



---

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

---

---

DEUXIÈME SESSION

TRENTE-SIXIÈME LÉGISLATURE

## **Journal des débats**

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

**Le mercredi 11 décembre 2002 — Vol. 37 N° 69**

Étude détaillée du projet de loi n° 143 — Loi  
modifiant la Loi sur les normes du travail et  
d'autres dispositions législatives (2)

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

---

**QUÉBEC**

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

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

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

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

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

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

Consultation des travaux parlementaires de l'Assemblée ou des commissions parlementaires sur Internet à l'adresse suivante:  
[www.assnat.qc.ca](http://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 mercredi 11 décembre 2002

## Table des matières

### Étude détaillée

Loi sur les normes du travail

Les normes du travail (suite)

Le harcèlement psychologique

L'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail

L'avis de licenciement collectif

1

22

23

### Intervenants

M. Matthias Rioux, président

M. Michel Côté, président suppléant

M. Jean Rochon

M. Guy Lelièvre

Mme Françoise Gauthier

M. André Tranchemontagne

Mme Jocelyne Caron

M. Benoît Laprise

M. Rémy Désilets

Mme Anna Mancuso

M. François Gaudreau



Le mercredi 11 décembre 2002

### Étude détaillée du projet de loi n° 143

(Onze heures cinquante-quatre minutes)

**Le Président (M. Rioux):** Je déclare donc la séance ouverte. Bonjour, M. le député. Et nous poursuivons notre mandat, notre mandat de la commission qui est de procéder à l'étude détaillée du projet de loi n° 143 modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives.

Alors, Mme la secrétaire, vous allez nous faire connaître les remplacements?

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

#### Étude détaillée

##### Loi sur les normes du travail

##### Les normes du travail (suite)

##### Le harcèlement psychologique

**Le Président (M. Rioux):** Alors, lorsqu'on s'est quittés la nuit dernière, nous étions arrivés à un article, je dirais, hautement important, stratégique — c'est la grande nouveauté d'ailleurs de ce projet de loi — le harcèlement psychologique. J'ai reçu un texte d'amendement à 81.18, à moins qu'il y ait d'autres changements, qui se lirait comme suit: «Pour l'application de la présente loi, on entend par "harcèlement psychologique" une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes, hostiles et répétés, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.» Deuxième...

**M. Rochon:** Excusez, M. le Président, de vous interrompre.

**Le Président (M. Rioux):** Vous avez une nouveauté.

**M. Rochon:** Je pense que la version que vous avez n'est pas la plus finale. Ça se peut-u? Par le mot... Quand vous avez dit «hostiles et répétés», il y a un autre...

**Le Président (M. Rioux):** Il y a un autre... O.K. «Vexatoire». Non?

**M. Rochon:** Non, c'est «hostiles ou non désirés».

**Le Président (M. Rioux):** «Hostiles ou non désirés et répétés».

**M. Rochon:** Je m'excuse pour ça. Avez-vous eu le... Oui, oui, oui, vous l'avez fait.

(Consultation)

**M. Rochon:** Il y a eu une erreur dans le choix des...

**Le Président (M. Rioux):** Je vais vous dire, M. le ministre, comme ancien journaliste, là, de ne pas recevoir mon information le premier... Ha, ha, ha!

**M. Rochon:** Non, non, non. Je comprends, là. Il y a quelque chose qui...

**Le Président (M. Rioux):** Ma frustration est profonde, mais je vais gérer ça.

**M. Rochon:** Mais soyez assuré que nous n'avions pas l'intention d'avoir un comportement vexatoire, M. le Président. Ha, ha, ha!

**Le Président (M. Rioux):** Je ne me sens pas harcelé non plus, mais quand même. Alors, oui. Alors: «...une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes hostiles ou non désirés et répétés, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique et physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail[...]. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.»

Alors, voilà les amendements à la définition dont il a été beaucoup question par les groupes qui sont venus témoigner devant cette commission. M. le ministre.

**M. Rochon:** Alors, M. le Président, les modifications sont essentiellement — vous y avez fait un peu allusion — inspirées des commentaires qui nous ont été faits, de quelques consultations qui ont été faites pendant et au lendemain des audiences avec des experts reconnus dans le domaine pour être bien sûr d'être vraiment à jour par rapport à ce qui est l'expérience d'intervention en regard du harcèlement psychologique, le but étant de s'assurer qu'on a une définition la plus précise, la plus claire possible, qui permettra à ceux qui appliqueront la loi d'être capables, avec le moins de marge floue d'interprétation, de vraiment juger si, oui ou non, on a des comportements qui sont, ou des actes qui sont du harcèlement psychologique et qu'on ne risque pas d'avoir une définition fourre-tout qui rendrait ça inapplicable.

Alors, pour illustrer ça, on voit qu'on a rajouté, après «conduite», par exemple, «une conduite vexatoire». «Vexatoire», le terme a été choisi de façon bien précise. J'en ai la définition du *Petit Robert*. «Vexatoire», c'est «qui a le caractère d'une vexation». «Vexation» nous renvoie à l'«action de vexer», et «vexer» a le sens premier de «maltraiter par abus de pouvoir», ou son deuxième

sens, c'est de «blesser dans son amour-propre». C'est vraiment un terme qui veut se référer à ce qui est et ce qui... le comportement et les conséquences qui peuvent en découler, donc un comportement vexatoire se manifestant par des comportements, des actes, des paroles ou des gestes. On a resserré un peu plus, «hostiles», qui n'était pas dans la première définition... Donc, il y a vraiment quelque chose, ce n'est pas juste un comportement banal qui...

**Le Président (M. Rioux):** Un comportement vexatoire n'est pas nécessairement hostile. L'hostilité, c'est très grave.

**M. Rochon:** Oui. Donc, ce n'est pas juste la susceptibilité plus ou moins grande d'une personne qui fait que c'est jugé ou pas, il y a vraiment quelque chose d'un peu plus objectif dans l'acte.

