoup, M. le Président. C'est vrai, cet aspect-là, cette dimension-là que vous apportez là, mais c'est aussi vrai que ce genre de travailleurs, qui sont bien souvent dans le milieu, redépensent leur argent dans le milieu, et peut-être que c'est les commerçants qui les emploient qui vont avoir le

profit de leur consommation, si tu veux, parce que ça, c'est des gens qui achètent chez eux. Ils n'achètent pas à l'extérieur, ils n'ont pas les moyens d'aller à l'extérieur. Lorsqu'ils ont l'avantage de gagner quelques piastres de plus, bien, ils les dépensent dans le milieu, ils les dépensent dans les commerces et ça fait rouler l'économie. Si ça a un avantage...

● (20 h 40) ●

M. Tranchemontagne: Ça, je comprends ça, là, ce n'est pas... Mais ce n'est pas ça, l'enjeu, là. L'enjeu, c'est de dire: Moi, mon enjeu, c'est d'essayer de rendre ça plus acceptable, plus absorbable de la part de l'entreprise. C'est juste ça qui est mon point, là, tu sais.

Le Président (M. Rioux): Est-ce qu'il y a d'autres commentaires, d'autres questions? Alors, est-ce que l'article 20 est adopté?

M. Rochon: Adopté.

Le Président (M. Rioux): Article 21: L'article 65 de cette loi est remplacé par le suivant: «Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.»

Est-ce que ça coule de source, monsieur? Oui?

M. Rochon: Je pense que oui.

Le Président (M. Rioux): Oui? Ça va. M. le député de La Peltrie.

M. Côté (La Peltrie): Merci, M. le Président. C'est un ou l'autre, hein? Est-ce que c'est le jour qui précède ou le jour qui suit? Alors, s'il est absent la veille de la fête, il n'est pas payé pour son congé...

Le Président (M. Rioux): Le jour ouvrable qui précède...

M. Côté (La Peltrie): Ou, s'il n'est pas là le jour qui suit, il n'est pas payé. C'est bien ça?

Mme Caron: Si c'est un jour ouvrable.

M. Côté (La Peltrie): Si c'est un jour ouvrable.

M. Rochon: Le jour ouvrable qui précède ou qui suit... sans l'autorisation de l'employeur.

M. Côté (La Peltrie): Oui. Mais l'obligation de l'employeur, lui... Je suis un employeur, moi, j'ai 10 salariés. Là, il y a une fête qui s'en vient. Je planifie mon affaire, je me dis: Je vais en prendre cinq que je ne rappellerai pas la veille de la fête, puis, après ça, les cinq autres, après la fête, je ne les appelle pas pour le jour suivant la fête. Donc, je n'aurai pas payé mon congé, à aucun de mes employés. C'est-u de même que ça marche?

Le Président (M. Rioux): Alors, M. le député de La Peltrie... M. le ministre, la question du député, là...

M. Côté (La Peltrie): Si l'employeur décide de ne pas appeler cinq travailleurs avant la fête, avant le congé...

Des voix: ...

Le Président (M. Rioux): Non, mais on va d'abord écouter le député, là, puis on va peut-être comprendre mieux sa question. M. le député, exprimez-vous clairement.

M. Côté (La Peltrie): Bon. Alors, j'ai 10 employés, moi, là, O.K., et puis il y a une fête qui survient durant la semaine. La veille de cette fête-là, il y en a cinq que je ne rappelle pas pour travailler. Je suis l'employeur, moi, là. Ce n'est pas eux autres qui me demandent l'autorisation, c'est moi qui décide de ne pas les appeler. Donc, ces cinq employés-là, est-ce qu'ils vont être payés pour le congé?

M. Rochon: Oui. Ce que l'article dit, c'est que le salarié, lui, ne doit pas s'être absenté sans l'autorisation de son employeur. Ce n'est pas l'employeur... Si l'employeur décide de ne pas les rappeler ou que...

M. Côté (La Peltrie): De ne pas les rappeler.

M. Rochon: Le salarié était disponible, lui, puis ce n'est pas lui qui n'est pas venu, là. Ça veut dire que l'employeur l'a autorisé. N'ayant pas rappelé... c'est comme s'il l'avait autorisé par anticipation à ne pas être là.

Le Président (M. Rioux): Trouvez-vous que ça a du bon sens, M. le député de La Peltrie? C'est correct?

M. Côté (La Peltrie): Bien, je voudrais qu'il soit payé, c'est sûr, là, je voudrais qu'il serait payé, là, mais je ne suis pas certain, moi, là, de...

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

M. Côté (La Peltrie): Je ne suis pas certain de l'article de loi.

M. Rochon: O.K.

Le Président (M. Rioux): Il y a un doute méthodique, là, dans la tête du député de La Peltrie. J'aimerais bien qu'on...

M. Côté (La Peltrie): Parce qu'elle est faite pour... L'article, c'est pour le travailleur, le salarié. Mais, si, l'employeur, lui, c'est lui qui décide qu'il n'aura pas d'ouvrage la veille du congé...

M. Laprise: Il n'y en a pas, il n'y en a pas.

M. Rochon: O.K. Je peux préciser plus ça. C'est toujours la difficulté dans un projet de loi qui amende une loi, là. On va revenir à la loi. Ce qu'on fait vraiment comme changement, c'est qu'on enlève la référence au jour ouvrable. On ne change pas par ailleurs. Ce qui est là, là, ce qui reste, c'est ce qui était déjà dans la loi.

L'article 65 actuellement se lit: «Pour bénéficier d'un jour férié [...] un salarié doit justifier de 60 jours de service continu[...] — ça, on enlève ça — et ne pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur[...] — et — sans une raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour.» Ça, on le laisse. Alors, on ne crée pas une nouvelle situation, là. Ce qu'on change, c'est qu'on enlève la référence au jour ouvrable.

Des voix: ...

M. Rochon: C'est ça... Excusez, dans celui-là, c'est la notion de «service continu».

Une voix: C'est ça.

M. Côté (La Peltrie): O.K.

Le Président (M. Rioux): Est-ce que c'est plus clair?

M. Côté (La Peltrie): Oui.

Le Président (M. Rioux): Bien.

M. Rochon: Parce que, à prime abord, c'est comme si on introduisait une nouvelle norme, mais ce n'est pas ça, là. On ne change rien.

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

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Dans mon vécu à moi, ce genre d'article là, habituellement, on avait tendance à dire «le jour ouvrable précédent et aussi suivant» parce que, pour présumer que l'employé méritait le jour férié, ça devait faire partie de la période où il aurait dû travailler normalement, là, selon sa planification normale de l'employé. Vous, dans votre projet de loi ici, vous proposez le jour avant ou le jour après, si je vous ai bien lu.

M. Rochon: Non. On ne change pas la loi, elle dit déjà... Elle offre un peu cette protection-là, autrement dit, qu'un salarié ne peut pas, comme craignait mon collègue, décider qu'il se donne un congé prolongé. Alors, s'il y a un congé férié qui tombe telle journée, il ne peut pas, lui, le salarié, décider qu'il va prendre le jour avant ou le jour après de son propre chef. Il ne peut pas faire ça, à moins que son employeur y consente. Bon. Alors, ça, c'était déjà dans la loi pour dire que tu ne peux pas jouer des deux côtés de la table en même temps. Ça, on laisse ça là. Ce qu'on enlève, par exemple, c'est cette référence. Comme on a enlevé la référence au jour ouvrable, on enlève la référence au service continu parce qu'il y a de plus en plus de gens qui ne sont plus en situation de service continu, et on remplace ça par une proportionnalité mieux établie sur le temps vraiment travaillé.

L'employeur, ça ne va pas lui coûter plus cher. L'exemple que donnait mon collègue, si c'est quelqu'un qui a travaillé seulement une semaine, une semaine et demie, bien, il va avoir 1/20 du temps qu'il a travaillé. Alors, je pense que là c'est vraiment équitable sûrement

pour le salarié, mais c'est correct aussi pour le patron, qui ne va pas être pris dans une situation pour indemniser des gens pour une période pas mal plus longue que ce qu'ils ont vraiment justifié par leur travail.

Le Président (M. Rioux): Autre question. Ça va? Est-ce que l'article 21 est adopté?

Des voix: Adopté.

Les congés annuels payés

Le Président (M. Rioux): Article 22: L'article 70 de cette loi est modifié par l'insertion, après le premier alinéa, des suivants:

«Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande du salarié, permettre que le congé annuel soit pris, en tout ou en partie, pendant l'année de référence.

«En outre, si, à la fin des douze mois qui suivent la fin d'une année de référence, le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou est absent ou en congé pour raisons familiales ou parentales, l'employeur peut, à la demande du salarié, reporter à l'année suivante le congé annuel. À défaut de reporter le congé annuel, l'employeur doit dès lors verser l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle le salarié a droit.»

Nous sommes à l'article 22 qui amende l'article 70. Période de congé annuel.

M. Rochon: À prime abord, je pense que ça parle de soi, M. le Président. Je ne sais pas s'il y a des questions que ça soulève.

Le Président (M. Rioux): Est-ce que...

M. Tranchemontagne: J'ai une question.

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Tranchemontagne: Quand on parle de congé annuel, c'est les vacances? C'est ça qu'on veut dire? C'est les vacances?

M. Rochon: Oui, le congé annuel, oui.

Le Président (M. Rioux): Est-ce que l'article 22 est adopté?

Mme Gauthier: M. le Président, M. le ministre, on ne pouvait pas faire ça avant, permettre que le congé annuel soit pris pendant l'année... si l'employeur le voulait, en accord avec l'employé?

M. Rochon: Non. Avant, l'article disait: «Le congé annuel doit être pris dans les douze mois qui suivent la fin de l'année [...] sauf si une convention collective ou un décret permet de le reporter...»

Mme Gauthier: Mais on pouvait quand même avoir des ententes avec d'autres employés pour le leur donner. Je veux dire, c'est quoi que ça change?

M. Rochon: Ah, c'est-à-dire, oui, si les parties le convenaient, mais là ce qu'on vient mettre très clair

dans la loi, c'est que, si les gens font ça, ils peuvent le faire. C'est toujours la... Non, mais, une loi d'ordre public, si on l'applique au pied de la lettre, ça veut dire que, si les gens font quelque chose qui n'est pas conforme à la loi, à la limite c'est illégal. Alors, s'ils développent une pratique qui est conforme à l'esprit de la loi mais pas à sa lettre et qu'on a l'occasion d'ajuster la lettre de la loi à la pratique qui est là, bien, ça enlève toute ambiguïté.

● (20 h 50) ●

Mme Gauthier: Une autre question.

Le Président (M. Rioux): Oui, madame.

Mme Gauthier: Lorsqu'il y a fin d'emploi, cessation d'emploi, est-ce qu'à ce moment-là, dans le calcul de l'indemnité de séparation, l'indemnité pour frais de vacances, on retranche le pourcentage de vacances qu'il a prises pendant l'année de référence?

M. Rochon: Pour calculer l'indemnité...

Une voix: ...

M. Rochon: Oui, s'il vous plaît.

Le Président (M. Rioux): S'il vous plaît. Et ne parlez pas trop rapidement.

Mme Gauthier: Mais c'est parce que, si... Est-ce que ça va, M. le ministre?

M. Rochon: Oui. Allez.

Mme Gauthier: Si, durant l'année de référence, un employé et un employeur conviennent qu'il va prendre trois semaines de vacances, là — c'est une entente qu'ils ont — à la fin du contrat de travail, pour toutes sortes de raisons, est-ce que, dans le calcul de l'indemnité pour fins de vacances à la fin de, je ne sais pas, ça fait 10 ans qu'il travaille pour l'employeur, on revient sur la première année pour laquelle on lui a payé des vacances qu'il n'avait pas accumulées au sens de la Loi sur les normes?

Le Président (M. Rioux): On va laisser... Mme la députée de Jonquière, on va laisser le ministre se concerter avec ses acolytes. On reviendra tout à l'heure. On va suspendre 30 secondes.

(Suspension de la séance à 20 h 51)

(Reprise à 20 h 52)

Le Président (M. Rioux): «Order»! Allez.

M. Rochon: Après vérification, M. le Président, s'il y a une indemnisation à donner à quelqu'un qui quitte son emploi, la référence est faite dans l'année qui précède. Autrement dit, chaque année est réglée à la fin de chaque année. Si quelqu'un, deux ou trois ans avant, avait des vacances à anticiper qui n'ont pas été prises puis que ça a été réglé d'une façon ou d'une autre à la fin de cette année-là, c'est fini. Si, deux ans, trois ans après, si je comprends bien la question, la personne quitte son

emploi, elle sera indemnisée pour les vacances qu'elle n'a pas prises dans l'année de référence qui précède. Mais ça ne remontera pas dans les années antérieures, à moins qu'il y ait eu une convention différente entre les parties à cet effet-là aussi.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Merci.

M. Rochon: C'est ça?

Une voix: Oui.

M. Rochon: Y a-tu un problème?

Le Président (M. Rioux): M. le ministre, est-ce que le deuxième paragraphe de l'article 70 de la loi demeure tel quel, sur les assurances maladie ou encore l'assurance salaire? Ça reste là? C'est juste le premier paragraphe qui a été touché, et non le deuxième?

M. Rochon: Oui.

Le Président (M. Rioux): Hein? C'est ça, de l'article 70?

M. Rochon: Oui. Absolument.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

M. Rochon: C'est ça.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Merci.

M. Rochon: Le dernier paragraphe demeure tel quel, oui.

Le Président (M. Rioux): Alors, ça va? Est-ce que l'article 22 est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Rioux): Article 23: L'article 74 de la loi est modifié par l'insertion, dans la deuxième ligne du deuxième alinéa et après le mot «maternité», des mots «ou [...] paternité».

Deuxième. M. le député de Roberval, ça vous réjouit? Moi aussi.

M. Laprise: ...

Le Président (M. Rioux): Ha, ha, ha! La discrimination est terminée. Alors, par le remplacement, dans le troisième alinéa, des mots «une salariée en congé de maternité» par les mots «un salarié en congé de maternité ou de paternité».

M. Rochon: Alors, c'est purement un article de concordance avec, vous vous rappellerez, l'article 32 du projet de loi où on créait, en fait, le congé de paternité. Alors, il faut prévoir dans les articles qui suivent qu'on le rajoute au congé de maternité.

Le Président (M. Rioux): Paternité responsable. 24. Alors, j'interprète que c'est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Merci. L'article 24: L'article 75 de la Loi sur les normes est modifié par l'ajout de l'alinéa suivant: «Toutefois, dans le cas d'un travailleur agricole engagé sur une base journalière, cette indemnité peut être ajoutée à son salaire et lui être versée selon les mêmes modalités» — de l'article 75 de la Loi des normes.

M. Rochon: Bien, je pense, M. le Président, que c'était souhaité par tout le monde, et ça correspond, je pense, même à une pratique qui se fait déjà beaucoup. Comme on a là des gens qui travaillent sur une base journalière, pas nécessairement pour des périodes très longues, bien, l'indemnité du congé annuel, ça ne peut pas se régler à la fin de l'année parce que la période d'emploi... Alors, ça se règle séance tenante, dans un sens.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors adopté?

M. Tranchemontagne: Oui, adopté.

Le Président (M. Rioux): L'article 25: L'article 77 de cette loi est modifié:

1° par la suppression du paragraphe 6° du premier alinéa;

2° par le remplacement, dans le deuxième... dans le deuxième alinéa, dis-je bien — j'ai de la misère avec ça aujourd'hui — de «aux paragraphes 2° et 6°» par «au paragraphe 2°».

M. Rochon: En fait, c'est une pure concordance avec l'article précédent qu'on fait.

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

M. Tranchemontagne: Pas tout de suite.

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

M. Tranchemontagne: Bien, c'est parce que je veux juste comprendre.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Est-ce qu'il y a des questions du côté droit de la table, à ma droite, en attendant que l'opposition... Ça va? Très bien.

Vous avez dit tout à l'heure, M. le ministre, que c'était une modification de concordance, 25, n'est-ce pas?

M. Rochon: Avec l'article 24, le précédent qu'on vient de faire. 25 est un... C'est ça. En fait, c'est par l'article 24 qu'on a établi que le travailleur agricole engagé sur une base journalière aura son indemnité à la fin de chaque journée, dans un sens. L'article 77 de la loi, qu'on modifie avec l'article 25 du projet de loi, disait que les articles 66 à 76 — ça, c'est toute la section qui prévoit les modalités de gestion des congés annuels —

ne s'appliquaient pas aux surnuméraires pendant la période des récoltes. On vient de régler le cas de cette personne-là à l'article précédent en disant que ça va lui être payé à chaque journée. Donc, on n'a plus besoin de dire que la section ne s'applique pas à lui, sa situation est réglée autrement. C'est dans ce sens-là que c'est une concordance.

Le Président (M. Rioux): Est-ce que ça touche les étudiants dans les colonies de vacances ou des choses...

M. Rochon: Non. Eux autres, c'est un autre...

Le Président (M. Rioux): Non?

M. Rochon: Ils sont toujours visés nommément, spécifiquement, eux autres.

Le Président (M. Rioux): O.K. Ça marche. Parce qu'on a évoqué le cas des étudiants dans les colonies de vacances à un moment donné. M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Pas de problème.

● (21 heures) ●

Le Président (M. Rioux): Pas de problème? Alors, 25, ça va?

M. Tranchemontagne: Adopté.

Les repos

Le Président (M. Rioux): Article 26: L'article 78 de la loi est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de «vingt-quatre» par «32», hein, et par l'ajout, à la fin du deuxième alinéa, des mots «si le salarié y consent».

Alors, c'est l'article des repos hebdomadaires.