● (12 heures) ●

«Ou non désirés», ça, c'est vraiment maintenu pour s'assurer... Parce que, à un moment donné, on l'avait enlevé, «non désirés», mais là on avait un risque, après vérification, d'exclure de notre notion de «harcèlement psychologique» la partie de harcèlement sexuel, qui n'est pas nécessairement hostile, qui n'est probablement même pas hostile, mais qui peut être vraiment non désiré. Bon. Et «qui porte atteinte» à la définition ou à l'intégrité, ça, je vous le rappellerai, les gens nous ont dit qu'il fallait le clarifier, là, que ce n'était pas un conjonctif qu'on voulait mettre...

«Et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste» au lieu de «conséquences préjudiciables», là, je ne suis pas sûr de vraiment juger qu'on ne veut pas avoir la personne dans la situation où elle doit faire la preuve de conséquences préjudiciables, parce que là on glisse très rapidement vers la lésion professionnelle. Si c'est rendu au point qu'il y a quelque chose, qu'il y a un préjudice de créé, là on n'est plus en amont puis de façon préventive, on est rendu presque sur ce terrain-là. Et, si on pense à l'obligation de moyens qui sera faite aussi à l'employeur, c'est vraiment le milieu de travail qu'on vise, que là on a créé, par ce comportement-là, un milieu de travail néfaste. Bon, ça, je pense que ça vous donne assez de façon succincte comment on a procédé pour ajouter ces termes-là et que ça reflète vraiment des points très valables qui nous ont été soulevés pendant les consultations.

Le deuxième paragraphe qui était déjà là, aussi on l'a, je dirais peut-être, assoupli, parce qu'on disait dans le projet de loi: «Est aussi du harcèlement psychologique une seule conduite grave qui porte» effet... Là, on dit: Une conduite grave peut...

**Une voix:** Une seule.

**M. Rochon:** Une seule. Et ça, je sais qu'il y a eu une discussion là-dessus, puis il y en aura peut-être une ce matin, là. «Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.» Alors, ce qu'on a traduit là, c'est vraiment le «peut» plutôt que «est». Ça donne vraiment la possibilité.

Maintenant, ayant considéré ce qui nous a été dit de ce côté-là... Je pense qu'on a entendu des opinions

vraiment contraires là-dessus. Certains nous ont dit clairement — ça, c'étaient surtout les experts qui parlaient dans ce sens-là, ou des gens qui, sans être des experts, avaient une expérience, qui connaissaient ce genre de situations là — que, oui, il y a des cas plus rares — en général, le harcèlement, d'après ce qu'on nous a dit, il y a un phénomène de continuité, il y a un phénomène de processus; c'est en général quelque chose qui dure sur une période — mais qu'il y a des situations, qu'il y a eu des situations connues où un seul geste, un seul acte et un seul comportement a eu un effet massif. Et donc, c'est plus rare, ce sera moins souvent que ça va se produire, mais on ne peut pas dire que ça n'existe pas. Une fois qu'on a campé dans le premier paragraphe ce qu'est la notion de «harcèlement psychologique», il y a des cas plus rares qui peuvent se faire dans ça.

**Le Président (M. Rioux):** La Commission des droits nous avait assez sensibilisés.

**M. Rochon:** Entre autres. Entre autres, eux, des experts sur la question qui sont venus. Je pense à Mme Lippel, entre autres.

**Une voix:** ...

**M. Rochon:** C'est ça, les gens de la Direction de santé publique de la Régie régionale de Montréal...

**Le Président (M. Rioux):** Mmes Bernstein également et Lippel.

**M. Rochon:** ...Mmes Bernstein et Lippel. Bon, ça, je pense qu'on a vraiment entendu ça. Par contre, il y a des gens qui ont posé la question pour dire: Voyons donc! Quand même, c'est un processus, ce n'est pas ça. Bon, nous, ayant entendu les deux, là, puis voyant qu'est-ce qui s'est passé, qu'est-ce qui peut se passer, il nous semble qu'on ne fait pas de tort à personne, surtout en l'assouplissant, là. On dit que ça peut exister. On verra. Mais, de ne pas reconnaître dans la loi que ça n'existe pas, je pense qu'on laisserait un trou.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien.

**M. Rochon:** Voilà.

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

**M. Lelièvre:** Merci, M. le Président. M. le ministre, en ce qui a trait à l'article 81.18 qui est modifié, ma crainte, c'est qu'on lui donne une interprétation restrictive, dans le sens... Je comprends que l'intention du législateur à ce stade-ci, c'est d'indiquer que soit les comportements, soit des paroles, soit des actes ou des gestes, c'est l'une de ces composantes-là qui peut constituer une preuve. Est-ce qu'il ne serait pas préférable de rajouter, par exemple, «après une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes», pour éviter toute ambiguïté éventuellement dans l'interprétation de cet article?

Si, par exemple, une personne siégeant... décide d'y donner une interprétation différente, est-ce que le

mot «ou» qui était ajouté entre «hostiles» et «non désirés» vient régler la situation?

**M. Rochon:** Non, mais celui qui, je pense, la règle, M. le Président, la règle... Mais là, quitte à revérifier, ça devient plus une question de rédaction de français que si on dit une énumération: «des comportements, des paroles, des actes ou des gestes». Ce «ou» là, le «ou des gestes» vient vraiment dire qu'on a une énumération avec un «ou», comme on dit, disjonctif plutôt que si on avait un «et», là, qui ferait qu'il faut les additionner, je pense.

**M. Lelièvre:** Je veux juste m'assurer qu'éventuellement quelqu'un qui a à interpréter le texte exige une preuve plus forte, dans le sens que: Avec l'énumération, bien, faites-moi la preuve que la conduite est composée de chacun des éléments.

**M. Rochon:** Nos juristes viennent de me confirmer, là, qu'en ayant fait une énumération qu'on termine, qu'on ferme avec un «ou» c'est clairement un de ces quatre-là.