M. Rochon: C'est ça, où on allonge le repos hebdomadaire de 24 à 32 heures.

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

M. Rochon: Et, dans le cas du salarié agricole, on prévoit le consentement du salarié pour tenir compte de la situation particulière du domaine agricole où il peut y avoir des périodes intenses de cueillette où ni le salarié ni l'employeur ne veut raccourcir les périodes, pour une raison ou pour une autre.

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

M. Tranchemontagne: Je n'ai pas de problème avec la partie des travailleurs agricoles. Par contre, dans la partie du 24 à 32 heures, lors des rencontres qu'on a eues, vous avez parlé que vous avez fait plusieurs simulations, etc., et c'est ces simulations-là qui vous ont amené de passer de 24 à 32 heures. Pourriez-vous nous en parler un petit peu, c'est quoi, la motivation qui a fait que c'est 32 plutôt que 36? Parce qu'il y a des gens... rappelez-vous qu'il y a des gens qui nous ont parlé:

Pourquoi pas 36 heures, qui, comme... Tu sais, une journée et demie, là, tu sais...

M. Rochon: En fait, là aussi il y a eu, jusqu'à un certain point, un jugement de Salomon entre ce que, d'une part ou l'autre, on aurait souhaité, d'avoir une période plus longue de repos ou de la maintenir à 24 heures. Quand on a fait des simulations, je pense que c'étaient des gens surtout encore, je pense, beaucoup dans le domaine de la restauration, de l'hébergement, également des commerces, où les semaines sont irrégulières pour les travailleurs, où on nous avait dit qu'il fallait quand même qu'une période de repos permette de donner une journée complète, une fin de semaine, au moins une fin de semaine sur deux. Alors là ça a été tout un jeu de s'assurer, en appliquant les 32 heures de repos continu, peu important les différents cycles qu'on pourrait faire pour déplacer... quelles étaient les journées où un travailleur était appelé à travailler ou n'était pas appelé à travailler, que c'était possible de gérer ça en assurant que, une fois par 15 jours, on peut faire un bloc de 32 heures, en ayant des modulations à l'intérieur de ce cycle-là.

Bon, là, vous redonner tous les cycles, là, on pourrait distribuer ça. Ha, ha, ha! C'est très technique, mais ça a été fait. On l'a dit aux gens, qu'on l'a fait. Je pense qu'ils ont dû vérifier de leur côté parce que je ne pense pas qu'ils soient revenus avec ce problème-là.

Le Président (M. Rioux): Sous réserve de 39 et de 53.

M. Rochon: Oui.

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

M. Tranchemontagne: M. le ministre a parlé de fins de semaine, mais, moi, je ne pensais que ça touchait les fins de semaine, là. Je pensais que ça parlait de périodes de repos de 32 heures, mais pas nécessairement un samedi ou un dimanche pour des travailleurs atypiques, là. Tu sais, il y en a qui...

M. Rochon: O.K. Non, précision utile que mon collègue fait, là. En fait, je n'ai pas été précis. Ce qui était plus sûr, c'est d'assurer que, sur un cycle de deux semaines, une personne peut avoir deux jours de vacances, deux jours, tout en pouvant faire des horaires qui fait varier les gens...

Une voix: Deux jours consécutifs?

M. Rochon: C'est ça, oui, deux jours consécutifs. Deux jours consécutifs.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): M. le député de Roberval, allez-y donc pour...

M. Laprise: Oui. Dans le domaine, c'est pas mal ce qui se fait, ça, une fin de semaine sur deux, samedi puis dimanche.

Le Président (M. Rioux): C'est une pratique assez...

M. Laprise: Le patron reste une semaine, puis l'employé reste une fin de semaine, chacun leur fin de semaine. 24 à 32 heures, là, je pense que ça résume bien ce qui se fait sûrement.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, voilà.

M. Rochon: Dans le domaine agricole...

Le Président (M. Rioux): Oui?

M. Rochon: Bien, je ne sais pas, là. Est-ce que c'est...

M. Tranchemontagne: Bien, vous avez dit: On voulait s'assurer que sur deux semaines il y ait deux jours. Mais on ne peut avoir deux jours, à moins que vous colliez deux périodes de 32 heures, une à la fin de la semaine puis l'autre au début de la semaine, peu importe quand la semaine commence puis finit, là.

M. Rochon: Prenons-le d'un autre angle, là. Ramenons-le au dénominateur d'une semaine. La norme est sur la base d'une semaine où on veut que, peu important les cycles qui sont faits pour des gens qui changent d'horaire, qui changent... l'expression, qui changent de chiffre — ils travaillent de minuit à 8 heures; des quarts de travail; bon, c'est ça — dont les quarts de travail varient, c'est possible d'appliquer une gestion du temps du personnel, avec des quarts de travail qui varient, en insérant dans la semaine, n'importe quand dans la semaine, un moment dans la semaine, un bloc de 32 heures continues où la personne a un repos. Bon. Alors, ça, ça a demandé des simulations pour s'assurer que ça peut se faire sur un cycle complet même en excluant...

J'ai donné un cas de figure, là — mais prenez-en un autre peut-être plus simple et plus direct — sur sept jours pour être capable de donner 32 heures continues de repos dans le cas où des gens ont des quarts de travail qui sont variables, et ça, on a fait toutes les simulations, et c'est possible, ça se fait.

M. Tranchemontagne: Ça veut dire qu'on essaie de s'assurer: si jamais il n'y avait pas de variation dans le quart de travail, c'est deux quarts de travail qu'on donne à la personne. C'est-à-dire, il y a eu un quart de travail dans le premier 24 heures, puis, s'il n'y avait pas de changement dans le quart de travail de la personne, le premier huit heures... le deuxième huit heures, excusez-moi, de la partie 32, c'est un quart de travail qui ne serait pas travaillé. Ça veut dire que cette personne-là, par exemple... On va prendre un chiffre simple. Mettons qu'elle a travaillé de 7 heures... Bien, ça va être plus simple de 8 heures à 4, là, de 8 à 4, aujourd'hui, et là on lui donne son 32 heures. Ça veut dire que, si elle ne change pas de quart de travail... Même si elle change, elle ne peut pas travailler avant 4 heures de l'après-midi le surlendemain.

Mme Gauthier: Le surlendemain.

M. Tranchemontagne: C'est ça que ça veut dire.

Mme Gauthier: Mais ça ne lui donne jamais deux jours.

M. Tranchemontagne: Ça ne donne pas deux jours. En termes de jours de travail, de huit heures de travail, peut-être que ça lui donne deux jours. Je ne sais pas si c'est ça que le ministre voulait dire, là.

M. Rochon: ...deux jours. On parle de 32 heures.

M. Tranchemontagne: Ça ne donne pas deux jours de 24 heures.

M. Rochon: On me donne un autre cas de figure, si ça peut aider à comprendre. Là, ça revient à l'exemple où on le place la fin de semaine, mais ça pourrait être n'importe quand. Quelqu'un qui termine de travailler le vendredi à minuit... Ça pourrait être notre cas cette semaine, par exemple.

Des voix: Ha, ha, ha!

Une voix: Dans le Code civil?

M. Rochon: Peut-être pas. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): C'est un exemple, ce n'est pas un souhait.

M. Rochon: Non, non, non. Ha, ha, ha! Alors, quelqu'un qui termine à minuit vendredi, à minuit le samedi, il a fait 24 heures. Alors, cette personne-là ne pourra pas recommencer à travailler à minuit le samedi. Il va redevenir disponible...

Une voix: Dimanche matin.

M. Rochon: ...le dimanche à 8 heures. Bon, là, on l'a mis la fin de semaine, mais on peut le mettre n'importe quand dans la semaine, ça n'a pas besoin d'être la fin de semaine. Ça veut dire qu'à un moment donné il y a un bloc comme ça qu'on va mettre, 24 heures plus huit. Bien, ceci peut se faire, dans les simulations qu'on a faites, tout en ayant par ailleurs des gens qui ne travaillent pas nécessairement sur un horaire régulier, où il y a des quarts de travail qui varient, mais, à un moment donné, tu bloques 32 heures puis ça bouge avant et après.

M. Tranchemontagne: Donc, ce qu'on dit, c'est qu'on donne en congé au moins deux quarts de travail, là. Je parle dans...

M. Rochon: Ça dépend de la longueur des quarts, là. Vous parlez des quarts de 12 heures, à ce moment-là.

M. Tranchemontagne: Non, deux quarts de travail de huit heures. Par exemple, je vais prendre votre exemple ou celui que j'utilisais, moi. Je veux dire, ça donne deux quarts de travail pas nécessairement consécutifs, là. C'est-à-dire que votre gars qui a fini... C'était-u à minuit qu'il finissait, là?

M. Rochon: ...

M. Tranchemontagne: O.K. Donc, il ne pourrait pas retravailler dans à minuit le samedi, là, il va être obligé d'attendre à 8 heures le matin.

M. Rochon: C'est ça. Mais là, si le quart de travail est de huit heures, c'est plus que deux quarts de travail, là, on s'entend.

M. Tranchemontagne: Oui.

M. Rochon: C'est-à-dire, le repos, à ce moment-là, va avoir été de quatre quarts.

M. Tranchemontagne: Ce que je veux dire, c'est: il y a un hiatus de deux quarts dans le milieu. Il y a un quart, un hiatus de deux quarts puis un autre quart. En tout cas, je me comprends. C'est correct.

M. Rochon: Ah bien, si le député le comprend, M. le Président, je n'interviens pas.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Je m'en réjouis.

M. Tranchemontagne: J'ai ouvert la porte, hein?

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Bien oui, c'est ça. Ha, ha, ha! Alors, est-ce que l'article 26 est adopté?

● (21 h 10) ●

Des voix: Adopté.

Les absences pour cause de maladie ou d'accident

Le Président (M. Rioux): 27. À l'article 27, nous avons un petit amendement. L'article 27 est modifié... Ça, c'est l'article 79.1. À l'article 27, modifier l'article...

1° par le remplacement, dans le premier alinéa, du «au cours des 12 derniers mois» par «une période de 12 mois»;

2° par le remplacement, dans le deuxième alinéa, des mots «d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle» par les mots «d'une lésion professionnelle».

Tout le monde a reçu l'amendement, n'est-ce pas, le texte écrit à la main? Alors, nous discutons sur l'amendement.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Nous discutons sur l'amendement, oui. Alors, M. le ministre, avez-vous des explications à donner sur l'amendement?

M. Rochon: ...qu'il faudrait que j'en donne. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Si besoin est, mais...

M. Rochon: Bon. Alors, oui, M. le Président. Alors, sur l'amendement, il faut lire le 79.1 où on dit: «Un salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 26 semaines au cours des 12 derniers mois...» Alors, on veut faire référence à une période de 12 mois, mais qui est en avant de nous plutôt qu'en arrière. Alors, c'est pour ça qu'on dit «de 26 semaines sur une période de 12 mois»...

Le Président (M. Rioux): Sur une période...

M. Rochon: ...plutôt qu'«au cours des 12 derniers mois».

Le Président (M. Rioux): Je vois.

M. Rochon: Alors, c'est la même idée, là, mais la perspective est modifiée.

Le Président (M. Rioux): O.K. Et quant au deuxième paragraphe?

M. Rochon: O.K. Là, il y a un autre changement, si je peux continuer, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Rochon: On continue. Après, on dit: «Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle...» Le changement qu'on fait, c'est que, au lieu de parler de «maladie professionnelle», on parle de «lésion professionnelle» pour être sûr d'utiliser les mêmes expressions que celles qui sont dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Alors, on désignait la même réalité avec une expression légèrement différente.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

M. Tranchemontagne: Et «lésion professionnelle» englobe et accident et une maladie professionnelle?

M. Rochon: Oui. En fait, on prend la même terminologie que la Loi des accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le Président (M. Rioux): Que la Loi sur les accidents du travail.

M. Tranchemontagne: M. le Président, j'ai un amendement à apporter.

Le Président (M. Rioux): S'il vous plaît, allez. Est-ce que c'est...

M. Rochon: Un sous-amendement ou un autre amendement?

Le Président (M. Rioux): C'est un sous-amendement?

M. Tranchemontagne: Un sous-amendement, oui. C'est parce que je ne suis pas sûr de la qualité du

français dans la phrase. «Un salarié qui justifie de trois mois...»

Le Président (M. Rioux): Ah! Attendez, attendez, attendez.

M. Tranchemontagne: «Qui justifie trois mois», selon moi. Il n'y a pas de «de».

Le Président (M. Rioux): Voulez-vous apporter... ou un amendement?

M. Tranchemontagne: Bien, je... Ha, ha, ha!

(Consultation)

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

M. Rochon: Ce que je peux...

Le Président (M. Rioux): ...79.1.

M. Rochon: Je pense que le point qui est soulevé, là, c'est: Est-ce que le «de», «justifie de trois mois»...

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Rochon: Bon, je peux vous dire deux choses. D'abord, la loi, comme elle est actuellement à l'article 122.2, parle d'un «salarié qui justifie de trois mois». Et, quand on a travaillé sur ces articles-là, on a quelqu'un, je ne dirai pas qui est un aussi grand puriste de la langue française que mon collègue, mais qui a quand même soulevé la question — ha, ha, ha! — qui a soulevé la question, et, vérification faite dans *Le Petit Robert*, le terme juridique «qui justifie de» est un terme que l'on retrouve dans *Le Petit Robert*. C'est ce que je peux vous donner comme information là-dessus.

Le Président (M. Rioux): Alors, ces explications étant données, M. le député de Mont-Royal...

M. Tranchemontagne: ...quelque chose, pas de quelque chose. En tout cas.

Le Président (M. Rioux): Mais, apparemment, dans le jargon juridique, ça se tolère. Mme la députée de...

Mme Gauthier: Bien, moi, j'ai toujours parlé de justifier...

M. Tranchemontagne: Je vais laisser ça à ma collègue.

Mme Gauthier: J'ai toujours dit «qui justifie trois mois», moi, je n'ai jamais dit le «de».

M. Rochon: Je pourrais peut-être ajouter un élément, c'est qu'on a reçu un mémoire de l'Association... l'ASULF — en tout cas, c'est l'Association de la langue française — qui a fait un examen de notre loi et nous a soumis un certain nombre de commentaires qu'on a très

appréciés, et ils n'ont pas relevé ça. Alors, ou bien ça leur a échappé, ou je pense qu'on peut plutôt présumer que ça ne leur a pas échappé mais que c'est bon. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, est-ce qu'on revient à l'amendement? C'est de ça dont on parle.

M. Tranchemontagne: Oui, oui.

M. Rochon: Alors, l'amendement, les deux parties de l'amendement...

Le Président (M. Rioux): Oui. Bien, vous les avez données, les explications.

M. Tranchemontagne: En fait, c'est le sous-amendement, là, hein? On parle du sous-amendement.

M. Rochon: C'est ça. «Sur une période de 12 mois» et «lésion» plutôt que «maladie».

M. Tranchemontagne: On parle du sous-amendement, là, on parle de celui... C'est un sous-amendement.

Le Président (M. Rioux): C'est un amendement.

M. Rochon: Pardon? Non.

Le Président (M. Rioux): C'est un amendement.

M. Rochon: Moi, c'est un amendement au projet de loi.

Le Président (M. Rioux): Un amendement au projet de loi.

Des voix: ...

M. Rochon: Ah, ah! Est-ce que vous voulez nous faire voter sur le... Je pensais que j'avais convaincu mon collègue que son sous-amendement n'était pas justifié.

M. Tranchemontagne: Non, non, non. Mon sous-amendement, oubliez ça, là.

Le Président (M. Rioux): Non, non, mais ça, j'ai compris que...

M. Tranchemontagne: Si vous me dites que vous avez consulté des gens d'autorité... Là, j'ai le droit de mettre un «d». Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, on revient à l'amendement. On revient à l'amendement, donc.

M. Rochon: Ce n'est pas des gens autoritaires qu'on a... Ha, ha, ha!

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

M. Rochon: La discussion, c'est «sur une période de 12 mois» plutôt qu'«au cours des 12 derniers mois»...

Le Président (M. Rioux): Oui, oui. Ça a été dit, ça.

M. Rochon: ...et «lésion»... Bien, c'est ça qui est l'amendement. Alors, on vote?

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

M. Rochon: Alors, adopté.

Le Président (M. Rioux): Alors, est-ce que c'est adopté?

M. Rochon: Adopté.

M. Tranchemontagne: Juste une question de compréhension.

Le Président (M. Rioux): Non, mais c'est ça, je...

M. Tranchemontagne: Moi, je pensais que ça, c'était un amendement à l'amendement.

Le Président (M. Rioux): Non.

M. Rochon: C'est-à-dire, ce qu'on a là, ce n'est pas un amendement, c'est le projet de loi...

Le Président (M. Rioux): C'est un amendement au projet de loi.

M. Rochon: ...le projet de loi qui modifie la loi. Bon!

Le Président (M. Rioux): Très bien.

M. Tranchemontagne: Ah! «Sorry».

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

M. Tranchemontagne: Adopté.

Le Président (M. Rioux): Adopté.

M. Tranchemontagne: M. le président est pressé.

Le Président (M. Rioux): 28.

M. Côté (La Peltrie): On a adopté l'amendement?

Le Président (M. Rioux): Et il s'agit maintenant d'adopter l'article tel qu'amendé.

M. Côté (La Peltrie): Oui.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

M. Côté (La Peltrie): Bien, alors, moi, j'aurais quelque chose, peut-être un éclairage dont j'aurais besoin.

Le Président (M. Rioux): Oui, M. le député de La Peltrie.

M. Côté (La Peltrie): À 79.1, lorsqu'on dit qu'un salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter de son travail, est-ce qu'un employé qui travaille trois jours-semaine de manière continue, puis ça fait plus de trois mois qu'il fait ce travail-là, est-ce qu'il est admissible à la période de 26 semaines?

Le Président (M. Rioux): Trois jours sur une base continue?

M. Côté (La Peltrie): Oui.

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

M. Rochon: La réponse, c'est oui. Ça n'a pas référence au statut plein temps, temps partiel.

Le Président (M. Rioux): Est-ce que l'article 27 est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Rioux): Merci. 28. Cette loi est modifiée par le remplacement...

Des voix: ...

Le Président (M. Rioux): Non, non. C'est beau.

Des voix: ...

M. Tranchemontagne: M. le Président... le 27, il est assez substantiel. On devrait prendre le temps de le passer paragraphe par paragraphe.

Le Président (M. Rioux): Oui. Bien, c'est ce que j'ai compris. Mais, maintenant, si vous voulez revenir à 79.2, et .3, et .4, et .5, et .6, je n'ai pas de difficulté avec ça. Mais j'avais compris que ça ne posait pas de problème.

(Consultation)

M. Tranchemontagne: À 79.4, on a parlé régulièrement, là, de la réintégration du salarié dans son poste habituel versus un poste équivalent si le poste habituel n'existe pas. Alors, est-ce que le ministre peut nous faire part des raisons pour lesquelles finalement il a décidé de ne pas rien changer, là, tu sais?

M. Rochon: Donc, c'est 79.4, à ce moment-là, je pense. C'est bien ça?

Le Président (M. Rioux): Oui.

● (21 h 20) ●

M. Rochon: Bon, je me rappelle très bien, là, des questions qui sont revenues pendant les rencontres de la semaine dernière. On va lire l'article, là, mais j'ai le sentiment que l'article établit ce qui est souhaité de toutes parts, y compris par nos collègues d'en face. On

dit: «À la fin de l'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.» La question qui était soulevée, c'est si le poste du salarié n'existe plus à son retour. C'est bien ça? Alors, on dit: Là l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail. Autrement dit, on déroule un peu la cassette et on revient au moment du départ, et la décision qui doit être prise doit être la même que s'il avait été au travail à ce moment-là. Alors, si le poste disparaît puis qu'il n'y a pas d'autres postes qui sont semblables au poste habituel, il aurait fallu un poste comparable. Ça prend un poste comparable. Mais tout ce que ça veut vraiment préciser, c'est que la période de l'absence n'existe pas quand... On ramène la personne au moment où son congé a parti et on lui applique ce qu'on lui aurait appliqué à ce moment-là. Je pense que ça rencontre vraiment ce que tout le monde voulait comme objectif.

M. Tranchemontagne: Alors, si la personne avait perdu son emploi pendant... si elle avait été là, au travail, quand elle revient, bon, on la traite de la même façon, c'est-à-dire qu'elle doit partir, mais avec la même compensation qu'elle aurait eue si elle avait été là.

Le Président (M. Rioux): Avec priorité à la réintégration.

M. Rochon: Bon, bien là, à ce moment-là, il faut lire tout l'article. On va continuer puis on va lire 79.5.

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Rochon: «Lorsque l'employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus le salarié s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour[...] — du — travail.»

On ramène vraiment ça au moment de son départ, et ce salarié-là a le même traitement que s'il n'était pas parti, donc le même traitement que les autres ont eu, ceux qui ne sont pas partis ont eu.

Mme Gauthier: M. le Président, vous permettez?

Le Président (M. Rioux): Oui.

Mme Gauthier: Je ne me souviens pas qui, mais il me semble avoir entendu en commission des gens qui avaient demandé qu'on introduise peut-être la notion d'ancienneté dans cet article-là, parce que la Loi sur les normes ne parle pas d'ancienneté.

M. Rochon: Ça n'existe pas comme concept dans la Loi des normes.

Mme Gauthier: Si effectivement il n'y a pas de politique comme telle, à l'intérieur d'une entreprise, de fonctionner par ordre d'ancienneté, la salariée qui était

en congé, elle peut être la dernière rappelée s'il n'y a pas d'autre politique. Et on vous avait demandé... Je ne me souviens plus quel groupe, là, vous avait demandé d'introduire la notion d'ancienneté dans...

M. Rochon: Effectivement, comme vous le dites, la notion d'ancienneté n'existe pas dans la Loi des normes du travail, et ça ne paraît pas évident, comment on pourrait introduire cette notion-là sans prévoir, si on voulait l'introduire, comment on peut la gérer. Là, c'est une notion qui existe dans le cadre de conventions collectives qui prévoient une façon d'enregistrer l'ancienneté et de la gérer. Alors, pour l'ensemble des travailleurs non salariés, s'il fallait avoir une notion d'ancienneté, comment on va gérer ça? Là, ça nous prendrait un registre majeur pour que toutes les entreprises enregistrent l'engagement des gens. Là, on a des gens où le taux de rotation est important — temps partiel, temps occasionnel, différents statuts d'emploi — ça fait que là on s'ingérerait terriblement dans les entreprises, globalement, pour gérer. Parce qu'on ne peut pas penser qu'une PME de quatre, cinq employés où il n'y a pas de convention collective, qui n'a pas de département, comme on dit souvent, de ressources humaines, est équipée pour gérer un régime d'ancienneté. C'est ça qui est le problème. C'est pour ça que ça n'existe pas dans la Loi des normes du travail. C'est quasiment un concept qui ne peut pas s'appliquer à des petites entreprises, ou bien là on va monter vraiment une bureaucratie pour gérer ça de façon pas mal importante. Alors, c'est ça qui est la raison, en fait.

Mme Gauthier: Je ne parle pas du cumul, là, mais je parle que l'ancienneté, ça se calcule à partir de la date d'embauche. Quand ils sont cinq employés, ce n'est pas dur à calculer.

M. Rochon: Oui, oui, mais il faut calculer que, si des gens pour lesquels on n'aurait pas respecté l'ancienneté... Supposons qu'on a un concept d'ancienneté; il faudrait qu'on ait à quelque part un registre, comme, quand il y a une convention collective qui le prévoit, il y a une façon de la gérer et d'enregistrer... Puis c'est souvent des emplois plus permanents, de sorte que, si la personne fait une plainte, s'il y a un droit d'ancienneté, il y a un recours. Il y aurait un droit et un recours. Et là, si une personne fait une plainte, il faudrait avoir un registre fiable, validé, sur lequel on se fie, pour voir qui a été engagé à telle date par rapport à telle date et qui a une ancienneté par rapport à l'autre. Vous voyez, c'est vraiment une question d'un concept qui n'a jamais été retenu parce que, dans le cadre de la Loi des normes du travail, qui s'applique à un univers très éclaté, on n'a pas prévu comment on pourrait gérer ça ou... Là on va monter vraiment un système de gestion important qui va avoir un coût pour les employeurs nécessairement.

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

M. Tranchemontagne: Une dernière question, c'est: Le 79.6, quand je le lis: «La présente section n'a pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail», n'est-ce

pas redondant? Je ne le sais pas. Une fois qu'on a passé votre 79.4, 79.5, je me demandais c'est quoi, l'utilité du 79.6 qui dit tout simplement qu'on ne veut pas conférer un avantage à un salarié qu'il n'aurait pas eu s'il avait été au travail. Parce que là ce que nous dites en 79.4 et .5, c'est: cet employé-là va être traité de la même façon qu'il aurait été traité s'il avait été à l'emploi de... pas s'il avait été à l'emploi, mais s'il avait été présent au travail.

M. Rochon: Bon, M. le Président...

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Rochon: Bon, c'est peut-être... On reconnaît là quelque chose qui peut aller sans le dire, mais la loi présentement a déjà une disposition à cet effet pour la section sur les congés de maternité. L'article 81.17 de la loi dit: «Les articles 81.4 à 81.16 — qui sont ceux ces congés de maternité — n'ont pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.» Alors, comme on a voulu calquer le même modèle pour les congés, on a terminé l'article de la même façon.

M. Tranchemontagne: O.K. Mais vous admettez avec moi que ça n'ajoute rien, là, tu sais.

M. Rochon: Disons que ça rive le tout.

M. Tranchemontagne: Si je faisais un amendement, seriez-vous contre? Non?

Le Président (M. Rioux): Vous avez un amendement à formuler, M. le député de Mont-Royal?

M. Tranchemontagne: Oui, de biffer 79.6.

Le Président (M. Rioux): De biffer?

M. Tranchemontagne: Éliminer.

M. Rochon: Parce qu'il y a une harmonisation avec l'autre section de la loi. Alors, vous pouvez faire un amendement, mais...

Le Président (M. Rioux): De biffer 79.6. Alors, il y a une proposition, de biffer 79.6. Alors, avez-vous l'argumentaire?

M. Tranchemontagne: Bien, mon argumentaire, c'est que je pense que, quand on regarde dans son ensemble, là, 79.4 et 79.5, avec les explications brillantes que le ministre nous a données en plus, alors je ne vois pas l'utilité du 79.6 maintenant.

Mme Gauthier: C'est superflète.

M. Tranchemontagne: Superflu. C'est tout.

M. Rochon: Mon seul argument, comme je vous dis, là, de la loi actuelle pour les congés, ce qu'on appelle la section sur les congés pour événements familiaux, là... a une section qui se termine avec un article de cette nature pour être bien sûr de l'intention qui est visée par

la section. Là, on crée une nouvelle section, à toutes fins pratiques, avec la série d'articles qu'on a là, pour les absences pour cause de maladie ou d'accident. On a simplement voulu assurer une harmonie entre les deux sections de la loi.

Le Président (M. Rioux): Alors, vous..

M. Rochon: Alors, comme c'est déjà là, dans la loi, comme ça s'était avéré utile, j'aime autant engager du côté plus sûr de...

Le Président (M. Rioux): Vous voulez le maintenir tel quel.

M. Rochon: Oui. Alors, je respecte le sous-amendement, mais je peux annoncer qu'on va voter contre.

M. Tranchemontagne: On va le faire en un vote, hein, vu que j'ai déposé un amendement?

M. Rochon: Oui.

Le Président (M. Rioux): Alors, nous allons prendre le vote sur le retrait du projet de loi de 79.6. Quels sont ceux qui sont d'accord?

La Secrétaire: Alors, M. Tranchemontagne (Mont-Royal)?

M. Tranchemontagne: Je suis pour le biffer, l'amendement.

La Secrétaire: Mme Gauthier (Jonquière)?

Mme Gauthier: Pour.

La Secrétaire: M. Gaudreau (Vimont)?

M. Gaudreau: Contre.

La Secrétaire: M. le ministre?

M. Rochon: Contre.

La Secrétaire: Mme Caron (Terrebonne)?

Mme Caron: Contre.

La Secrétaire: M. Laprise (Roberval)?

M. Laprise: Contre.

La Secrétaire: M. Côté (La Peltrie)?

M. Côté (La Peltrie): Contre.

La Secrétaire: M. Désilets (Maskinongé)?

● (21 h 30) ●

M. Désilets: Contre.

La Secrétaire: Vous, M. le Président, vous vous abstenez?

Le Président (M. Rioux): Alors, c'est donc rejeté. Alors, nous allons maintenir le paragraphe 79.6. Et est-ce que l'article 27 est adopté?

Des voix: Adopté.

Les congés pour événements familiaux

Le Président (M. Rioux): Adopté. Article 28. Alors, la Loi des normes est modifiée par le remplacement de l'intitulé de la section V.1 du chapitre IV par le suivant. C'est «Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales». Merci. Adopté.

Article 29. À l'article 29, nous avons un amendement. D'abord, la loi est modifiée par l'insertion, après l'intitulé de... Bon, O.K., ça, ça va.

«79.7. Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère,» le frère, la soeur «ou de l'un de ses grands-parents.

«Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut [...] être — aussi — fractionnée si l'employeur y consent.

«Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.»

Alors... Mais l'amendement qui est sur la table, c'est pour le 79.8, n'est-ce pas, qui se lirait comme suit:

«Un salarié qui justifie de trois mois de service — de trois mois de service — continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

«Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant — l'absence.

«Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

«Le premier alinéa de l'article 79.3, le premier alinéa de l'article 79.4 et les articles 79.5 et 79.6 s'appliquent à cette absence du salarié, compte tenu des adaptations nécessaires.»

Voilà. Alors, ça fait le tour, ça fait le tour de l'article 29 et son amendement.

M. Rochon: Alors, l'amendement, M. le Président, il est double. Le premier est identique à celui qu'on a fait précédemment. 79.8, à la troisième ligne, on dit: «Un salarié qui justifie de trois mois de service [...] pendant une période d'au plus 12 semaines...» «Au cours des 12 derniers mois», on le change pour «sur une période de 12 mois» pour les mêmes raisons qu'on l'a fait précédemment, premièrement.

Deuxièmement, ce qui est plus substantiel comme amendement: on rajoute à 79.8 un autre paragraphe qui tient compte vraiment d'une situation, je pense, qu'on n'avait pas vue du tout avant que Leucan vienne nous rencontrer pour prévoir la situation de l'enfant qui a une maladie grave. Et là je pense qu'on va lire l'amendement. On va se rappeler de la présentation qui nous a été faite.

«Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.»

Alors, ce qu'on fait essentiellement, c'est qu'on double la période. On comprend que l'économie générale de la loi fait que c'est un congé, qu'à l'intérieur les gens ne prendront pas nécessairement 104 semaines. Ça peut être fractionné pour pouvoir suivre vraiment l'évolution du traitement, mais on permet vraiment aux parents de suivre... Et la période de 104 mois... Parce qu'on nous a dit que la grande majorité des enfants qui ont une maladie grave et potentiellement mortelle ont une situation qui trouve son aboutissement, dans un sens heureux ou malheureux, en général après deux ans. Alors, on s'est vraiment calqués sur la représentation et la demande qui a été faite par Leucan parce que ça nous semblait très justifié, et on ne l'avait vraiment pas conçu auparavant.

Le Président (M. Rioux): Ça change la vie, hein?

M. Rochon: Oui. Et là on a bien compris que c'est souvent une situation où même l'efficacité du traitement dépend de la présence et de la participation active du parent.

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

M. Tranchemontagne: Bien, M. le Président, la seule chose que je veux dire: moi, je suis très heureux que le ministre ait écouté ce que les gens de Leucan sont venus nous dire. Je pense qu'on était pas mal tous d'accord, déjà là. La seule chose, puis je ne sais pas si c'est correct de le proposer, mais je comprends qu'on dit «se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci», mais je pensais qu'eux autres avaient parlé de: ça se terminera dépendant du diagnostic, là, puis de l'opinion médicale, de dire: Bon, bien, n'excédant pas évidemment 104 semaines. Je ne sais pas si ce serait utile ou nécessaire de rajouter l'aspect de ce que le médecin propose comme période. Si ça se termine mal, il n'y a pas de problème, il y a une réalité. Mais, si ça va vers le mieux, si ça prend... Parce que, si ma mémoire est bonne, je ne me souviens pas des chiffres, là, mais ils ont parlé de... C'était en dedans de deux ans puis c'était...

M. Rochon: C'était en dedans de deux ans, qu'ils nous ont dit.

M. Tranchemontagne: Oui, je ne me souviens pas du minimum, mais le maximum, ce n'était pas tout à fait deux ans, puis, je me dis, bien, si le médecin, au bout d'un an et deux mois, dit: Bon, bien, l'enfant est sauvé...

En tout cas, c'est juste ça que je veux dire, puis je ne sais pas si c'est utile de le faire, là.

M. Rochon: C'est ce qu'on a voulu prendre en compte, là. Je ne sais pas si c'est dit correctement quand on dit «attesté par un certificat médical».

M. Tranchemontagne: Ah, c'est ça que ça veut dire.

M. Rochon: C'est ce que ça veut dire.

M. Tranchemontagne: O.K. Correct. Si c'est ça que ça veut dire, par «attesté»...

M. Rochon: C'est ça. L'employeur a le droit de savoir ce que les médecins prescrivent.

M. Tranchemontagne: Oui. C'est correct. Correct. Non, mais, moi, je suis très heureux de l'amendement.

Le Président (M. Rioux): Alors, l'article 29, adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Rioux): Adopté. L'article 30: L'article 80 de cette loi est modifié par le remplacement des mots «trois» par le mot «quatre».

Alors, ça se lirait à peu près comme suit, là... Bien, c'est ça. «Un salarié peut s'absenter...»

M. Rochon: On rajoute une journée.

Le Président (M. Rioux): Ça va?

M. Tranchemontagne: Oui. J'ai une question.

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Tranchemontagne: Pourquoi on rajoute une journée? Je pensais que trois jours, c'était la norme dans l'industrie.

M. Rochon: Ça, on avait mis ça dans déjà la proposition qu'on avait faite au moment de la consultation au printemps dernier. C'est le résultat de demandes faites depuis longtemps par différents groupes d'allonger ce congé. On s'entend que c'est toujours un congé non rémunéré, mais qui protège le retour au travail, évidemment, et on a répondu à une demande faite depuis longtemps pendant tout le processus des deux dernières années de révision de la Loi des normes du travail, et ça nous semblait raisonnable d'accepter cette demande.

Le Président (M. Rioux): Ça va?

M. Tranchemontagne: Je peux-tu argumenter un peu? Je ne trouve pas ça déraisonnable quand vous parlez d'un enfant, évidemment, de père, mère; c'est sûr qu'on a des responsabilités. C'est quand vous l'étirez à frère et soeur que je trouve que quatre jours, ça m'apparaît... Je veux dire, je ne dis pas qu'il n'y a pas de cas, là, où

vous êtes le seul survivant puis votre frère ou votre soeur est décédé, je comprends ça, mais... La lignée directe, je n'ai pas de problème. C'est quand on l'étend, frère, soeur, à quatre jours. Je trouve ça un petit peu exagéré pour la moyenne.