**M. Lelièvre:** C'est enregistré pour la postérité, M. le ministre. Ha, ha, ha!

**Le Président (M. Rioux):** O.K. Madame? Monsieur?

**Une voix:** ...

**M. Rochon:** Pas de problème.

**Le Président (M. Rioux):** Mais je peux donner la parole aussi au député de Roberval en attendant.

**Une voix:** ...

**Le Président (M. Rioux):** Ah! O.K. Très bien. Oui, oui, oui. Alors, on va suspendre quelques secondes.

*(Suspension de la séance à 12 h 7)*

*(Reprise à 12 h 34)*

**Le Président (M. Côté, La Peltrie):** Alors, nous allons poursuivre nos travaux. Alors, M. le ministre, vous aviez déposé un amendement avant la suspension de nos travaux.

**M. Rochon:** Oui. Alors, M. le Président, comme on dit, en commission, on travaille fort jusqu'à la dernière minute pour tout bonifier. Le caucus qui a été pris par nos collègues d'en face nous a amenés à faire un caucus spontané aussi qui m'amène à vous dire que je souhaiterais retirer l'amendement qu'on vous a donné ce matin pour en déposer un nouveau, mais qui apporte, en fait, trois précisions de clarification de l'écriture. On s'entend qu'on ne changera rien dans le concept.

**Le Président (M. Côté, La Peltrie):** Alors, l'amendement est déposé. Vous avez copie, oui?

**M. Rochon:** Le nouvel amendement.

**Le Président (M. Côté, La Peltrie):** Le nouvel amendement.

**M. Rochon:** Et je peux vous le présenter brièvement, là, pour... Je pense que vous en avez des copies. Vous en avez?

**Le Président (M. Côté, La Peltrie):** Elles ne sont pas arrivées encore. Elles sont en train de se distribuer.

**M. Rochon:** Ah! Excusez. Ils sont après les distribuer.

**Mme Gauthier:** Alors, on revient à l'amendement d'hier?

**M. Rochon:** L'amendement qu'on a déposé ce matin, le 81.18.

**Mme Gauthier:** Ça, vous l'enlevez.

**M. Rochon:** On l'enlève. On vous en soumet un autre, qui s'en vient.

**Mme Gauthier:** Celui d'hier aussi?

**M. Tranchemontagne:** Celui d'hier, il est enlevé aussi.

**M. Rochon:** Non. C'est-à-dire, celui d'hier... Ah! oui, oui, celui d'hier...

**M. Tranchemontagne:** Parce qu'on en avait un hier.

**M. Rochon:** Oui, vous avez raison. Non, non, celui-là, si on ne l'a pas fait formellement, on aurait dû le faire ce matin. En fait, on vous l'a donné comme information, mais on ne l'avait pas déposé formellement, l'autre.

**Mme Gauthier:** C'est ça.

**M. Rochon:** C'était vraiment de l'information privilégiée qu'on avait donnée.

**Mme Gauthier:** Vous êtes d'une transparence...

**M. Rochon:** N'est-ce pas? Bon. Alors, la nouvelle écriture, là, qui apporte trois précisions, en fait... Une première est celle qu'a suggérée mon collègue le député de Gaspé tout à l'heure en disant, deuxième ligne: «...une conduite vexatoire se manifestant...» Pour que ce soit plus clair, on introduit «soit»: «soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes». Alors, on rend encore plus clair, là, qu'il s'agit vraiment d'un ou l'autre.

Et, après «ou des gestes», on ajoute «répétés». Autrement dit, trois mots plus loin, le «et répétés», là, on le transporte après «gestes» pour que ce soit plus clair que ce qui est répété, c'est les comportements, les

paroles, les actes comme les gestes. Autrement, on avait l'air de suggérer que c'était hostile ou non désiré, répété. Le «répétés» s'applique à «hostiles» et à «non désirés». Donc, on lirait «des actes ou des gestes répétés, hostiles ou non désirés,» et le «qui» est remplacé par «laquelle». Ça, c'est simplement de mettre le bon pronom, là, parce qu'on réfère, en fait, à la «conduite vexatoire se manifestant par». Alors, le bon pronom, ce n'est pas «qui», c'est «laquelle».

Alors, on lit donc: «...une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou non désirés, laquelle — au lieu de "qui" — porte atteinte...»

**Une voix:** ...

**M. Rochon:** C'est parce que ça réfère... En fait, on réfère à la conduite vexatoire.

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

(Consultation)

**Le Président (M. Côté, La Peltrie):** Vous prenez quelques minutes pour vraiment analyser? Alors, on suspend quelques minutes.

*(Suspension de la séance à 12 h 38)*

*(Reprise à 12 h 43)*

**Le Président (M. Côté, La Peltrie):** Alors, nous poursuivons nos travaux. Alors, M. le député de Mont-Royal, maintenant que vous avez analysé l'amendement à 81.18, est-ce que vous avez des commentaires à nous faire part?

**M. Tranchemontagne:** Oui. Merci, M. le Président. Bien, d'abord, la première chose que je veux vous dire: c'était important de... L'amendement venait d'être déposé, puis on sait que, dans le domaine du harcèlement psychologique, on est à nos premiers pas, c'est du balbutiement, etc. Donc, c'est important de prendre le temps de regarder le texte qui nous est proposé comme il faut. Alors, c'est pour cette raison qu'on a pris ce temps d'arrêt. Le ministre et ses acolytes ont eu le temps, eux autres, toute la fin de semaine d'y travailler, comme on le disait vendredi soir. Alors, nous, on n'a pas eu cet avantage-là, et donc c'était important de prendre ces quelques instants. Bon.