M. Rochon: M. le Président, l'article 80 qu'on amende pour passer de trois à quatre couvre déjà les frères et soeurs. Alors, on a voulu... Là, je ne sais pas si en rajoutant une journée d'un côté on voudrait soustraire des membres de la famille. Ce qu'on a voulu, c'est de respecter la même couverture, mais en donnant une journée de plus.

● (21 h 40) ●

Il faut se rappeler que c'est des journées qui sont prises sans solde.

M. Tranchemontagne: Oui, oui, non, ça, je comprends ça. C'est juste une question de principe.

M. Rochon: Alors, si, pour le frère ou la soeur, c'est moins utile, ou moins important, ou moins nécessaire que pour le père, la mère ou le conjoint, bien, le salarié a moins de chances de le prendre parce que, de toute façon, il perd son salaire s'il le prend.

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

M. Tranchemontagne: Je ne veux pas dire que le frère et la soeur, ce n'est pas aussi important que le père, la mère ou des choses comme ça, loin de moi. C'est que, habituellement, habituellement en tout cas, le frère ou la soeur, la responsabilité ne retombe pas sur les épaules de la personne, alors que les enfants, la lignée directe que j'appelle, là, tu sais... Si c'est ton père, ta mère qui décède ou si c'est un de tes enfants ou conjoint, là, évidemment, t'as une responsabilité, tu sais, d'aller faire les arrangements, comme on dit, alors que, habituellement en tout cas, pour frère, soeur, sauf exception, on n'a pas... C'est juste ça que... Puis je comprends très bien que ce n'est pas payé. C'est juste au niveau du principe. Ça m'avait surpris de voir qu'on passait ça à quatre journées.

M. Rochon: Mais, dans la mesure... Puis je reconnais que c'est probablement la situation, M. le Président, mais ça veut dire que ça va se refléter par le fait que les gens, dans le cas d'un conjoint, père ou mère, vont avoir plus de chances de prendre quatre jours et, dans le cas d'un frère ou d'une soeur, en général, vont prendre une journée ou deux, probablement, sauf ceux pour lesquels il y a une situation qui nécessite ça.

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

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Rioux): Article 31: L'article 81.1 de cette loi est modifié — ça aussi, c'est un amendement important, tiens — par le remplacement, dans le premier alinéa, des mots «ou de l'adoption d'un enfant» par «, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la

vingtième semaine de grossesse» et, au deuxième, par l'ajout, à la fin du deuxième alinéa, de «ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse».

Alors, vous voyez un petit peu comment 81.1 va se lire désormais.

Et «ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration[...] — d'une quinzaine de jours — qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.»

Alors, il y a un avis à l'employeur. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

Il y a une exception: «Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux journées, sans salaire.»

Alors, voilà, c'est le tableau global de l'article 31. Discussion.

M. Rochon: Alors, en fait, M. le Président, on a une série d'articles, là, de 16 articles, en fait... de 15 articles, de 31 à 46, qui est un peu toute une section d'harmonisation. C'est là où on fait l'harmonisation entre la Loi des normes du travail avec la Loi sur l'assurance-emploi et la Loi sur l'assurance parentale, avec la provision évidemment que l'harmonisation avec l'assurance emploi entrera en vigueur dès l'adoption du projet de loi actuel.

Pour ce qui regarde l'harmonisation avec la Loi de l'assurance parentale, évidemment, la mise en vigueur suivra celle de l'assurance parentale, qu'on sait qu'il est suspendue tant qu'on n'aura pas obtenu, je pense qu'il faut le dire — ha, ha, ha! — du fédéral notre argent pour être capables de mettre en vigueur la loi parentale qu'on a déjà approuvée. Donc, tout le bloc d'articles jusqu'à 47, c'est l'harmonisation tout le long, où on ajuste la Loi des normes du travail à ce que ces deux lois-là prévoient comme durées de congé et comme situations des congés.

Le Président (M. Rioux): Cela étant, voulez-vous qu'on aborde ce sujet-là en bloc ou bien si vous voulez qu'on le prenne à la pièce? Moi, je vous propose une façon de travailler, mais c'est vous qui disposez.

M. Tranchemontagne: Vous parlez du 31 quand vous dites «en bloc»?

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

M. Rochon: M. le Président, je voudrais vous rappeler: je pense que de les prendre dans leur ensemble, ça permet de mieux comprendre ce qu'on fait. Par contre, il y a trois amendements qu'on veut introduire, hein?

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

M. Rochon: O.K.? Vous avez ça?

Le Président (M. Rioux): Oui, oui, oui. Ça, c'est correct. Il n'y a pas de problème, là.

M. Tranchemontagne: ...qu'on passe article par article le 31.

Le Président (M. Rioux): O.K. Allez. Alors, 31. On est toujours sur 31 qui amende l'article 81.1 de la loi.

M. Tranchemontagne: C'est beau.

Le Président (M. Rioux): Alors, c'est beau?

M. Tranchemontagne: Ça va, oui.

Le Président (M. Rioux): Adopté. 32. 81.2, c'est remplacé par le texte suivant, là:

«Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant mineur qui n'est pas l'enfant de son conjoint.

«Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance ou de l'adoption de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance ou de l'adoption.»

Bon, c'est ça. C'est clair.

M. Rochon: Ah, c'est ça, c'est un congé de paternité qui remplace, comme on voit dans la notion du texte actuel, ce qui était un congé qui était très circonscrit, là, relié à des obligations de garde pour la santé, l'éducation de l'enfant, lorsque la présence était nécessaire, dans le cas de circonstances imprévisibles. Alors là cette notion est complètement remplacée pour un congé de paternité. C'est-à-dire, on n'a pas besoin de toutes ces conditions-là. Si la personne, pour les raisons reliées à la paternité, veut prendre un congé, il peut le prendre, il n'a pas besoin d'avoir des circonstances imprévisibles de maladie, ou de problèmes d'éducation, ou quoi que ce soit.

Le Président (M. Rioux): On conserve...

M. Rochon: C'est ça. Et tout ce qu'on fait, il faut bien le dire, c'est que la personne prend ça sans solde. Ce que ça lui donne essentiellement comme norme du travail, c'est la protection de son lien d'emploi.

Mme Gauthier: Dites-moi, M. le ministre.

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

Mme Gauthier: M. le Président, si vous me permettez, pour l'adoption internationale... Bien, c'est parce qu'il doit prendre un congé de paternité d'au plus cinq semaines, sans salaire. Ce congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance ou de l'adoption. Bien, je veux dire, c'est parce que tu pars en voyage bien avant l'adoption, là.

M. Tranchemontagne: Deux semaines.

Mme Gauthier: Ça dépend.

M. Rochon: Là, je pense que la date va être ce qui est légalement la date de l'adoption.

Mme Gauthier: Qu'est-ce que vous entendez par «la date de l'adoption»?

M. Rochon: Dans le cas de l'adoption internationale, je ne saurais pas vous dire, moi. Est-ce que l'adoption est faite quand l'enfant arrive au pays avec les parents...

Le Président (M. Rioux): ...ou si c'est lorsque...

M. Rochon: ...ou lorsque les parents...

Le Président (M. Rioux): ...adoptifs prennent possession de l'enfant...

M. Rochon: ...reçoivent l'enfant dans le pays? Ça, je ne saurais pas vous dire. Mais, quand on dit «après la date de la naissance ou de l'adoption», c'est à partir du moment où l'adoption...

Mme Gauthier: Vous, la compréhension, c'est quand le tribunal québécois a homologué la décision de l'adoption?

M. Rochon: Eh bien, je vais le vérifier, là. C'est ce que je présumais, que l'adoption, c'est le moment où l'adoption...

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): On va suspendre quelques secondes.

(Suspension de la séance à 21 h 48)

(Reprise à 21 h 50)

M. Rochon: O.K., M. le Président. Je pense que là ce à quoi on réfère vraiment, c'est au moment de l'adoption, au moment où légalement l'adoption est faite. Je ne sais pas si on a besoin de savoir vraiment: Dans le cas de l'adoption internationale, est-ce que l'adoption est légalement accomplie au moment où les parents quittent le pays pour aller chercher l'enfant, au moment où il est... Ce n'est pas ça qui était le sens de la question?

Mme Gauthier: Oui, c'est ça, mais, je veux dire, le... Oui. En tout cas, allez, je...

M. Rochon: Mais tout ce qu'on dit, c'est: dès que l'adoption est faite, le congé commence.

Mme Gauthier: Mais il faut qu'ils partent.

Le Président (M. Rioux): Ça, c'est légal.

Mme Gauthier: Mais il faut qu'ils partent pour pouvoir adopter. Je veux dire... n'aurait pas droit à un congé parce qu'il ne pourrait pas prendre son congé... Le congé se prend à partir du moment où tu adoptes un enfant.

M. Rochon: ...ça veut dire qu'il faudrait vérifier, quant à l'adoption, si l'adoption se fait juste quand le parent revient au pays, au Québec, avec l'enfant. On préciserait dans notre loi que le congé commence avant l'adoption...

Mme Gauthier: Bien, il faudrait.

M. Rochon: ...c'est-à-dire au moment où le parent part pour aller chercher l'enfant. C'est ça que vous suggérez.

Mme Gauthier: C'est ça.

M. Rochon: Bon, bien là on ne pourra pas... On va suspendre cet article-là pour ce soir puis on va vérifier parce qu'on n'a pas vraiment l'information pour savoir quand l'adoption existe. Et, d'après ce qu'on me dit, il y a peut-être même des lois spéciales pour différents pays. Il me semble qu'il y a une entente, une loi pour la Chine, puis il y en a peut-être d'autres...

Mme Gauthier: Pour le Pérou, oui.

M. Rochon: Bon, on va vérifier, là, pour discuter de ça.

Le Président (M. Rioux): Ça va peut-être demander la rédaction d'un bout de texte aussi, on ne sait jamais.

M. Rochon: Je ne le sais pas. C'est ça, là.

Le Président (M. Rioux): O.K. Alors, on va suspendre 32 et on reviendra un peu plus tard. À l'article 33, l'article 81.4 de la loi, le paragraphe, est remplacé par le suivant:

«La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

«La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.»

Voilà. C'est des petits amendements.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Sur l'article 33, est-ce qu'il y a des précisions à apporter sur les 18 semaines continues?

M. Rochon: C'est dans quoi, ça? Quand on essaie de faire deux affaire en même temps, là...

Le Président (M. Rioux): Oui, oui. C'est ça. C'est sûr.

M. Rochon: On était encore sur le règlement de l'article précédent. Bien, excusez. On revient à 81.4, je pense.

Le Président (M. Rioux): Oui, oui, 81.4. C'est le congé de 18.

M. Rochon: Bon, bien, je pense que ça parle de soi, là aussi. J'aimerais mieux répondre à des questions ou... si ça soulève des questions.

Le Président (M. Rioux): Bien, il y a le fractionnement du congé, là, que la...

M. Rochon: C'est ça. Oui, c'est ça. Oui. Je pense qu'on a un traitement... Là, avant, on ne parlait que d'une durée maximale de 18 semaines. Là, dans ce qu'on propose comme modification, on prévoit d'abord que la période peut être plus que 18 semaines si l'employeur y consent.

Le Président (M. Rioux): Y consent.

M. Rochon: Donc, ça, on ne l'impose pas, mais on reconnaît que ça peut être possible.

Le Président (M. Rioux): Elle n'a pas de preuve à faire.

M. Rochon: Si l'employeur consent.

Le Président (M. Rioux): Si l'employeur consent.

M. Rochon: Ça dépend de comment l'employeur est difficile ou pas pour consentir. Ha, ha, ha! Et on prévoit effectivement le fractionnement ou l'étalement du congé.

Le Président (M. Rioux): O.K. Ça va?

Mme Gauthier: Moi, ça ne me pose pas trop de trouble.

M. Rochon: Je ne pense que ça pose problème ou quoi, là, mais...

M. Tranchemontagne: Juste une question de compréhension. Vous dites: «Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte...» Ça veut-u dire que quelqu'un qui a commencé son congé avant cette semaine-là compte dans le 18 semaines...

M. Rochon: Bien, c'est: le congé débute.

M. Tranchemontagne: Oui, c'est ça. Mais, si, par contre, une autre femme à côté a pris deux semaines avant puis 16 semaines après, la semaine de l'accouchement compte dans le 18 semaines, alors que celle qui commence au moment de l'accouchement ne compte pas. C'est quoi, le raisonnement? Je ne suis pas sûr. Elle perd une semaine par rapport à l'autre, je ne sais pas, une semaine ou quelques jours, là, je ne sais pas. J'essaie juste de comprendre c'est quoi, le but visé. Alors, en théorie, cette personne-là pourrait avoir eu 19 semaines, hein, la semaine de l'accouchement plus 18 qui suivent, tandis que l'autre aura juste 18 semaines. Je ne comprends pas la nuance.

(Consultation)

M. Rochon: En fait, je ne peux vraiment pas vous donner beaucoup plus d'explications, là, que de dire que, dans une situation où une personne est demeurée au

travail jusqu'au moment de l'accouchement, comme vous l'avez dit, c'est un peu une prime qui est donnée, que la semaine de l'accouchement n'est pas comptée. Maintenant, si vous proposez qu'on devrait compter la semaine de l'accouchement dans ce cas-là aussi, on peut toujours en discuter.

M. Tranchemontagne: Bien, je ne le sais pas. C'est parce que ça m'apparaît...

Le Président (M. Rioux): Bien non!

M. Rochon: On est juste plus généreux, dans ce cas-là.

Le Président (M. Rioux): Voulez-vous formuler un amendement?

M. Tranchemontagne: Bien, je ne saurais pas comment le faire, là. Mais, je veux dire, si on voulait dire que la semaine d'accouchement ne compte pas dans les 10 semaines, ça couvrirait tout le monde. Parce que je ne comprends pas pourquoi. Je n'ai pas de problème, sauf que, si je le comprenais, bien, ce serait plus facile, tu sais.

Le Président (M. Rioux): Bien, je vais vous dire ce que j'ai compris. C'est que, la femme qui décide de rester au travail jusqu'à la dernière minute, il y a certainement un mérite là-dedans. D'abord, son employeur doit être quand même assez content qu'elle aille jusqu'au bout. Et par ailleurs, bien, c'est vrai qu'il y a une semaine de plus. Moi, je dis que c'est une prime à la maternité. C'est tout.

Mme Gauthier: Bien oui, mais l'autre, elle?

M. Tranchemontagne: Bien, l'autre aussi a eu à accoucher, elle a accouché après deux semaines, quatre semaines.

Le Président (M. Rioux): Sauf qu'elle est partie plus tôt.

M. Tranchemontagne: Bien oui, mais ça ne change rien, ça, M. le Président. Ça ne change rien.

Le Président (M. Rioux): Non. Je vous dis ce que je pense. Elle est sans salaire. M. le député de Mont-Royal, elle est sans salaire.

M. Tranchemontagne: Oui, oui, ça, je comprends. Je comprends. La seule chose que je veux vous dire, c'est que, la personne, vous savez, qui part avant, ce n'est peut-être pas par choix qu'elle part avant, hein, c'est peut-être pour des raisons médicales, des choses comme ça, tu sais. Alors, pourquoi, elle, elle serait pénalisée, entre guillemets, là, par rapport à l'autre personne qui a pu travailler jusqu'à la dernière minute? C'est juste que je ne comprends pas.

Le Président (M. Rioux): Non, non, non. La question mérite d'être soulevée, c'est sûr.

Alors, je vais profiter du fait qu'il est exactement 20 heures. Je vais... 22 heures, excusez-moi. Je

vais suspendre les travaux pendant 15 minutes, histoire d'aller vaquer à des occupations primaires et secondaires.

(Suspension de la séance à 21 h 59)

(Reprise à 22 h 19)

Le Président (M. Rioux): Alors, nous sommes à l'article 33. Nous n'avions pas disposé de l'article 33. Et, après avoir disposé de l'article 33, on pourra se poser la question si on revient à 32, parce que 32...

Des voix: ...

Le Président (M. Rioux): O.K.?

Une voix: Oui.

Le Président (M. Rioux): Le sous-ministre nous dérange un peu, là, mais ça va bien.

M. Rochon: Ça ne durera pas.

Le Président (M. Rioux): Ça va bien, ça va bien. Ha, ha, ha! Alors, nous étions à l'article 33, M. le ministre, et puis je ne sais pas si on avait épuisé tous nos débats sur le 18 semaines, mais il y avait une question, c'était la question de l'adoption internationale.

Des voix: Non.

M. Rioux: Excusez-moi, excusez-moi. C'était à 32. C'était 32.

M. Rochon: C'était 32, oui.

Le Président (M. Rioux): On efface. On revient à...

M. Rochon: On est à quoi, là?

● (22 h 20) ●

Le Président (M. Rioux): C'est le 18 semaines. C'est le 18 semaines et puis le fractionnement possible du congé.

M. Rochon: Ah, oui, oui, oui. O.K.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Très bien. Allez.

M. Rochon: Explications, M. le Président, après vérification. Deux points. Un, il faut se rappeler que, dans toute cette section, jusqu'à l'article 47, on s'harmonise, on s'ajuste sur la Loi de l'assurance-emploi ou sur la Loi de l'assurance parentale, dépendant des articles. Dans le cas ici, c'est sur la Loi de l'assurance parentale. Donc, la période qu'on prévoit ici, de 18 semaines à partir... quand on dit que «la salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue de l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte» pour les fins du calcul de la période maximale,

c'est que, de toute façon, la personne reçoit une prestation pour une période de 18 semaines. Si elle quitte avant l'accouchement, le 18 semaines est compté à partir du moment où elle quitte l'emploi. 18 semaines. Si elle quitte au moment de l'accouchement — elle ne quitte pas avant — elle reçoit toujours 18 semaines, mais là ça commence, pour faire calculer plus facilement 18 semaines, la semaine suivante. Alors, si l'accouchement a lieu le mardi, elle va recevoir 18 semaines comme si elle avait quitté avant, sauf que le paiement ne commencera pas la journée de l'accouchement, il va commencer au début de la semaine complète qui suit. Mais, dans les deux cas, elle aura reçu 18 semaines de prestations, et ça, l'assurance parentale est faite comme ça. Alors, on ne fait que s'ajuster sur cet aspect-là de l'assurance parentale.