La première chose que je veux dire, c'est: on reconnaît que le harcèlement psychologique existe dans l'entreprise, il n'y a pas aucun problème avec ça. Mais il faut absolument s'assurer que la définition qu'on propose correspond vraiment au phénomène qu'on désire empêcher, qui est le harcèlement. Il y a des gens qui sont venus nous voir. Je voulais particulièrement parler des gens du domaine de l'éducation. Vous vous souviendrez, M. le ministre, qu'ils sont venus, ils nous ont dit que, eux autres, ils avaient des politiques, etc. Et ils sont venus nous recommander d'agir avec prudence, d'y aller lentement, etc., parce que c'est un domaine, encore une fois... Puis ce n'est pas de la faute de

personne, on ne connaît pas ça. On sait que ça existe, mais on ne connaît pas l'ampleur du problème vraiment. La preuve, c'est qu'il y a, à travers les gens qui sont venus nous parler, toutes sortes de pourcentages au niveau de l'évaluation de la proportion de harcèlement psychologique qui peut exister dans l'entreprise. Alors donc, c'est donc important d'essayer de bien cerner la définition.

Si on y vient, à la définition — je vais me concentrer sur le premier paragraphe en premier pour qu'on puisse discuter, avoir un échange — vous dites donc: «Pour l'application de la présente loi, on entend par "harcèlement psychologique" une conduite vexatoire se manifestant soit...» On n'a pas de problème, soit dit en passant, avec le «soit» additionné par rapport à l'ancien texte. Je sais que le texte a été retiré, mais, quand même, au passage, je voudrais vous le dire.

Alors donc, «une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés», pas de problème avec ça. Et là, après ça, on poursuit et on dit «hostiles ou non désirés». On a un petit problème avec le «ou non désirés». On pense qu'il peut exister des gestes qui sont non désirés et qui sont répétés, qui sont des actes, des gestes, des paroles, O.K., qui peuvent être répétés, non désirés, sans nécessairement amener ce qu'on appelle du harcèlement. Alors, nous, ce qu'on aurait vu beaucoup plus, c'est de dire «hostiles et non désirés», «hostiles et non désirés», puisqu'il y a des gestes qui peuvent être non désirés sans nécessairement se qualifier au titre de harcèlement. Alors, ça, ce serait notre premier commentaire que nous désirions faire sur la définition.

Puis, encore une fois, pour ce qui est des autres mots, à venir jusqu'à date, on n'a aucun problème avec ça.

**Le Président (M. Côté, La Peltrie):** Puis, si vous poursuivez dans le même paragraphe, «laquelle», ça va aussi, ça?

**M. Tranchemontagne:** Oui, «laquelle», pour la conduite, oui, ça, je n'ai pas de problème avec ça.

**Le Président (M. Côté, La Peltrie):** Oui? Bon. Alors, Mme la députée de Terrebonne.

**Mme Caron:** Merci, M. le Président. «Ou non désirés» est extrêmement important, et je vous explique pourquoi. Dans les cas de harcèlement sexuel, les gestes, les paroles, les actes ne sont pas nécessairement hostiles. Ce sont des gestes, ce sont des paroles, des comportements qui ne sont pas désirés mais qui ne sont pas nécessairement hostiles. Et, si on met «hostiles et non désirés», si on oblige les deux, automatiquement toute la question du harcèlement sexuel serait absente. Donc, c'est pour ça que c'est important que nous ayons le «ou non désirés», c'est vraiment pour cette raison-là. Parce que, au niveau du harcèlement psychologique, il y a effectivement très souvent des gestes, ou des comportements, ou des paroles qui sont hostiles, mais, dans le cas du harcèlement sexuel, c'est bien différent, ça se passe d'une manière bien différente, beaucoup plus subtile, et ce sont des gestes qui ne sont pas désirés par la personne. Alors, si on veut s'assurer d'une protection — et c'est ce que nous souhaitons — contre le harcèlement sexuel aussi, il faut que ce soit un «ou».

**Le Président (M. Côté, La Peltrie):** Mme la députée de Jonquière.

**Mme Gauthier:** Je comprends bien la nuance qu'a faite ma collègue, M. le Président. Simplement vous rappeler qu'on parle ici d'une définition de «harcèlement psychologique». Je comprends que harcèlement sexuel, ce sont des gestes qui ne sont pas nécessairement hostiles mais qui sont non désirés, la jurisprudence est constante là-dessus. Mais là on parle de harcèlement psychologique. J'ai de la misère à m'imaginer que, si je vous apporte une tasse de café puis que vous n'en voulez pas, de ma tasse de café, je fais du harcèlement psychologique. Comprenez-vous? Je veux dire, à ce moment-là, on va ouvrir sur une brèche qui va amener toutes sortes... Et, moi, la crainte que j'ai, c'est qu'à quelque part il y ait tellement de plaintes pour toutes sortes d'affaires qu'on perde un peu de crédibilité dans ce qu'on veut apporter, dans les remèdes qu'on veut amener, et il me semble qu'on pourrait faire en sorte de modifier la définition.

● (12 h 50) ●

Il y a un autre point que je voudrais apporter, et peut-être que dans la notion de «comportements» on pourrait l'avoir. C'est que le harcèlement psychologique le plus néfaste que j'ai pu voir dans ma pratique, c'est l'exclusion, c'est mettre quelqu'un à l'écart. Mais ça, ce n'est pas par des gestes ni par des actions, on ne fait rien. On fait juste ne pas l'inviter. On fait juste ne pas lui parler. On fait juste... Un comportement, ça a une connotation, moi, active, là. Mais rien faire, là, c'est encore pire.

**Le Président (M. Côté, La Peltrie):** Merci. Alors, Mme la députée de Terrebonne, puis, M. le ministre, vous enchaînez par après.

**Mme Caron:** Oui. Peut-être simplement au niveau effectivement d'isoler quelqu'un — mais c'est un comportement, là, vraiment de l'isoler — je veux revenir pour préciser, et je pense que la députée de Jonquière va bien comprendre. Quand on se parle de harcèlement sexuel, quand on se parle de violence faite aux femmes, ça commence toujours au niveau psychologique, toujours. Ça ne commence pas directement par la partie hostile et violente; ça commence toujours au niveau psychologique. Et tout ce qui touche le harcèlement psychologique au niveau des femmes est très souvent lié au harcèlement sexuel, et ça commence toujours par le côté psychologique, et ça, on le ramène constamment dans toutes les motions qu'on fait au niveau de la violence. C'est un cycle qui commence par une destruction psychologique de la personne, et, quand la personne est complètement détruite psychologiquement, on peut passer à des actes beaucoup plus violents. Et c'est pour ça que, quand on met cette article-là, ce qu'on veut, c'est faire de la prévention d'abord et avant tout aussi. Et, actuellement, dans les milieux de travail, au niveau du harcèlement psychologique, c'est évident que les gestes ne sont pas toujours hostiles, ni les paroles toujours hostiles, ni les comportements, ni les actes, mais c'est très souvent des comportements, des actes, des paroles, des gestes qui ne sont pas désirés.