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

M. Tranchemontagne: Je comprends que vous vous adaptez, là. La question, c'est: Ça fait quand même possiblement jusqu'à 19 semaines pour cette personne-là par rapport à l'autre.

M. Rochon: Oui, mais elle n'a pas de prestations pour 19 semaines. Il y a des prestations pour 18 semaines dans les deux cas. Autrement dit...

Mme Gauthier: ...19 semaines de...

M. Rochon: Oui, mais on a mis dans la Loi des normes du travail le même texte, la même référence que dans la loi parentale, la Loi sur l'assurance parentale. C'est simplement de l'harmonisation qu'on fait, là.

M. Tranchemontagne: Ça, je comprends. On va mettre ça de côté parce que ça ne nous touche pas. Sauf que la logique dit, en tout cas ma logique à moi — ha, ha, ha! — me dit que cette personne-là peut avoir... parce qu'on dit que cette semaine n'est pas prise en compte, la semaine de l'accouchement, O.K., dans le calcul de la période maximale de 18 semaines. La seule chose que je veux dire, c'est que ça peut aller jusqu'à 19 semaines si la personne attend jusqu'à la dernière minute pour partir, par rapport à celle qui sera partie une semaine, deux semaines, trois semaines, quatre semaines avant. C'est tout ce que je veux dire, puis on n'en fera pas un drame, là. Ce n'est pas plus grave que ça, d'autant plus que vous nous dites que c'est de la concordance. Ça fait que, la question, ce n'est peut-être pas ici qu'il faudrait la poser, c'est à l'autre projet de loi. Vu que c'est une collègue à vous, vous pourrez peut-être lui poser la question.

M. Rochon: Bien, c'est parce que je ne vois pas la différence dans les deux cas. On ne traite pas les deux personnes différemment, là.

M. Tranchemontagne: Bien, moi, je les vois différents. Excusez-moi, là, mais...

M. Rochon: Qu'est-ce qu'on voit de différent? En termes de prestations, c'est la même chose dans les deux cas, c'est 18 semaines de prestations.

Le Président (M. Rioux): En termes d'absence du travail.

(Consultation)

M. Rochon: Bon. Alors, on va préciser une chose. Là, on harmonise les périodes sur les deux. Ce qui prévoit le paiement des prestations pour une période de 18 semaines, peu importe quand on commence à les compter, c'est la Loi de l'assurance parentale qui fait ça. Nous, on s'ajuste sur les mêmes périodes. Mais ce que la Loi des normes du travail rajoute pour la salariée, c'est que ça protège son lien d'emploi pour toute la durée, à partir du moment où elle quitte ou à partir du moment de son accouchement. Alors, dans ce sens-là, si elle quitte au moment de l'accouchement puis que l'accouchement est un mardi, par exemple, son lien d'emploi va être protégé quelques jours plus longtemps que pour l'autre personne, ça, c'est vrai. Mais là c'est un choix d'une personne qui a travaillé jusqu'à la fin. L'important, c'est que, à partir du moment où elle quitte, pendant 18 semaines, avant qu'elle retourne, ou un peu plus si c'est la semaine de l'accouchement, son lien d'emploi est protégé. Donc, en substance, il n'y a pas vraiment de différence.

Le Président (M. Rioux): La Loi de l'assurance parentale s'applique 18 semaines, mais elle peut être absente de l'entreprise 19, à la limite. À la limite.

M. Rochon: C'est ça. Oui, c'est ça. C'est ça. À la limite, oui, c'est ça.

Le Président (M. Rioux): O.K. Je pense qu'on ce comprend bien.

M. Rochon: Hein? On se comprend?

Le Président (M. Rioux): M. le député de Mont-Royal, ça va?

M. Tranchemontagne: C'est parfait. Nous, ça va aller.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

M. Rochon: M. le Président, on peut peut-être revenir sur l'autre avant.

Le Président (M. Rioux): On va adopter celui-là, là.

M. Rochon: Ah oui. Excusez! Oui.

Le Président (M. Rioux): Article 33, adopté?

M. Tranchemontagne: Adopté. Correct.

Le Président (M. Rioux): Nous allons maintenant revenir à l'article 32. Est-ce qu'on a ajusté nos... Oui? On avait soulevé la question de l'adoption internationale et les délais.

Alors, nous avons un nouvel article. Nous avons un nouvel article qui vous sera distribué à l'instant. C'est

un amendement. Je voudrais souligner au député de Vimont que, si vous avez un intérêt au débat, vous avez juste à lever la main. Peut-être que vous l'avez levée puis que je vous ai mal vu ou pas vu.

M. Gaudreau: Inquiétez-vous pas, s'il y a de quoi, je vais...

Le Président (M. Rioux): Alors, soyez le bienvenu dans le débat. Alors, à l'article 32 qui est modifié, 81.2, pourriez-vous donner des explications?

M. Rochon: C'est ça. On vous propose une modification, et vous allez voir qu'on veut vraiment apporter une solution radicale à ce que vous avez soulevé.

Le Président (M. Rioux): Tout au moins rapide. Ha, ha, ha!

M. Rochon: Rapide et radicale. Alors, si ça pose problème, l'adoption, on va l'enlever, ce n'est pas compliqué. Je vais vous expliquer après. Alors, le premier changement qu'on fait, on dit, dans le premier paragraphe, là: Un salarié a droit à un congé de paternité au plus de cinq semaines, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'enfant de son conjoint. On enlève «ou de l'adoption d'un enfant mineur». O.K.? Et, dans le deuxième, de la même façon, on va enlever, à la fin, «ou de l'adoption». Donc, il n'y a pas de problème, on ne parle d'adoption.

Vous allez me dire que c'est un peu radical pour régler la situation que vous soulignez, mais c'est parce que, en en discutant, vous avez soulevé une très bonne question. C'est que là ça nous a fait tous réaliser, avec l'équipe du ministère et de la commission, que là on traite ici du congé de paternité et que, dans le cas de l'adoption, c'est un congé parental dont il est question. On va en traiter plus loin, pour répondre à votre question, quand on va parler du congé parental. Alors, en fait, ce n'était pas le bon moment d'en parler et, c'est là que ça posait problème. Alors, merci beaucoup, vous avez soulevé vraiment quelque chose qui n'était pas précis. Alors, votre journée est faite. Ha, ha, ha! Je ne veux pas vous mettre dehors, mais... Ha, ha, ha! O.K.? Alors, on va y revenir.

Le Président (M. Rioux): Alors, ça va. Merci beaucoup.

M. Laprise: M. le Président.

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

M. Laprise: Il y a quelque chose qui m'intrigue dans cet article-là. Le congé de paternité est de 52 semaines, puis, la mère, il est de 18 semaines. Le père est-ou plus magané que la mère? Il y a des feluets là-dedans?

Des voix: Ha, ha, ha!

Une voix: Sacré Benoît!

Le Président (M. Rioux): Devant ces choses les hommes sont moins résistants, c'est vrai.

M. Laprise: Ça m'intrigue, là.

Le Président (M. Rioux): Alors, à la question soulevée par le député de Roberval, est-ce qu'il y a une réponse à ça?

M. Rochon: Bien, il y a une réponse à ça, c'est que le congé de paternité est sur une période de cinq semaines, les cinq semaines pouvant se prendre sur une période de 52 semaines.

Le Président (M. Rioux): Ah! Voilà.

M. Tranchemontagne: Bien, si c'est 52 semaines, je vais faire application pour que ce soit rétroactif.

● (22 h 30) ●

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Ça va?

M. Laprise: «Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance...»

Le Président (M. Rioux): Alors, ça le dit bien, là, que le congé de paternité débute...

M. Rochon: Dans le premier paragraphe, on dit: «Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines [...] sans salaire...»

M. Laprise: Ça donne cette impression-là.

Le Président (M. Rioux): Sans salaire, oui.

M. Rochon: O.K.?

Mme Gauthier: ...rétroactif de la loi, hein? Ha, ha, ha!

M. Laprise: Bien oui! Bien oui! Je comprends!

Le Président (M. Rioux): Mais le deuxième paragraphe est important aussi pour la compréhension.

Des voix: Oui.

Le Président (M. Rioux): Ça va?

M. Rochon: O.K.?

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, est-ce que l'amendement est adopté?

M. Laprise: Excusez, M. le Président. Vous voulez dire que la mère, là, quand elle revient, elle a droit à son emploi. Maintenant, advenant le cas que notre politique de salaire de la mère pendant 52 semaines... à ce moment-là, il faudrait qu'elle garderait ce droit-là également.

Une voix: Oui, oui.

M. Rochon: Ça s'ajoute.

M. Laprise: Ça s'ajoute?

M. Rochon: Donc, ça peut faire, au total, 70 semaines.

M. Laprise: O.K. Parfait.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, ça va pour l'amendement. Adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Rioux): Alors, l'article 32 est adopté. Nous passons à l'article 34. 33 est fait. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 81.4, du suivant:

«81.4.1. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension[...] — de son — congé de maternité équivalente à la période de retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement.»

Questions? Oui, M. le député de La Peltrie.

M. Côté (La Peltrie): Bon, je me demande qu'est-ce que ça donne, moi, là, parce que la loi, quand même, à 18 semaines... Peu importe le moment où elle accouche, c'est toujours 18 semaines qui prévaut. Alors, moi, j'ai de la misère à comprendre qu'est-ce que ça... En tout cas, ça me prendrait des explications de la part du ministre, peut-être, qu'est-ce que ça vient ajouter de plus.

Le Président (M. Rioux): Mais c'est l'extension du congé.

M. Côté (La Peltrie): Oui, il y a l'extension, là, mais il me semble que... Ça veut dire qu'il faudrait qu'elle prendrait pratiquement tous ses congés avant...

M. Laprise: Avant l'accouchement.

M. Côté (La Peltrie): ...l'accouchement?

M. Laprise: Elle a pris un congé préventif de 16 semaines. Elle a une semaine de plus pour l'accouchement puis deux semaines après l'accouchement. Ça fait 19 semaines.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Bien oui, mais, si l'accouchement n'a pas lieu à la date prévue, M. le député de La Peltrie, ça veut dire que ça va avoir lieu plus tard.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Côté (La Peltrie): Oui, mais il y a 18 semaines, quand même. 18 semaines, là, j'imagine qu'il bouge dans le temps.

M. Laprise: Elle s'est trompée de soir.

Une voix: Ha, ha, ha!

M. Côté (La Peltrie): Et d'ailleurs, ça dit que «cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement». Donc, s'il lui reste deux semaines, ça ne s'applique pas.

Le Président (M. Rioux): Il y a une chose dont on est certain, si elle accouche plus tard que prévu, elle n'est pas pénalisée. Ça, c'est certain. Et, si elle accouche avant la date prévue, il va falloir régler ça tout à l'heure. Son congé commence plus tôt. Ça joue dans les deux sens, ça. M. le député de Mont-Royal.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Ça ne l'empêche pas d'intervenir.

M. Tranchemontagne: Non, mais peut-être que le ministre pourrait nous expliquer le but clairement, parce que, si je comprends bien, on a besoin d'explications. D'ailleurs, il y avait une question, hein? Peut-être qu'on devrait prendre un petit «recess».

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Le congé prévu dans l'autre loi, c'est en application depuis combien de temps?

Mme Caron: Il n'est pas en application.

Le Président (M. Rioux): Il n'est pas encore... C'est la loi à venir, à venir. Elle n'est pas en vigueur. O.K.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Suspendu.

(Suspension de la séance à 22 h 38)

(Reprise à 22 h 40)

Le Président (M. Rioux): Alors, on reprend 34. M. le ministre?

M. Rochon: Oui. Alors, M. le Président, je pense que les questions qui sont soulevées, là, sont bonnes. Je peux quand même donner une petite explication. L'article, tel qu'il est là, 81.4.1, c'est un article qui avait été introduit dans le règlement de la loi. Avec la situation se développant, pour répondre à la situation, ce que la loi ne prévoyait pas avait été mis dans le règlement, puis là, bien, comme on avait une chance d'harmoniser, il y a un article, là, c'est vraiment du couper-coller qui a été ramené dans la loi tel quel.

Maintenant, les questions qui sont soulevées sont bonnes parce que l'intention de l'article, c'est de s'assurer que la salariée, la femme, a au moins deux

semaines après son accouchement. Alors, quand elle prévoit son congé puis l'étalement de son congé, le certificat médical ayant déterminé la date prévue de l'accouchement, elle peut l'étalement de différentes façons avant et après l'accouchement, mais se réservant 15 jours après l'accouchement. Mais, si, une fois ça fait, l'accouchement est plus tard que prévu, elle n'aura plus son 15 jours après l'accouchement, et ce qu'on veut lui assurer, c'est que dans tel cas elle aura toujours son 15 jours après l'accouchement, parce que ce n'est pas... hors de son contrôle que l'accouchement a été prévu. Remarquez que, dans la plupart des cas, je pense que probablement les salariées se gardent d'avancer plus de temps après l'accouchement, mais il pourrait y avoir le cas limite, évidemment.

Le Président (M. Rioux): Mais on y revient quand même demain.

M. Rochon: Alors, on va retravailler une rédaction, là, vu la discussion, pour dire ça plus clairement, O.K.?

Le Président (M. Rioux): Très bien. Article 35.

M. Tranchemontagne: Juste avant de passer à l'article 35, moi, je trouve l'article compliqué. D'ailleurs, la preuve, c'est que ça a été long avant de l'interpréter par ceux qui l'ont écrit. Mais ce que je veux vous dire, c'est supposons le cas dont vous parlez. Dans la mesure où la personne peut prendre un congé parental, c'est quoi, le problème? Pourquoi se compliquer la vie?

M. Rochon: ...congé de maternité, là.

M. Tranchemontagne: Oui, oui, bien, c'est ça, mais, après le congé de maternité des 18 semaines, cette personne-là, quelle que soit la date de l'accouchement, peut prendre le congé parental de 52 semaines. Ce que je veux vous dire: supposons que, par erreur, les 16 semaines ont été prises avant l'accouchement... Oui, pas les 16, excusez-moi, 18 semaines ont toutes été prises avant. La personne accouche, mais après ça elle peut tomber sur le congé parental. C'est quoi, le problème? Je ne comprends pas.

M. Rochon: Non, c'est... pas de problème, là on pourrait créer un problème. C'est que la personne, en fait, a droit à deux congés qu'elle peut additionner, 18 semaines de congé de maternité plus 52 semaines de congé parental. Alors, dans ce cas-là, c'est qu'on l'obligerait à compenser sur son congé parental ce qu'elle a perdu sur le congé de maternité.

M. Tranchemontagne: Regardez bien. Elle a pris congé de maternité 18 semaines avant d'accoucher. O.K.? Elle accouche, et là, comme il ne lui reste plus de congé de maternité, ce qu'elle fait, c'est qu'elle dit: Bon, bien, maintenant je commence mon congé — comment est-ce qu'on l'appelle? — parental. Là, on ne l'a pas privée de rien, elle a eu son 18 semaines. Pour une raison ou pour une autre, elle l'a pris avant. Puis l'autre après, ça, c'est simple, c'est: en tout temps, il n'y a plus que 18 plus 52 semaines. Ça donne quoi de se compliquer la vie, là?

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

Mme Caron: Bien, je pense qu'il y a une différence au niveau du congé de maternité puis le congé parental parce que le congé parental peut être pris par le père, pas seulement par la mère. Alors, ils pouvaient avoir convenu que le congé parental serait pris par le père, pour toutes sortes de raisons, là, au niveau de la famille, et donc elle serait obligée de retourner tout de suite après l'accouchement.

M. Tranchemontagne: Excusez-moi, mais le père a droit à cinq semaines.

Mme Caron: Il a droit à un congé parental, lui aussi.

M. Rochon: C'est le congé de paternité.

Mme Caron: Le congé de paternité, cinq semaines, mais le congé parental, c'est le père ou la mère, là.

M. Tranchemontagne: On n'est pas pour régler leur chambre à coucher, là, tu sais.

Une voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Mme la députée de Terrebonne, Mme la députée de Terrebonne, donc le congé parental ne s'applique pas nécessairement au congé de maternité.

Mme Caron: Ne s'applique pas nécessairement à la mère.

Le Président (M. Rioux): Pas nécessairement à la mère. Voilà.

Mme Caron: C'est ça. Donc, on se trouverait à la priver, là, de... peut-être l'obliger à retourner tout de suite après l'accouchement.

Le Président (M. Rioux): O.K. Alors, on suspend quand même 34, hein?

M. Tranchemontagne: Ah bien, le ministre voulait dire quelque chose.

M. Rochon: Oui, bien...

M. Tranchemontagne: Moi, je ne veux pas vous brimer, en tout cas.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Rochon: Non. On m'a rappelé, là, qu'il faut bien le dire, que tout ce qu'on fait ici: on s'harmonise avec la Loi sur l'assurance parentale qui prévoit déjà deux congés distincts, 18, 52. Nous, tout ce qu'on vient faire ici, c'est qu'on dit que, pendant ces deux congés-là, le lien d'emploi est protégé.

Le Président (M. Rioux): Convenons que l'harmonisation est à l'ordre du jour dans un projet semblable.

M. Rochon: C'est tout ce qu'on dit. Alors, s'il y avait une question de dire: Est-ce que les congés peuvent se compenser un sur l'autre, comme il est suggéré? il faudrait que ce soit dans le cadre de la Loi sur l'assurance parentale qu'on discute ça, là, parce que le cadre est déjà fixé et que, nous, on veut juste s'ajuster à ça pour dire: Une personne qui prend ces congés-là dans le cadre de l'assurance parentale, pendant tout ce temps-là, son lien d'emploi est protégé.

Le Président (M. Rioux): Alors, pour 34...

M. Rochon: En tout cas, on va le rédiger pour voir si c'est plus clair puis...

Le Président (M. Rioux): Pour 34, alors on va y revenir. Qu'on l'ignore.

M. Rochon: O.K.

M. Tranchemontagne: Parce que je veux dire au ministre que, si c'est juste ça qu'on voulait dire, pourquoi qu'on n'a pas dit juste ça? Tu sais, le lien d'emploi...

M. Rochon: Ah, bien là, écoutez, on répète pour être en concordance, de sorte que quelqu'un qui prend la Loi sur les normes du travail peut avoir une lecture complète de qu'est-ce qui est protégé, comme quelle période, pour quelle raison, sachant que c'est harmonisé avec l'autre loi. Autrement, il faudrait que pour la personne on fasse la référence à la Loi sur l'assurance-emploi, à la Loi sur l'assurance... Alors, on fait un peu le travail d'harmonisation. Ça veut vraiment dire qu'on réintègre dans cette loi-là... on reprend effectivement ce qui est dans l'autre loi. On fait le chevauchement.

Le Président (M. Rioux): Alors, on va revenir sur 34. Comme disait mon père, pourquoi simplifier quand c'est si facile de compliquer?

35. L'article 81.5 de cette loi est remplacé par le suivant:

«Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

«Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, celui-ci peut être suspendu — pas l'enfant, mais le congé; celui-ci peut être suspendu — après entente avec l'employeur, pendant la durée de cette hospitalisation.

«En outre, la salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.» Alors, voilà.

M. Rochon: On se rappelle, M. le Président, qu'on a là un reflet de ce qui est dans la Loi sur

l'assurance parentale. On couvre les mêmes périodes, protégéant l'emploi pendant ces périodes-là.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Harmonisation avec l'autre régime. Adopté.

Article 36: La Loi des normes est modifiée... après l'article 81.5, des suivants:

«81.5.1. Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

«Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 81.4 à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.» Commentaires sur 36?

M. Rochon: On a un amendement, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Je ne l'avais pas vu. Un amendement, vous avez raison, un amendement à l'article 36.

M. Rochon: Oui.
● (22 h 50) ●

Le Président (M. Rioux): Il y a un amendement à l'article 36. Tout à fait.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Oui, c'est ça. À l'article 36 du projet de loi, on remplace, dans le premier alinéa de l'article 81.5.2, les mots «de la durée indiquée au certificat médical» par «d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé».

Alors, c'est l'article modifié, là. Ça donne:

«Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

«Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée [...] de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.» Mme la députée de Jonquière.

Mme Gauthier: M. le ministre...

Le Président (M. Rioux): On va attendre, Mme la députée, que le ministre ait terminé son conciliabule.

Mme Gauthier: Revienne à nous?

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Alors, vous pouvez y aller, Mme la députée de Jonquière.

Mme Gauthier: Oui. Merci, M. le Président. M. le ministre, je lis l'article 81.5.1 et je me questionne sur la pertinence de cet article, compte tenu déjà qu'il y a des dispositions qui couvrent les retraits préventifs dans la loi de santé et sécurité au travail. Alors, quelle est la raison qui fait en sorte qu'on introduit cette notion-là dans la Loi sur les normes du travail? C'est déjà un droit protégé pour la femme enceinte dans la loi sur la santé et sécurité au travail lorsqu'il y a un retrait préventif. Un retrait préventif, ça se prend lorsqu'il y a une dangerosité pour la mère. Ce n'est pas un dédoublement, à ce moment-là?

Le Président (M. Rioux): Le retrait préventif... sur la loi de la santé et sécurité au travail.

Mme Gauthier: C'est ça.

Le Président (M. Rioux): Le projet de loi s'ajuste avec la Loi sur la santé et sécurité.

Mme Gauthier: Bien oui, mais pourquoi?

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

Mme Gauthier: Oui, il protège le lien d'emploi. Il protège le lien d'emploi.

Le Président (M. Rioux): Il protège le lien d'emploi.

Mme Gauthier: Oui. J'ai déjà plaidé ça.

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

Mme Caron: Bien, il me semble qu'à ma connaissance le retrait préventif ne s'applique pas nécessairement si la travailleuse est à temps partiel. Donc, on viendrait peut-être s'assurer de couvrir dans tous les cas la salariée.

Le Président (M. Rioux): À temps partiel.

Mme Caron: Parce que le congé de maternité actuellement ne s'applique pas à la travailleuse à temps partiel. Alors, le retrait préventif non plus.

Mme Gauthier: ...une coiffeuse, par exemple, qui travaille trois jours semaine et qui est enceinte, son médecin lui dit: Tu ne peux plus retourner au travail à cause de la position debout. Elle a un problème; bien, il la retire.

Mme Caron: Oui, mais ceux qui sont à horaire variable, à temps partiel, ils ne sont pas couverts par le...

Mme Gauthier: La loi sur la santé et sécurité au travail? Bien, voyons donc! Ce serait du nouveau.

Le Président (M. Rioux): Mais le retrait préventif dans la loi sur la santé et sécurité au travail ne brise pas le lien d'emploi, pas du tout.

M. Rochon: Il y a un élément, là, je pense, qui est légèrement différent. La question est bonne, là, vous nous poussez vraiment à tout... Il y a un élément, là, je pense, qui fait la différence. Je dis: Votre question est bonne parce que ça nous pousse vraiment à apporter toutes les clarifications. La Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles prévoit... non, la Loi sur la santé et sécurité du travail, c'est-à-dire, plutôt, prévoit le retrait préventif dans la mesure où il y a un risque pour la grossesse relié au travail et aux conditions de travail. Là, ce qu'on prévoit ici, c'est plus une situation où il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère de l'enfant qui n'est pas nécessairement relié aux conditions de travail, au milieu de travail.

On dit: «...occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial, sans salaire», où on protège aussi son emploi. Alors, on pourrait avoir une situation où le risque d'interruption, le risque pour la santé est indépendant du milieu de travail. Parce que, dans le milieu de travail, je pense qu'un de ces congés-là peut être donné, à moins que l'employeur puisse trouver un autre travail qui ne cause pas de risque pour la grossesse. Alors, dans ce cas-là, c'est vraiment une situation où la femme ne peut pas travailler pour une raison qui n'est pas reliée à son travail. Alors, c'est vraiment une situation différente.

M. Tranchemontagne: ...

Le Président (M. Rioux): Alors, vous voulez un temps de réflexion?

M. Tranchemontagne: Oui. On veut un temps de discussion surtout.

Le Président (M. Rioux): Alors, on va suspendre quelques secondes.

(Suspension de la séance à 22 h 56)

(Reprise à 23 heures)

Le Président (M. Rioux): Est-ce que les libéraux ont terminé leur caucus? Ce n'était pas évident, hein? Il fallait vraiment spéculer pour savoir si vous aviez terminé. Mais je suis heureux quand même que vous ayez terminé. M. le député de La Peltrie, reprenez votre siège, les libéraux sont enfin revenus avec nous.

Alors, nous avons... Ha, ha, ha! Nous sommes toujours à l'article 36, à l'amendement de l'article 36.

M. Rochon: Non, pas encore. On a fini 81.5.1?

Une voix: On l'a vu.

M. Rochon: Ah bon! Excusez. O.K.

M. Tranchemontagne: ...M. le Président, si on adoptait le .1, le 81.5.1, dans le 36, puis après ça qu'on passe au .2.

Le Président (M. Rioux): Oui, oui, oui. Oui, oui. Sans problème.

M. Tranchemontagne: O.K. Parce qu'il y a un amendement sur le .2.

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

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Rioux): Adopté. Alors, nous allons au 81.5.2.

«Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger[...] — ledit — congé.

«Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée [...] de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement», l'événement étant l'interruption, évidemment.

Alors, M. le ministre, le pourquoi de l'amendement.

M. Rochon: Alors, l'amendement — voyons ce qu'il est d'abord — vient...

(Consultation)

M. Rochon: Bon. Alors, au premier paragraphe, au premier alinéa, je devrais plutôt dire, le 81.5.1, où on lit, à la fin, «de la durée indiquée au certificat médical», on dirait plutôt «d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé», la raison étant la suivante: le règlement de la Loi des normes du travail, article 21 — et c'est ça qu'on voulait ramener dans la loi pour fins de clarification — prévoit déjà que, «lorsque survient une fausse-couche[...] — là, on a changé l'expression par "interruption de grossesse", qui est plus appropriée — ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines».

La question a été soulevée, quand on a eu des discussions, que, comme on le rédige maintenant, si le certificat médical qui est donné est moins de trois semaines, la salariée vient de perdre ce que le règlement de la loi lui accordait déjà, c'est-à-dire trois semaines. Alors, ce qu'on voudrait vraiment, c'est qu'elle puisse avoir de toute façon son trois semaines. Ou bien un certificat médical est à l'intérieur des trois semaines, mais, si ça prenait une période plus longue, c'est qu'elle peut bénéficier de la plus longue des deux périodes, en fait, celle du certificat médical ou trois semaines.

Le Président (M. Rioux): Ça va. C'est clair pour tout le monde? Adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Rioux): Nous avons 81.5.3 également qui était dans le même article: «En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la

sariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue[...] — pour — son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant [...] l'événement.»

Ça va? Adopté. Article 37.

Une voix: 36...

Le Président (M. Rioux): 36, adopté. Adopté?

Une voix: Oui.

Le Président (M. Rioux): Article 37. Alors, l'article 37, là, ça modifie 81.7, qui est abrogé. Ça va? Ça va pour l'abrogation? L'article 38. À l'article 38, l'article 81.9 de cette loi est modifié par le remplacement de «L'employeur» par «Malgré l'avis prévu à l'article 81.6, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'employeur» peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

C'est bien correct. Adopté?

Une voix: Oui.

Le Président (M. Rioux): 39. À l'article 39, l'article 81.10 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, des mots «n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire» par le mot «mineur».

Alors: «Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne — en tout cas — qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé...» O.K.?

«Le présent article ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.»

Une voix: C'est déjà dans la loi.

Le Président (M. Rioux): C'est déjà, oui.

M. Tranchemontagne: ...poser une question?

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

M. Tranchemontagne: Mineur, c'est 18 ans et moins, moins de 18 ans, vous savez. Il me semblait que le texte précédent était plus logique, si je peux dire, puisqu'on parlait d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est assujéti à l'obligation de fréquenter l'école scolaire. Donc, mettons six ans, je ne sais pas trop...

Le Président (M. Rioux): La fréquentation obligatoire pour les écoles secondaires, c'est 16 ans.

M. Tranchemontagne: «Mineur», ça m'apparaît large.

M. Rochon: Rappelons-nous qu'on est toujours dans l'harmonisation. Ha, ha, ha! Ce qu'on fait, en fait, c'est qu'on rajoute deux ans, là. Présentement, notre loi qu'on amende disait que le père et ma mère, et le

reste, bon. «À compter duquel un enfant est assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire», ça, c'est 16 ans, je pense.

Une voix: Oui.

M. Rochon: Si on dit «un enfant mineur», c'est 18 ans. Alors, ça rejoint un enfant un peu plus âgé.

M. Tranchemontagne: C'est 16 ans, le...

M. Rochon: La fréquentation scolaire? C'est ça, il me semble.

Une voix: Oui, oui, c'est 16 ans.

Le Président (M. Rioux): La fréquentation obligatoire.

M. Tranchemontagne: N'ayant pas atteint l'âge...

Le Président (M. Rioux): La fréquentation obligatoire, l'obligation d'aller à l'école, c'est de la maternelle jusqu'à 16 ans.

M. Tranchemontagne: ...ça. Pas 16 ans. Pas 16...

Le Président (M. Rioux): Pardon?

M. Tranchemontagne: Excusez-moi, de la façon que je lis le 81.10, là, on parlait d'un enfant qui était en bas âge. «N'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est assujéti à l'obligation», ce n'est pas après, c'est avant.

Mme Gauthier: Il ne l'a pas atteint. C'est avant.

M. Rochon: «N'ayant pas atteint l'âge à compter duquel[...] — l'enfant — est assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire».

M. Tranchemontagne: Donc, c'est avant.

M. Rochon: Donc, 16 ans.

Mme Gauthier: Bien non! «N'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est assujéti à l'obligation», ils ne vont pas à l'école à trois ans, là.

M. Rochon: Le père, la mère et la personne qui adopte un enfant qui a moins que l'âge obligatoire de fréquentation scolaire, ça veut dire qu'il a moins de 16 ans, non?

Mme Gauthier: Il n'a pas atteint l'âge.

M. Rochon: C'est ça, donc qui a moins que cet âge-là. Ce qu'on prévoyait, c'est que la personne qui adopte un enfant...

Mme Gauthier: Oui, en bas âge.

M. Rochon: On va couvrir jusqu'à l'âge de 16 ans. Qui n'a pas atteint l'âge, donc qui a moins de 16 ans.

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Rochon: Là, on va plutôt dire «qui a moins de 18 ans», en disant «mineur», plutôt qu'une référence à l'âge de la fréquentation scolaire.

● (23 h 10) ●

Le Président (M. Rioux): 18 ans et moins.

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): C'est peut-être la fréquentation scolaire obligatoire qui est embêtante.

(Consultation)

M. Rochon: Elle a raison. Alors, M. le Président, clarifions.

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

M. Rochon: Relecture. La députée de Jonquière a raison.

Une voix: Et le député de Mont-Royal aussi.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Rochon: Non, mais celle qui s'est exprimée le plus clairement, c'est la députée de Jonquière, sur cette question. Ha, ha, ha!

Mme Gauthier: Je vais m'en aller de l'autre bord.

M. Rochon: Ha, ha, ha! Non, non, mais vous avez raison. Quand on dit «la personne qui n'a pas atteint l'âge», c'est plutôt l'âge de début de l'école que...

Une voix: Bien oui!

M. Rochon: Bon, vous avez raison. C'est ça.

Le Président (M. Rioux): L'entrée en maternelle scolaire.

M. Rochon: Et là, donc, on veut couvrir vraiment encore plus, là, c'est qu'on voudrait couvrir l'enfant mineur, donc l'enfant qui est de fréquentation scolaire. Tant que l'enfant est mineur, c'est-à-dire jusqu'à l'âge de 18 ans, le congé parental va s'appliquer. Parce que là, on avait vraiment le genre de situation où il fallait vraiment que quelqu'un adopte un enfant de moins de six ans, en pratique, pour avoir le congé parental. Là, le congé parental va couvrir toute la période pendant laquelle l'enfant est mineur, donc ce sera...

Mme Gauthier: Si je comprends bien, s'il arrive un accident à mon frère, malheureusement, si j'adopte ses deux enfants de 14 ans et de 15 ans, je vais avoir droit à un congé de 52 semaines pour adopter mes neveux et nièces?

M. Rochon: Donc, congé parental, oui. C'est ça que ça dit. Encore là, on harmonise avec la Loi sur l'assurance parentale.

Le Président (M. Rioux): Non, pas ça, là, mais c'est une bonne nouvelle, quand même.

M. Rochon: Alors, on dit que, si la personne prend le congé prévu à l'assurance parentale, elle va protéger son emploi.

M. Tranchemontagne: Bien, l'enfant est à l'école tout le temps, tu sais. Pourquoi t'aurais besoin de 52 semaines? C'est ça que je ne comprends pas.

M. Rochon: On peut bien refaire la discussion sur l'assurance parentale, mais elle est faite, là.

M. Tranchemontagne: Non, non, je comprends ça, mais regarde, là. Je comprends que c'est sans salaire, puis on peut le dire partout, là, sans salaire. Ça fait qu'on va arrêter d'en parler.

M. Rochon: C'est un congé que l'assurance parentale prévoit, un congé sans salaire. Tout ce qu'on vient faire ici, c'est qu'on protège le lien d'emploi pendant la période prévue sur... Autrement, on avait une loi sur l'assurance parentale qui devenait assez difficile d'application parce que quelqu'un pouvait vouloir se prévaloir du congé que lui donne l'assurance parentale, quand la loi serait en application, mais il risquait de perdre son emploi. Alors, ça annulait un peu la Loi de l'assurance parentale.

Le Président (M. Rioux): Alors, est-ce que ça dispose de 39?

M. Rochon: Remarquez que, l'adoption, il ne faut pas faire un débat là-dessus, là... d'un enfant de 14, ou de 15 ans, ou de 16 ans, il peut y avoir des conditions. Il faut dire que le parent prend toujours le congé à ses frais, mais il peut y avoir des conditions: cet enfant-là a des problèmes, puis ça demande peut-être autant de temps et même plus qu'un enfant plus jeune. Ce n'est pas farfelu, là, comme situation. Ça peut vraiment être un adolescent qui a vraiment besoin que ses parents s'y consacrent un peu plus, et la personne ne va pas nécessairement prendre les 52 semaines. Elle peut fractionner des semaines à l'intérieur de cette période-là.

M. Tranchemontagne: Mais, règle générale, si ce n'est pas un enfant à problèmes, il est à l'école, normalement.

M. Rochon: Le parent n'aura pas intérêt à prendre un congé à ses frais. Mais, s'il veut vraiment le prendre pareil pour des raisons mineures, bien, il n'aura pas son salaire pendant ce temps-là de toute façon. Il faut toujours réaliser ça, là, la situation...

Le Président (M. Rioux): ...problème.

M. Rochon: Bien oui!

M. Tranchemontagne: Oui, oui, non, non, mais...

Le Président (M. Rioux): Que t'adoptes suite au décès de ses parents ou des trucs comme ça...