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

**M. Rochon:** Bon, la discussion porte, là... C'est une question, M. le Président, strictement sur cette suggestion du «hostiles et non désirés» ou «hostiles ou non désirés»?

**Mme Caron:** C'est ça.

**M. Rochon:** Bon. Bon, bien, tout ce que j'ajoute... Hein?

**M. Tranchemontagne:** On proposerait «et» au lieu de «ou».

**M. Rochon:** C'est ça. Bon, je veux simplement renforcer ce que ma collègue de Terrebonne vient de dire, là. Il y a deux réalités qu'on veut être sûrs de viser, d'inclure dans la définition: ou on a affaire à un comportement, parole, acte ou geste de nature hostile qui, quand on le laisse comme ça, n'inclut pas nécessairement le harcèlement psychologique... Mais, comme on veut que la définition de «harcèlement psychologique» inclue le harcèlement sexuel, c'est pour ça qu'on pense que c'est le «ou» qui est important, parce qu'on ne voudrait pas que ce soit à la fois un harcèlement sexuel, c'est-à-dire la partie non désirée, et, en plus, qu'il soit hostile. Ça va devenir comme impossible, là, de créer cette situation-là. Ou bien on a une situation que c'est un comportement non désiré, qui n'est peut-être pas uniquement mais surtout qui correspond à la situation du harcèlement sexuel, ou c'est un comportement qui est hostile.

Maintenant, là il faut bien voir que dans les deux cas il faut toujours tout lire, là. On ne peut pas discuter juste d'une partie de la définition. Dans un cas comme dans l'autre, «hostiles ou non désirés», il faut voir la fin de la définition: «qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique» et physique, et le reste. Alors, si je reviens à l'exemple du café amer le matin de façon répétitive...

**Une voix:** ...

**M. Rochon:** Non, non, mais je présumais. C'est que, si ça me vexé, c'est qu'il y a quelque chose qui ne va pas avec le café. Je blague un peu, là, mais il faudrait vraiment, pour que ce soit du harcèlement, que ça porte atteinte, que je puisse démontrer que ça porte atteinte à ma dignité ou à mon intégrité psychologique ou physique et que ça entraîne un milieu de travail néfaste. Alors, je pense bien que le genre de comportements ou d'actes qui peuvent être irritants, comme on peut voir dans n'importe quel groupe humain, là, ne risquent pas, avec la définition qu'on a là, surtout avec la fin, d'être englobés de façon abusive, c'est-à-dire comme si on pourrait prétendre que c'est du comportement.

En fait, prenons ça autrement, là. On me suggère un commentaire qui clarifie encore plus notre pensée là-dessus. Des gestes anodins en soi, ce n'est pas parce qu'on va les accumuler que ça va constituer un comportement qui pourrait être considéré comme du harcèlement psychologique. C'est-à-dire, c'est quelque chose de qualitatif dans le comportement et dans le geste qui, en plus d'être répété, fait que, finalement, ça va porter une atteinte. Si le geste à l'origine est anodin et banal, ça peut devenir très irritant s'il se répète, mais ça ne va pas le convertir,

juste sur l'élément quantitatif, en quelque chose qui devient du harcèlement. C'est plus la nature du geste, ou du comportement, ou de l'acte qui, en plus d'être répété, va constituer un harcèlement causant les conséquences dont on parle, d'atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique.

Alors, je comprends très bien la question, là, mais, quand on la revoit vraiment dans le cadre de toute la définition, il faut que ce soit, un, vexatoire. Il y a l'élément: il faut que ce soit répété, hostile ou non désiré pour tenir compte de la situation aussi du harcèlement sexuel et des conséquences que ça entraîne. Une fois qu'on a tout mis ça, là, beaucoup de comportements qui peuvent être encore une fois très irritants par ailleurs ne pourront pas être interprétés comme étant du harcèlement.

**Le Président (M. Côté, La Peltrie):** Mme la députée de Jonquière.

**Mme Gauthier:** Peut-être que je ne suis pas allumée aujourd'hui — parce que mon milieu de travail, aux heures qu'on termine, c'est néfaste pour ma santé — mais dites-moi, M. le ministre, donnez-moi un exemple d'un comportement non désiré et répété qui porterait atteinte à ma dignité ou mon intégrité, qui ne sera pas d'ordre sexuel.

**M. Rochon:** Non désiré?

**Mme Gauthier:** Un comportement non désiré, répété, qui porterait atteinte à ma dignité, qui ne soit pas à connotation sexuelle.

**M. Rochon:** Non, non. Bien, justement, c'est ce qu'on dit. C'est que, au lieu de mettre le «et», on veut mettre le «ou» parce qu'on pense que la partie «non désirés» vise spécifiquement le harcèlement sexuel, tandis que l'autre facette du harcèlement, qui ne serait pas du harcèlement sexuel, a plus comme caractère d'être un comportement hostile. C'est soit hostile ou non désiré, et non pas hostile et non désiré, parce que c'est deux réalités. Et, vous avez raison — je ne vous donnerai pas un exemple parce que je suis d'accord avec vous — le «non désirés», ce que ça veut viser dans notre définition, c'est essentiellement le harcèlement sexuel. C'est pour ça qu'on avait un problème. Si on l'enlève, on exclut le harcèlement sexuel de notre concept de «harcèlement psychologique», mais, quand on le met, il ne faut pas l'associer pour que ça devienne deux genres de harcèlement, là. Si on met le «et», il faudrait que... Pour que ce soit un harcèlement reconnu par la loi, il faudrait qu'il soit à la fois hostile et à la fois sexuel.