M. Tranchemontagne: Je ne dis pas qu'il n'y a pas des cas, mais on ne fait pas une loi pour des cas, là, on fait une loi pour l'ensemble, tu sais.

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

M. Laprise: Moi, c'est un éclaircissement, là. C'est parce que je voulais savoir si c'est... Prenez comme une personne, un homme ou une femme va pouvoir adopter des enfants d'un autre conjoint, par exemple, dans une famille reconstituée. À ce moment-là, des fois il y a des enfants de 14, 15 ans. Est-ce qu'ils sont prévus là-dedans aussi? Non?

Le Président (M. Rioux): Pour les familles reconstituées?

M. Laprise: Un salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

Le Président (M. Rioux): Il ne pourrait pas. O.K.

M. Laprise: Ce n'est pas prévu. Ça va.

Le Président (M. Rioux): Ça va?

M. Laprise: Ça va.

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

Une voix: Oui.

Le Président (M. Rioux): Article 40.

Mme Gauthier: Sur division.

Le Président (M. Rioux): Sur division. À l'article 40, nous avons un amendement qui vise à remplacer l'article 40 du projet de loi par le suivant. On remplace l'article 40.

L'article 81.11 de la loi est modifié par:

1° le remplacement, au premier alinéa, des mots «le jour» par les mots «la semaine» partout où ils se trouvent;

2° l'ajout de l'alinéa suivant:

«Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus au règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.»

Alors, voilà l'amendement. Ça vise à s'harmoniser avec un texte qu'on a adopté antérieurement. M. le ministre.

M. Rochon: Bon, M. le Président, on est strictement, dans les deux cas, l'amendement et ce que propose le projet de loi, là, pour le deuxième alinéa, quand on va y arriver, dans l'harmonisation avec la Loi sur l'assurance-emploi et la Loi sur l'assurance parentale. Les deux, dans ce cas-là?

Une voix: Oui.

Le Président (M. Rioux): Lois sur l'assurance-emploi et l'assurance parentale.

M. Rochon: C'est ça. On fait strictement harmoniser.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

M. Rochon: Alors, pour l'amendement, ces lois-là parlent de semaines plutôt que de jours.

Le Président (M. Rioux): Est-ce qu'il y a un accord sur l'amendement? M. le député de Maskinongé.

M. Désilets: Oui, il y a un accord.

Le Président (M. Rioux): Ah! vous êtes en accord. Excusez-moi.

M. Désilets: On est en accord avec ça, tout le monde.

Le Président (M. Rioux): Je pensais que vous manifestiez un désir de clarification.

M. Désilets: Non, c'est très clair.

Le Président (M. Rioux): Ça va. Ça va. Mme la députée de Terrebonne.

Mme Caron: M. le Président, en fait, on a notre réponse, là, par rapport à la procédure d'adoption parce qu'on retrouve que le congé parental peut débiter la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.

Une voix: C'est beau.

Le Président (M. Rioux): C'est formidable, n'est-ce pas? On fait d'une pierre deux coups. Avez-vous pensé? Ce n'est pas fréquent. Ha, ha, ha! Alors, pour les explications du ministre, ça va?

Une voix: Oui.

Le Président (M. Rioux): Alors, s'il n'y a pas d'autres questions, nous allons passer à l'adoption de l'amendement. Adopté?

M. Tranchemontagne: Oui, adopté.

Le Président (M. Rioux): Adopté. Deuxième paragraphe. L'article est modifié... «Le congé parental peut débiter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié — a-t-on pensé. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.»

M. Rochon: Ça, c'est la loi telle qu'elle est présentement.

Le Président (M. Rioux): Telle quelle.

M. Rochon: La loi. O.K.

Le Président (M. Rioux): «Toutefois, le congé parental...»

M. Rochon: Là, on rajoute...

Le Président (M. Rioux): Là, on entre vraiment dans le nouveau texte. «Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévues[...] — au — règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.»

Voilà. Discussion. M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Question.

Le Président (M. Rioux): Question.

M. Tranchemontagne: On dit que le congé parental... Je parle de l'ajout, là, de l'amendement. «Dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement», c'est quoi, les cas et conditions prévus? Parce qu'on dit, à l'amendement: «Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement...» La question, c'est: C'est quoi, les cas puis les conditions prévus par règlement que ça peut s'extensionner jusqu'à 104 semaines?

Le Président (M. Rioux): Alors, vous voulez savoir ce que ça veut dire, les règlements...

M. Tranchemontagne: Oui. C'est quoi, les cas, les conditions?

Le Président (M. Rioux): ...la réglementation pertinente à de tels cas. Très bien. M. le ministre.

● (23 h 20) ●

M. Rochon: Je plaide toujours l'harmonisation, M. le Président. C'est parce que la Loi sur l'assurance parentale prévoit que «les circonstances dans lesquelles la période de prestations peut être prolongée ou prendre fin sont fixées par règlement du Conseil de gestion — de l'assurance parentale — sous réserve» d'une période de prestations...

Le Président (M. Rioux): Du Conseil?

M. Rochon: Sous réserve... Le Conseil de gestion de l'assurance parentale.

Le Président (M. Rioux): Le Conseil de gestion. O.K.

M. Rochon: «...sous réserve qu'une période de prestations ne peut, une fois prolongée, excéder 104 semaines.»

Le Président (M. Rioux): O.K.

M. Rochon: Alors, on va protéger l'emploi pour la même période que l'assurance maximale parentale prévoit.

M. Tranchemontagne: Je n'ai pas de problème avec...

M. Rochon: Par règlement du gouvernement, on s'entend que ce ne sera pas un autre règlement qui va être fait, ou ça va être un règlement des normes du travail qui va s'harmoniser sur le règlement de l'assurance parentale si c'est nécessaire d'en faire un autre.

M. Tranchemontagne: M. le ministre, je n'ai pas de problème avec la protection de l'emploi jusqu'à 104 semaines, je n'ai pas de problème avec l'harmonisation, sauf que vous admettez avec moi qu'ici ce soir là, on ne sait pas c'est quoi, les conditions de ça. Et là il faut se mettre dans le contexte de la Loi sur les normes du travail. On parle de salariés qui probablement travaillent en grande majorité dans des PME, et, un employé absent pendant 104 semaines, là, même s'il n'est pas payé — bon, je vais courir au devant des coups — même s'il n'est pas payé, une absence de 104 semaines, ça m'apparaît énorme dans une entreprise où il y a cinq ou 10 employés. C'est juste ça. Et je ne veux pas empêcher ça, là, je veux juste bien comprendre c'est quoi, les cas, c'est quoi, les — comment on dit ça? — conditions prévues.

Le Président (M. Rioux): ...le 104 semaines.

M. Tranchemontagne: Bien oui. C'est ça, tu sais.

Le Président (M. Rioux): C'est ça, oui. M. le député de Roberval, avez-vous un commentaire là-dessus, quoi?

M. Laprise: Je trouve ça long aussi, 104 semaines. C'est 70 semaines pour le père et 70 semaines pour la mère. Ils peuvent le prendre chacun leur tour.

Le Président (M. Rioux): C'est ça.

M. Laprise: ...pour l'enfant, là. Très bon pour l'enfant.

Le Président (M. Rioux): On suspend.

M. Rochon: ...on ajoute des éléments. Le dernier commentaire du député de Mont-Royal, à l'effet qu'on a une période qui commence à être longue pour une PME, de 104 semaines, on comprend bien, là, que ce qu'on a lu ne rallonge pas la durée du congé, qui reste 52 semaines. Mais ce que ça rallonge, c'est la période de temps pendant laquelle les 52 semaines peuvent être prises. Alors, au lieu d'être pris sur une période d'un an...

Le Président (M. Rioux): Il s'étale.

M. Rochon: ...il peut être étalé par fractionnement sur deux... Par contre, l'autre question pour laquelle je n'ai pas de réponse parce que c'est une discussion qui a eu lieu puis c'est un règlement qui va être fait dans le cas de l'assurance parentale, c'est-à-dire à quel genre de conditions et de circonstances on pense quand on prévoit faire un règlement qui va permettre l'étalement sur 104 semaines, ça, je ne peux pas vous donner de réponse à ça.

Le Président (M. Rioux): Un règlement à cette loi qui sera voté... qui n'est pas adopté...

M. Rochon: La loi qui est votée, qui est adoptée...

Le Président (M. Rioux): Mais qui n'est pas en vigueur.

M. Rochon: ...mais qui n'est pas encore en application, donc le règlement n'est pas encore fait.

Le Président (M. Rioux): Il y a un règlement à venir de ce côté-là. O.K.

M. Rochon: Bien, on dit qu'il pourra y avoir un règlement qui va prévoir un étalement possible de la période du congé parental sur deux ans plutôt que de couvrir la seule année qui est la période du congé lui-même.

Le Président (M. Rioux): C'est un élément de réponse, ça. O.K.

M. Tranchemontagne: Juste pour être sûr que j'ai bien compris l'explication du ministre, ça voudrait dire que, par exemple, on pourrait penser à quelqu'un qui ne prendrait pas de congé parental pendant les 52 semaines après la naissance de l'enfant et soudainement déciderait de prendre ses 52 semaines la deuxième année que l'enfant... après que l'enfant a un an, si tu veux. C'est-u ça que je comprends?

M. Rochon: Oui.

Le Président (M. Rioux): À la limite.

M. Rochon: À la limite, oui...

M. Tranchemontagne: J'ai de la misère à suivre ça. Pourquoi?

M. Rochon: ...mais selon des circonstances qui seront prévues dans le règlement.

Le Président (M. Rioux): Oui, oui, oui. Un règlement à venir.

M. Tranchemontagne: J'ai de la misère à comprendre pourquoi quelqu'un ne prendrait pas son congé parental au moment où l'enfant vient de naître, là, ou, en tout cas, plus jeune, puis il le prendrait après un an. J'ai un peu de misère à trouver des raisons qui pourraient justifier ça.

Mme Gauthier: Bien, ça peut être le père qui...

Le Président (M. Rioux): Bien, c'est ce que soulevait également le député de Roberval tout à l'heure. Oui. Bien. Alors...

M. Rochon: Bon, je répète, là, qu'on ne crée pas cette... Les lois d'assurance parentale, comme, à cet égard, je pense, aussi la Loi de l'assurance-emploi, oui,

prévoient déjà ça. Donc, ça existe déjà. Une personne peut faire ça. Ce qui n'était pas réglé, là, c'est de s'assurer que, si deux lois prévoient l'étalement du congé parental, on n'aurait pas fait l'harmonisation, c'est-à-dire qu'on ne couvrirait pas la même période pour protéger le lien d'emploi. Je m'excuse de le répéter, là, mais c'est tout ce qu'on rajoute de plus en faisant ça. Bon.

Maintenant, là des gens me font des suggestions de ce à quoi on peut penser que le règlement pourrait éventuellement prévoir, pourquoi une personne, dans les premiers six mois ou la première année où son enfant pourra avoir besoin de lui, il ne va pas prendre le congé. Ça peut être des raisons pour lesquelles cette personne-là est elle-même empêchée de le faire, pour une raison de maladie, pour une raison d'absence du pays, je ne sais pas, moi, un père qui est un militaire, qui est en mission à l'extérieur du pays pendant six mois. Il ne peut pas prendre son congé pendant cette période-là.

Une voix: Oui, oui.

M. Rochon: Bien, c'est ça. Il revient ou il a été malade de façon importante et ne peut pas assumer ses responsabilités parentales. Ça peut être une circonstance que le règlement prévoit qu'à ce moment-là, son 52 semaines, il peut quand même l'utiliser sur une période qui va au-delà de 52 semaines après la naissance. C'est à ce genre de choses là auquel il faut penser, ce genre de situations là.

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

Mme Gauthier: Est-ce que ça pourrait couvrir aussi le cas où, par exemple, la mère, qui est couverte par une convention collective de travail avec un assurance groupe, qui travaille dans une grosse boîte, a son congé de maternité, à l'expiration de son congé de maternité, c'est le père, en vertu de la Loi sur les normes — lui, il travaille dans une plus petite boîte — qui, en vertu de la Loi sur les normes, prend son congé parental?

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

M. Rochon: Là, je ne sais pas qu'est-ce qui sera dans le règlement, mais, oui, en théorie, je pense que le règlement pourrait prévoir une situation comme ça aussi.

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

M. Tranchemontagne: Adopté, mais...

Le Président (M. Rioux): Adopté. 42.

M. Rochon: Conciliation travail-famille.

Des voix: 41.

Le Président (M. Rioux): 41.

M. Rochon: On a un amendement, hein, je pense?

Le Président (M. Rioux): À l'article 41, il y a un amendement. Alors, à l'article 41 du projet de loi, c'est: Remplacer, à la fin, les mots «en raison de son état de santé» par «ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé».

Ça va? Petite modification. Est-ce que ces modifications-là vous conviennent? Ça va? Très bien. Alors, on dispose de l'amendement? Adopté. Ensuite, est-ce que l'article maintenant est adopté?

Une voix: Adopté.

Le Président (M. Rioux): Adopté. J'ai envie que l'on dispose, à l'article 34, du nouveau texte qui a été rédigé. À l'article 34, il y avait un amendement, là, qui visait à remplacer l'article 81.4.1 par le suivant: «Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement.» Ça, c'était une volonté de rendre les affaires limpides. Adopté?

Des voix: Adopté.

● (23 h 30) ●

Le Président (M. Rioux): Adopté. Bon! 41, c'est fait. Nous allons à 42. À 42, l'article 83.13 de la loi est modifié... J'ai dit «83», hein? Non, non. C'est 81.13. Par la suppression de «ou par [...] règlement pris en vertu de l'article 81.7» et par l'ajout de l'alinéa suivant: «Si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.»

Une souplesse. Alors, «si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental». Ça, il y avait eu des représentations de faites là-dessus, si ma mémoire me sert bien. M. le ministre, vous vous souvenez? Au moins, il y a deux groupes qui sont venus revendiquer...

M. Rochon: Des représentations qui supportaient...

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Rochon: C'est ça.

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

43. L'article 81.14 de la loi est modifié par le remplacement de «Sous réserve d'un règlement pris en vertu de l'article 81.7,» par le mot «Le». C'est tout un amendement. J'imagine que le débat sera assez court. Adopté.

44. 81.15 de la loi est remplacé par les suivants: «81.15. La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

«Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental.»

81.15, oui, c'est ça. Il n'y a pas d'amendements qui ont été apportés, là, c'est juste la proposition telle quelle. Ça va?

M. Tranchemontagne: Question, M. le Président. J'ai lu le cahier de l'impact sur les normes et puis je dois dire que, la section où on parle de la contribution de l'employeur, là, si l'employé décide de poursuivre dans les régimes d'assurance, ou de fonds de pension, ou quoi que ce soit, je dois admettre que c'est assez complexe et lourd et j'aurais besoin d'un peu d'explications. Je ne sais pas si le ministre peut nous aider à comprendre un petit peu plus.

Le Président (M. Rioux): On peut y aller avec vos questions.

M. Tranchemontagne: Bien, je vais vous dire, je trouve ça assez lourd comme explications, là. Je n'ai pas grand-chose d'autre à dire.

Le Président (M. Rioux): De quelles explications parlez-vous?

M. Tranchemontagne: Bien, c'est parce qu'on parle d'études qui ont été faites, de questionnaires — je ne sais pas si c'est des questionnaires, mais en tout cas — d'études faites par Ressources humaines Canada, etc., qui déterminent que, par exemple, les...

Le Président (M. Rioux): M. le député de Mont-Royal, à quelle page êtes-vous?

M. Tranchemontagne: Entre autres, la page 23. O.K.?

Le Président (M. Rioux): 23.

M. Tranchemontagne: On parle d'évaluation d'impact. On dit: «Dans le cadre des régimes d'assurance collective, d'après les renseignements recueillis auprès des représentants d'assureurs, la règle générale prévoit que les primes sont payées à parts égales employeur-employé — bon, ça, ce n'est pas un grand "statement", là. Les nouvelles dispositions de l'assurance emploi en vigueur depuis janvier sont passées de 10 à 35 semaines. Des données préliminaires de Développement et Ressources humaines Canada suggèrent que les salariés se sont absentés en moyenne 24,4 semaines en 2001. Suivant cette statistique, les déboursés pourraient atteindre 13 millions pour les employeurs du secteur privé ou encore — je vais arrondir, là — 995 \$ par congé, comme illustré au tableau ci-dessous.» Là, on le met par sections. Vous avez retraite, maladie, soins dentaires, etc., ce qui fait le total d'environ 995 \$, tu sais.

Et là on nous dit, après: «Il est peu probable qu'un salarié contribue au paiement de sa cotisation à son régime de retraite. En effet, les salariés en congé de maternité peuvent cotiser à leur régime de retraite, mais peu de salariés exercent ce droit en raison du coût important que comporterait le maintien de leur participation.»

Et puis après ça... Attendez un petit peu. Ainsi... C'est ça. La conclusion, c'est: «Ainsi, le montant qu'un employeur pourrait devoir verser se situerait davantage aux alentours de 500 \$ par congé si l'absence était de 25 semaines.» Je suppose que le 25 semaines, ça réfère aux 24,4 dont j'ai parlé tantôt. Je dois admettre, là, qu'on part d'études puis d'hypothèses assez difficiles à suivre ou nébuleuses pour...

Le Président (M. Rioux): Vous craignez qu'il y ait des salariés qui soient incapables de participer au régime en vertu des coûts?

M. Tranchemontagne: Je ne sais pas. C'est parce que là, les chiffres qu'on nous dit, si c'est pour 25 semaines en moyenne, ce serait 995 \$. Si on nous dit: On l'estime à 500 — c'est ce qu'on nous dit — ça voudrait dire que, je ne sais pas, moi, les salariés, 50 % d'entre eux y contribueraient ou y contribueraient juste pour la moitié. Comme, par exemple, s'ils contribueraient juste pour la retraite, ça ferait 497 \$, ou, si vous voulez, le 500 \$. Je ne sais pas.