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

**M. Tranchemontagne:** Bien, juste... D'abord, à date, moi, je n'avais pas compris qu'on parlait de harcèlement sexuel, premièrement. Ça, c'est le premier commentaire suite à ce que vous venez de dire. Mais l'autre chose, c'est: moi, je pense qu'un harcèlement sexuel, c'est hostile. Ce n'est pas...

**M. Rochon:** Le geste, le comportement, peut-être que ça peut l'être si c'est associé à beaucoup de violence.

**M. Tranchemontagne:** Bien, si c'est du harcèlement sexuel...

**M. Rochon:** Si on parle d'un viol, là...

**M. Tranchemontagne:** ...ça veut dire que c'est non voulu, c'est...

**M. Rochon:** C'est ça. C'est ça, c'est non désiré, mais de la personne qui reçoit l'acte.

**M. Tranchemontagne:** Mais c'est hostile.

**Mme Gauthier:** Dans le Code criminel, on parle de voies de fait. Même, si je le touche puis ça ne lui tente pas, je peux être reconnue coupable de voies de fait. C'est hostile. Oui, oui. Regardez-moi pas de même. Ha, ha, ha!

**M. Tranchemontagne:** Non, non, mais là je pense à quelque chose.

**M. Rochon:** Non, mais écoutez, là.

**Le Président (M. Côté, La Peltrie):** Bon. Alors, M. le ministre, vous alliez ajouter quelque chose?

**M. Rochon:** Bien là c'est parce qu'on parle des deux réalités en même temps. Ou bien on veut clarifier puis bien comprendre ce qu'on veut dire par un comportement hostile... Ça, c'est une chose. Nous, on dit: C'est ça ou non désiré, parce que là il y a une autre réalité qui est le harcèlement sexuel. Alors, l'exemple que donne la députée de Jonquière, là, il faudrait voir sur laquelle des deux trames on va se mettre. Ce serait peut-être plus difficile de démontrer que le toucher comme vous l'avez fait, c'est vraiment hostile. Mais ça peut peut-être faire... Si c'est de façon répétée, c'est peut-être plus associé à un comportement qui devient du harcèlement sexuel. Mais c'est un ou l'autre. Je ne pense pas... Il peut peut-être y avoir, encore une fois, des situations très rares — j'espère qu'il n'y en a pas beaucoup — où tu as les deux en même temps, de la même personne vis-à-vis la même personne, mais ce n'est pas ça qu'on veut inclure dans notre définition, là. Si c'est ça, ça va l'être automatiquement. Mais c'est deux réalités différentes.

**Le Président (M. Côté, La Peltrie):** Donc, il est 13 heures. Nous allons suspendre les travaux jusqu'à 15 heures cet après-midi. Alors, un bon moment de réflexion.

*(Suspension de la séance à 13 heures)*

*(Reprise à 15 h 12)*

**Le Président (M. Rioux):** Alors, le rappel, ça implique tous les députés. Merci. Bonjour. Rebonjour. Alors, nous allons poursuivre nos travaux, qui consistent à étudier article par article le projet de loi n° 143 qui modifie la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions.

Je constate, à mon retour, que nous sommes toujours à l'article 47 et que le ministre a retiré son premier amendement pour en déposer un deuxième qui, lui, maintenant se lit comme suit:

«Pour l'application de la présente loi, on entend par "harcèlement psychologique" une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

«Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.»

J'imagine que les explications avaient été données sur le dépôt du deuxième amendement. Celui qui m'a remplacé m'a indiqué que le débat était commencé sur le nouvel amendement qui a été déposé. Alors, étant donné que nous sommes dans un sujet éminemment important, délicat à tous égards, j'aimerais que tous les parlementaires qui sont autour de cette table s'expriment. Nous avons le devoir de donner notre avis. C'est du droit nouveau que nous proposons le ministre et le gouvernement. Je crois que nous avons intérêt, tous et toutes, à faire connaître notre point de vue. M. le ministre.

**M. Rochon:** Merci. Là, on reprend la continuité de ce qu'on a fait ce matin. Je ne reviendrai pas, je comprends que j'ai eu l'occasion de m'exprimer dans la présentation.

**Le Président (M. Rioux):** C'est ce qu'on m'a raconté.

**M. Rochon:** Je vais relire avec une autre précision, et vous me direz, M. le Président, comment vous souhaitez l'amener. C'est simplement une clarification de l'écriture encore. Je ne sais pas si on pourrait considérer qu'on l'incorpore au texte.

**Le Président (M. Rioux):** Être contre la clarté, c'est comme être contre la vertu, M. le ministre.

**M. Rochon:** Bien, c'est ça que je comprends, là. On nous a fait remarquer, en relisant, que, quand on disait, avec le changement qu'on a fait ce matin, là — et je ne reviens pas là-dessus — «soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés», on avait mis «, hostiles ou désirés» pour bien...

**Une voix:** «Et non désirés»

**M. Rochon:** ...«non désirés» pour bien montrer que ça s'applique à l'ensemble de l'énumération qui précède «laquelle porte atteinte», et le reste.

Ce qu'on nous a dit, c'est que, si on met «des gestes répétés, hostiles ou non désirés», ça pourrait vouloir dire des gestes qui sont ou répétés ou hostiles ou non désirés et, que pour éviter cette interprétation-là, il faudrait plutôt lire «des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés». Je ne sais pas si je peux simplement suggérer qu'on l'introduise dans le texte. C'est vraiment simplement une clarification de...

**Le Président (M. Rioux):** C'est un petit amendement de forme.

**M. Rochon:** Oui, oui, tout simplement.

**Le Président (M. Rioux):** «Qui sont hostiles».

**M. Rochon:** Ça n'introduit aucune nuance autre, là. Mais c'est d'éviter, par exemple, qu'on interprète autrement. «Des gestes répétés, qui sont hostiles ou répétés, plutôt que de dire simplement «hostiles et»...

**Le Président (M. Rioux):** Oui. Et le reste, ça va?

**M. Rochon:** On ne bouge rien d'autre.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, ce serait un ajout — je le dis, là, pour les autres parlementaires — «qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité». J'ai de la difficulté à penser que ça peut être un sous-amendement, parce que ça ne change pas le sens.

**M. Rochon:** Non. C'est ça, c'est vraiment une clarification de l'écriture.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, ce serait un ajout. Alors, si on était d'accord pour faire l'ajout, on continue notre débat sans plus. Très bien. Ça va? M. le député de Roberval, ça vous va?

**M. Laprise:** C'est à mon goût.

**Le Président (M. Rioux):** C'est à votre goût? Très bien.

**M. Laprise:** Ça correspond à la définition qu'on se fait du harcèlement et c'est assez clair, d'après moi, là.

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

**M. Tranchemontagne:** Merci, M. le Président. Ce matin, on avait commencé — malheureusement en votre absence justifiée — à discuter sur le «ou non désirés» plutôt que «et non désirés». Nous, on proposait de mettre «non désirés». Par contre, le ministre, dans ses explications, nous a parlé de harcèlement sexuel pour expliquer le «ou non désirés», et je dois dire que, à venir jusqu'à maintenant, en tout cas, moi, je n'ai pas senti que dans les paroles du ministre ni dans les documents de votre ministère, le document en trois parties... Je ne sais pas comment vous l'appellez, je ne m'en souviens pas. Je l'ai ici, là. On ne sentait pas la partie sexuelle dans tout ça. Je ne sais pas si c'est nouveau pour le président, mais ça l'était pour moi, tout au moins, ce matin. Et la question que je me pose, c'est que, si on veut aussi toucher...

D'ailleurs, votre titre, c'est «harcèlement psychologique» seulement, là, on ne parle pas de harcèlement sexuel. Si on veut parler au harcèlement psychologique, d'une part, mais aussi sexuel, moi, il me semble que peut-être on devrait en faire un paragraphe propre pour le harcèlement sexuel et un paragraphe semblable à ça,

là, pour le harcèlement psychologique parce que le harcèlement à caractère sexuel est un élément, je présume, que vous trouvez un élément important de l'ensemble du harcèlement, là, sans vouloir le qualifier. Et je ne suis pas prêt à faire un texte tout de suite, là, mais j'aimerais ça voir la réaction du ministre pour dire pourquoi on ne ferait pas harcèlement psychologique, qui, à mon point de vue, est le harcèlement qu'on peut trouver sur le milieu de travail entre collègues ou patron à collègues, ou enfin groupe de collègues vis-à-vis un autre, ou des choses comme ça. versus un harcèlement sexuel qui a plutôt un caractère de «one-on-one», habituellement en tout cas, soit patron à employé ou...

**Le Président (M. Rioux):** Alors, est-ce que je dois comprendre, avant de donner la parole au ministre, que vous ne voyez pas, dans la définition actuelle, cette définition-là suffisamment large pour y inclure le harcèlement sexuel?

**M. Tranchemontagne:** On ne la voit à plusieurs points de vue. D'abord, on parle de harcèlement psychologique, ici, seulement, dans le texte, le titre du texte. Ici, moi, je vous dis que, jusqu'à ce matin, je n'ai jamais compris qu'on parlait de harcèlement sexuel. J'ai toujours pensé qu'on parlait de harcèlement psychologique en milieu de travail.

● (15 h 20) ●

**Mme Gauthier:** M. le Président, juste, si vous permettez, pour compléter...

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

**Mme Gauthier:** ...c'est parce que l'un ne comprend pas l'autre. Du harcèlement sexuel, c'est du harcèlement psychologique, mais du harcèlement psychologique, ce n'est pas nécessairement du harcèlement sexuel. Là, ce qu'on a dans la même définition, pour les deux formes de harcèlement... Et la compréhension que j'avais ce matin, ma surprise aussi, c'est de voir qu'on visait aussi le harcèlement sexuel. C'est que j'avais de la difficulté à m'imaginer qu'est-ce que c'était qu'un geste répété ou non désiré qui pouvait être du harcèlement psychologique si ça n'a pas une connotation sexuelle.

**Le Président (M. Rioux):** O.K. Merci. Mme la députée de Terrebonne.

**Mme Caron:** Merci, M. le Président. Lorsqu'on parle de harcèlement psychologique, le harcèlement psychologique peut être à teneur sexuelle. Il ne l'est pas nécessairement, mais il peut l'être. Et, si on veut s'assurer de couvrir les deux aspects, il nous apparaissait essentiel d'ajouter («non désirés», puisque, lorsque le harcèlement psychologique est à teneur sexuelle, il n'est pas dans des gestes hostiles, ni dans des comportements, ni dans des paroles hostiles. Donc, c'est dans des gestes, des paroles, des actes qui sont non désirés.

Par contre, ce qu'il faut préciser: des gestes, des actes, des paroles non désirés, des comportements non désirés, ce n'est pas seulement exclusivement au niveau du harcèlement psychologique à teneur sexuelle. Ce n'est pas seulement ça. Ça peut être d'autres teneurs. On a donné

cet exemple-là parce que c'est celui qui est le plus facile à comprendre, c'est celui qui est le plus visible, mais ça pourrait être d'autres sortes de harcèlement psychologique qui ne serait pas hostile mais qui serait non désiré de la personne et qui n'aurait pas une teneur sexuelle. On a pris celui-là comme exemple, là.

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

**Mme Gauthier:** Bien, c'est parce que le ministre, ce matin, il disait exactement le contraire. Je lui ai posé la question ce matin, à savoir de me donner un exemple de comportement qui ne serait pas désiré mais qui ne serait pas à connotation sexuelle. Il nous a dit: Évidemment, Mme la députée de Jonquière, vous comprendrez que, quand on parle de comportement non désiré, on vise effectivement le harcèlement à caractère sexuel. C'était sa réponse, ça, ce matin.