Le Président (M. Rioux): Voulez-vous connaître la position des assureurs sur un sujet semblable ou celui des travailleurs?

M. Tranchemontagne: Bien, la position des travailleurs, c'est ça qu'on cherche à déterminer pour voir... En fait, ce que cette étude-là essaie de nous dire, c'est: C'est quoi, l'impact d'une telle mesure? O.K.? Alors, moi, comme on parle de PME, de petits entrepreneurs, bien, je me dis: O.K., c'est quoi, l'impact? On estime, dans ce cas-là, le cas que...

Vous m'avez demandé une page, là, je suis allé à la page 23 où, par exemple, on parle de ça. Et là on estime que ça ferait 500 \$ par salarié. Mais on ne semble pas avoir de données précises sur lesquelles on se base pour arriver là, tu sais.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, on va suspendre quelques secondes.

(Suspension de la séance à 23 h 38)

(Reprise à 23 h 40)

M. Rochon: Dans le cas de figure ici, là, on a retenu ce à quoi vous faites référence, que, les gens ayant droit à un congé total, congé parental, de 52 semaines, d'après les comportements qui se passent actuellement, les gens ne prennent pas 52 semaines, globalement — parce qu'il faut bien se rappeler toujours que c'est un congé sans solde — prennent plutôt la moitié de ça comme congé, à peu près 25 semaines. Donc, le postulat a été de dire que, dans l'avenir, les gens vont plutôt globalement prendre en moyenne 25 semaines que de prendre toutes les 52 semaines.

Deuxièmement, à partir de 25 semaines, on fait le calcul que, si les gens contribuent, les salariés, pour maintenir tous leurs avantages sociaux, ça va donner 13 millions.

M. Tranchemontagne: Ça, je n'ai pas de problème.

M. Rochon: On dit qu'en général on peut penser que... En tout cas, des représentants d'assureurs nous ont dit que ça pourrait être la moitié de ça. Mais, dans la somme totale qu'on a faite pour arriver à l'impact global de 188 millions, on a retenu 13 millions, on n'a pas retenu l'hypothèse minimale. Donc, on dit: 25 semaines,

c'est le postulat qu'on regarde. Si les gens protègent tous leurs avantages sociaux, ça pourrait aller jusqu'à 13 millions comme impact. Si, comme certains assureurs pensent, ils vont en protéger la moitié parce que le régime de retraite, qui compte pour la moitié de ça, pourrait être jugé trop lourd, ça pourrait être 6 millions, 6 ou 7 millions. Mais, pour avoir un total d'impact qui ne favorise pas trop l'hypothèse minimaliste, on a retenu plutôt le 13 millions.

Alors, c'est ça, je pense, qui est la logique derrière ça. Je pense bien que... On peut toujours dire: Est-ce qu'on fait l'hypothèse que, même si, d'après les données qu'on a... Parce que vous parlez de 25 semaines, là. C'est quand même d'après les informations qu'on a de ce qu'est le comportement des gens dans des situations comme ça. Si on voulait mettre une hypothèse maximale de dire: Tout le monde va prendre ses 52 semaines, bon, bien là on ne parlerait pas de 13 millions, on parlerait évidemment de 26 millions si on voulait vraiment... Puis on rajouterait donc 13 millions aux 188 millions du total global. On s'approcherait de 200 millions. Puis, au lieu d'avoir 0,18 % de la masse salariale, on serait à 0,2 de la masse salariale, avec un autre postulat maximaliste sur ma...

Le Président (M. Rioux): Selon les techniciens qui ont travaillé là-dessus, là, 25 semaines, c'est dans les hypothèses réalistes.

M. Rochon: Oui. Quand même, 25...

Le Président (M. Rioux): C'est une moyenne observée, je dirais, une moyenne observée.

M. Rochon: ...semaines — oui, c'est ça — comme congé parental, ce serait... parce qu'il ne faut pas oublier que c'est sans solde.

Le Président (M. Rioux): Ah oui!

M. Rochon: Alors, les gens absorbent un coût, là, de ça.

Le Président (M. Rioux): O.K.

M. Rochon: Je ne sais pas si ça éclaire un peu, là, mais je pense que c'est un peu ça que...

Le Président (M. Rioux): M. le député, voulez-vous un temps d'arrêt?

M. Tranchemontagne: Petit temps d'arrêt, s'il vous plaît, deux secondes.

Le Président (M. Rioux): Oui, un temps d'arrêt.

(Suspension de la séance à 23 h 43)

(Reprise à 23 h 45)

Le Président (M. Rioux): Nous reprenons nos travaux. M. le député.

M. Tranchemontagne: M. le Président, dans le deuxième alinéa du...

Le Président (M. Rioux): M. le député... Très bien. Je pense que... Très bien. Vous êtes écouté, là, maintenant.

M. Tranchemontagne: L'article 44. Dans le deuxième alinéa de l'article 44, on dit: «Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou — congé — parental.» Est-ce que ce serait, par exemple, dans l'intention du gouvernement d'offrir à l'employé de faire ses contributions au Régime des rentes du Québec, par exemple, et que le patron pourrait faire... Parce que vous ouvrez la porte de dire: Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages. C'est un exemple que je prends, là. Est-ce que ce serait ça, par exemple, que l'employé pourrait décider de poursuivre sa contribution au Régime des rentes du Québec, et, en conséquence, l'employeur devra aussi mettre sa portion, sa part?

Le Président (M. Rioux): O.K. La question du député a été bien saisie?

(Consultation)

M. Rochon: M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Rochon: D'abord, précisons qu'il ne s'agit pas de quelque chose de nouveau, là, la loi déjà actuellement prévoit, à l'article 81.16, que le gouvernement détermine, par règlement, les avantages dont un salarié peut bénéficier durant un congé de maternité, et le reste. On reprend ce que la loi a déjà. Ça, ça avait été ajouté à la loi, je pense, en 1990, et il n'y a pas eu, depuis ce temps-là, de règlement pour déterminer d'autres avantages que ceux qui sont déjà prévus, c'est-à-dire la retraite et les assurances.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, M. le député.

M. Tranchemontagne: Bien, c'est ça, je ne suis pas sûr. On nous dit: «Le gouvernement détermine, par règlement — donc, on a fait une affirmation, là, détermine, par règlement — les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité...» Alors, moi, la question que je me pose, c'est: C'est quoi, ces autres... Alors, je vous ai donné l'exemple du Régime des rentes du Québec, je n'en ai pas d'autre qui m'est venu à l'esprit, là. Mais c'est-u ça, l'intention? C'est quoi?

M. Rochon: Là, le Régime des rentes, c'est déjà... Il y en a deux qui sont déjà prévus.

(Consultation)

M. Rochon: C'est ça, le régime de retraite et les assurances. Ce qui pourrait être ajouté par règlement, c'est d'autres éléments qui sont déjà prévus dans les lois... qui font partie de la couverture de la Loi des normes du travail. Par exemple, on pourrait vouloir rajouter

l'indemnisation pour les congés fériés ou quoi que ce soit d'autre comme avantage qui ferait partie des normes du travail, qu'on pourrait vouloir rajouter par règlement, après évidemment étude d'impact, règlement, publication, discussion, puis le reste. Est-ce que ça répond à la question?

M. Tranchemontagne: Bien, c'est large, c'est un chèque en blanc, là.

M. Rochon: C'est-à-dire, c'est un chèque en blanc... de dire que, par règlement, on peut élargir, oui, mais pas inventer n'importe quoi, il faut que ça reste dans le cadre de ce que la Loi des normes du travail couvre.

M. Tranchemontagne: ...à titre d'exemple, là. Je comprends que c'est juste un exemple, mais c'est un exemple qui serait très coûteux pour les employeurs.

M. Rochon: Oui, oui, mais...

M. Tranchemontagne: Vous avez parlé, l'autre jour, de 400 millions, je pense...

● (23 h 50) ●

M. Rochon: Oui, oui. Oui, oui. Je ne nie pas ça, là, mais est-ce qu'il y aurait une raison pour ne pas se donner dans la loi, comme on fait souvent, une habilitation pour réglementer éventuellement? Ça ne veut pas dire qu'on va le faire, mais, si on le fait... Puis, encore là, quand on fait un règlement, ce n'est pas fait en catimini, ça. Un règlement, il faut qu'il y ait étude, il faut qu'il y ait un minimum de consensus, il faut que les partenaires concernés soient consultés. Un règlement, c'est prépublié dans la *Gazette officielle*, il y a 45 jours pour réagir à ça. Il y a tout un processus qui fait que les gens ne pourront pas se faire donner un règlement comme ça d'un coup sec, là. Mais c'est des choses qui peuvent se faire dans l'avenir. L'évolution de la conciliation travail-famille et des partages et des avantages, comme on a vu tout à l'heure, c'est quelque chose d'évolutif, c'est quelque chose qui va continuer à évoluer. Est-ce qu'il faudra toujours revenir dans la loi ou est-ce que, dans le cadre de ce qu'est le pouvoir réglementaire... s'habilitier à pouvoir faire des ajustements et une couverture plus grande? C'est tout ce que ça fait, comme on a dans beaucoup de lois. Je pense que c'est une façon assez générale de procéder.

Le Président (M. Rioux): Mais la commission parlementaire peut examiner aussi le règlement lorsqu'il est entré en vigueur.

M. Rochon: Ça pourrait. Une commission parlementaire peut aussi examiner ça. C'est parce qu'on a l'air de dire, si c'est par règlement, de suggérer ou de penser... Je ne dis pas que c'est ça que le député suggère, mais des fois ça a l'air, tu sais, que c'est quelque chose qui va se faire un peu en cachette puis qui va arriver par surprise au monde. On sait bien que ce n'est pas comme ça que ça marche, l'élaboration d'un règlement, mais ça met un processus plus souple, effectivement, que de dire: On va tout mettre strictement dans la loi. Mais, par contre, le règlement ne peut pas dépasser le cadre de la loi. Ça ne peut pas être n'importe quoi.

M. Tranchemontagne: M. le ministre, vous comprendrez mon inquiétude parce que, je veux dire, on vient de vivre la machinerie de production, par exemple, où on avait prévu de faire, par exemple, une commission parlementaire, un mandat d'initiative qu'on s'est donné à cette même commission ci. Ça a été abandonné, puis là vous êtes en train de faire un règlement. Mais quelle sorte d'intervention je peux avoir sur un règlement?

M. Rochon: Si on peut parler de la machinerie de production, on peut en parler, hein? On a travaillé pendant un an et demi là-dessus. On a mis un comité d'experts sur place, puis il y a des gens qui n'étaient pas d'accord. Ils n'ont jamais voulu parler aux experts puis ils n'ont jamais voulu parler au ministère pendant un an. Bon, bien là, s'il n'y a pas eu... Il y a eu consultation. Si les gens n'ont pas influencé le processus, c'est bien parce qu'ils n'ont pas voulu.

Là, il y a une prépublication et il y a 45 jours — ça va aller jusqu'à la fin de janvier — que les gens peuvent réagir, puis là ça répond un peu plus. Alors là, s'il y a un processus démocratique pour faire un règlement puis que le monde ne veut pas jouer le jeu de la démocratie, ce n'est pas le processus qui n'est pas bon. Alors, si c'est exemple-là qu'on veut prendre, là, je soumetts respectueusement que ça s'adonne à ne pas être le bon exemple, ou le bon exemple, dépendant de ce qu'on veut démontrer.

La même chose pourrait arriver dans la préparation d'une loi. Mais ça, ça existe dans la loi actuelle depuis plus de 10 ans, depuis 1990. C'est là. Encore une fois, on n'amène rien de nouveau, la loi était bâtie en se donnant une capacité de faire évoluer les choses, comme normalement on le fait dans le cadre du champ d'une loi, par pouvoir réglementaire. Et ce n'est pas quelque chose de mystérieux, ce n'est pas quelque chose qui va être fait en prenant le monde par surprise. Qu'on ne vienne pas me donner un exemple d'une situation où le monde a eu une stratégie pour vouloir repousser les choses aux calendes grecques.

M. Tranchemontagne: Si je veux vous le donner, l'exemple... Parce que, moi, comme parlementaire, quel sorte de rôle je vais pouvoir jouer face à vos règlements que vous avez déposés, là? Je n'en ai pas, de rôle. Je n'en ai plus, de rôle. Vous êtes d'accord avec ça, je n'ai plus de rôle à jouer. C'est ça que je veux dire.

M. Rochon: C'est clair que ce qui peut se faire par règlement, c'est un processus que le gouvernement gère, mais la démocratie fait que l'opposition, de toute façon, connaît le règlement — il est publié — peut réagir, peut intervenir pendant la période de prépublication au même titre et même plus que tous les citoyens et toutes les citoyennes. Mais ce n'est pas un processus législatif, c'est clair. Si on voulait aller dire: On ne fera rien par règlement, mais on va tout faire uniquement dans la loi pour que ce soit l'Assemblée nationale et non le gouvernement qui fasse tout, ça, c'est un autre genre de débat sur le fonctionnement de nos institutions.

Le Président (M. Rioux): Je répète qu'il n'y a rien qui empêche une commission parlementaire d'examiner un règlement.

M. Rochon: En plus de ça. Ça, c'est sûr.

M. Tranchemontagne: Je comprends, mais là votre exemple n'est pas bon dans l'exemple que j'ai donné.

Le Président (M. Rioux): Non, non, mais, je veux dire, dans la normalité des choses, c'est possible.

M. Tranchemontagne: Si on est pour parler de ça, là, on va en parler aussi. Tu sais, je veux dire, on avait décidé de se donner un mandat d'initiative, puis le tapis nous a été enlevé de sous les pieds, là, tu sais, comme on dit, assez souvent. En tout cas, moi, je m'inquiète de la largeur de l'article qui permet au gouvernement d'intervenir par règlement puis d'imposer d'autres avantages. Quand on dit «imposer», je ne veux pas dire imposer à l'employé, c'est à l'employeur, finalement, ultimement, parce qu'il doit faire sa partie, lui aussi. Tu sais, c'est ça qui est inquiétant. Si j'étais un employeur, je serais inquiet par un tel article.

Le Président (M. Rioux): O.K. Ça va?

M. Tranchemontagne: Bien, ça va, ça ne va pas. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Non, non, mais, je veux dire, est-ce qu'il y a d'autres...

M. Tranchemontagne: Ça ne va pas. Ça va que ça ne va pas.

Le Président (M. Rioux): Il vous est loisible de continuer à poser des questions, je n'ai pas de problème avec ça.

M. Tranchemontagne: En tout cas. Sur division.

Le Président (M. Rioux): Ça va. C'est-à-dire, ça ne va pas, mais...

M. Rochon: On s'entend qu'on ne s'entend pas.

Mme Gauthier: Bien, on n'a pas fini. On n'a pas fini.

Une voix: Oh, oh, oh, oh!

Le Président (M. Rioux): Alors, j'interprète que 44 est adopté sur division.

Mme Gauthier: Bien non, là. Un instant.

M. Tranchemontagne: Non, non. On était à 81.15, là.

M. Rochon: M. le Président, on ne fera pas une conclusion terrible sur le débat, là, mais je vous ai dit que cet article-là qui est dans la loi, il a été mis là en 1990.

Le Président (M. Rioux): 1990.

M. Rochon: 1990. Qui était au gouvernement en 1990?

M. Tranchemontagne: Je ne le sais pas.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Alors, à l'article 81.15.1...

«81.15.1. À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

«Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.»
Questions?

M. Rochon: M. le Président, on a adopté tout à l'heure exactement la même chose dans le cas des absences pour cause de maladie ou d'accident.

Le Président (M. Rioux): C'est ça.

M. Rochon: Alors là on applique la même règle.

Le Président (M. Rioux): C'est ça. Adopté?

Des voix: Adopté.

M. Tranchemontagne: Oui, adopté. C'est le même texte que tantôt.

Le Président (M. Rioux): L'article 45 est abrogé.

M. Rochon: Exactement. On fait la même chose dans les deux cas de congé.

Le Président (M. Rioux): L'article 45 abroge 81.16 de la loi.

M. Rochon: Ce qu'on vient de discuter, qu'on a transporté dans le deuxième alinéa de 81.15.

Le Président (M. Rioux): Et, si on réglait 46 avant de quitter, ça nous permettrait d'aborder le harcèlement psychologique à notre retour demain.

M. Rochon: Ce serait excellent.

M. Tranchemontagne: 81.16? Ah oui, ça, c'est celle qu'on a intégrée au 81.15, hein? C'est ça?

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Tranchemontagne: Ou enfin au 44, là.

Le Président (M. Rioux): Alors, l'article 81.17 de la loi est remplacé par: «Les articles 79.5 et 79.6 s'appliquent au congé de maternité, de paternité ou parental, compte tenu des adaptations nécessaires.»

«Des adaptations nécessaires». C'est de la concordance.

M. Rochon: Purement de la concordance.

Le Président (M. Rioux): Alors, ça...

(Consultation)

Le Président (M. Rioux): Ça, c'est les périodes de repos, hein, 79, si ma mémoire est bonne?

M. Rochon: Non. 79.5, c'est l'article qui prévoit lorsque l'employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus le salarié s'il était demeuré au travail.

Le Président (M. Rioux): 79.5 et .6. O.K. Ça va? Adopté. À l'article 47, la loi est modifiée par l'insertion, après l'article 81.17, de la section suivante. Et là on entre dans le vif du sujet. Et, si vous étiez d'accord, on pourrait reprendre nos travaux demain, après la période de questions. J'ajourne à demain.

(Fin de la séance à 23 h 59)