**Le Président (M. Rioux):** Ça peut inclure le harcèlement.

**Mme Gauthier:** Non, il dit... Ce n'est que ça, qu'il nous a dit. Bien, c'est ce que le ministre a dit. Bien là on va le reprendre.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, attention. Mme la députée de Terrebonne, est-ce que vous aviez terminé?

**Mme Caron:** Oui, M. le Président.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, on souligne l'arrivée de la députée de Mégantic-Compton. Bonjour, madame. M. le ministre, là, on vous a fait dire une couple de choses en votre absence. Alors, j'aimerais bien qu'on clarifie ça.

**M. Rochon:** L'essentiel de la suggestion qu'on soulève, si je comprends bien, ce serait de s'embarquer pour faire deux définitions, une pour le harcèlement psychologique puis une autre pour le harcèlement sexuel. Moi, je ne suis pas enclin à suivre ça du tout parce que là on va commencer à rendre compliqué ce qui pourrait être simple. Ça peut se concevoir, puis sous d'autres instances on a d'abord reconnu dans des législations le harcèlement sexuel, qu'on a défini, et après on s'est rendu au harcèlement psychologique, on l'a redéfini. Mais notre intention, intervenant à un moment où on a fait le lien entre les deux...

Et, si j'ai bien compris d'ailleurs ce que disait la collègue de Jonquière, là, le harcèlement sexuel est du harcèlement psychologique. Bien, si on dit ça, on ne peut pas continuer de dire que du harcèlement psychologique ne comprend pas la variante sexuelle dans sa façon de se réaliser. Donc, du harcèlement psychologique peut se manifester par une forme particulière qui est le harcèlement sexuel, et je pense qu'on s'entend pour dire que le harcèlement psychologique a une composante psychologique de toute façon. Alors, je pense qu'on est pas mal mieux, si on ne veut pas rendre les choses compliquées, d'avoir une définition qui intègre la réalité du harcèlement psychologique. Nous, on a toujours compris que c'était une notion qu'on voulait qui couvre

aussi l'aspect de sa variante sexuelle, si vous voulez, dans sa façon de se réaliser.

Maintenant, en venant plus précisément à la question du «non désirés», le «et» ou le «ou», c'est: autant du harcèlement psychologique sans aspect sexuel peut être non désiré, du harcèlement psychologique qui prend la forme d'un harcèlement sexuel a encore plus de chances, ou quasiment, par définition... est non désiré, dans ce cas-là. Alors, à plus forte raison, les mots «hostiles ou non désirés» sont deux aspects différents qui justifient, seuls, indépendamment l'un de l'autre, l'application de la notion de «harcèlement psychologique». On n'a pas à les cumuler pour que ce soit du harcèlement psychologique. Il faut que ce soit hostile et non désiré.

**Le Président (M. Rioux):** M. le député de Maskinongé. Ce ne sera pas long, là, je reviens à vous, madame.

**M. Désilets:** Oui. Je voudrais tout simplement rajouter à tout ça. Le fait d'avoir une définition peut-être même un petit peu plus large, ça nous permet de s'occuper du curatif, parce qu'on sait qu'il y a des comportements, mais aussi il y a le volet préventif qu'on a mis. Et le fait d'élargir, ça nous permet d'avoir des milieux de travail où on va pouvoir travailler à la prévention des comportements. Et c'est ça qu'il est important de penser aussi à long terme, le devenir de nos milieux de travail. Et la définition est assez large pour englober le plus de comportements possible, et c'est important. Tant qu'à légiférer, on ne légifère pas juste pour demain matin puis juste pour un individu, mais pour les années...

**Le Président (M. Rioux):** Vous trouvez que la définition actuelle intègre le harcèlement sexuel?

**M. Désilets:** Intègre une partie assez large, oui.

**Le Président (M. Rioux):** O.K.

**M. Désilets:** Je vous remercie.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, Mme la députée, vous pourrez nous donner votre avis. N'ayez crainte, on va aller vers vous tout à l'heure. M. le député de Mont-Royal. Je reviens vers vous tout à l'heure, M. le député de Roberval.

**M. Tranchemontagne:** O.K. Mon inquiétude quand j'écoute le ministre et que je regarde le texte... Je suis encore toujours sur le «ou non désirés». Je suis inquiet que le «ou non désirés» donne une ouverture sur des gestes qui seraient non désirés sans nécessairement être à caractère sexuel, et c'est ça qui m'inquiète.

**M. Rochon:** Non, mais c'est un fait, ça s'applique aussi.

**M. Tranchemontagne:** Non, mais un geste non désiré, là, c'est tellement vague et tellement...

**M. Rochon:** Oui, oui, mais... Excusez, M. le Président, je ne veux pas interrompre mon collègue de Mont-Royal...

**M. Tranchemontagne:** Un geste hostile, je comprends ça, mais...

**M. Rochon:** Oui, oui, mais il faut toujours lire toute la définition. Ce n'est pas parce qu'un geste est non désiré qu'il devient du harcèlement psychologique, je suis bien d'accord, parce que, autrement, on aurait de la difficulté à faire le métier qu'on fait là, là. Ça, je comprends ça. Mais là on dit: Il faut d'abord que ce soit une conduite vexatoire, premièrement, deuxièmement, qu'il y ait l'élément «non désirés», mais qui, en plus, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique et qui entraîne pour celui-ci un milieu de travail néfaste. Il ne faut oublier que c'est toujours encadré là-dedans, là, le «non désirés». Si c'est simplement quelque chose qui est non désiré mais qui n'est pas vexatoire, que ça ne porte pas atteinte à la dignité ou à l'intégrité puis que ça n'entraîne pas un milieu de travail néfaste, bon, bien, c'est quelque chose qui, encore une fois, comme je disais ce matin, peut être irritant, à la limite beaucoup, mais ça ne tiendra pas à la définition de «harcèlement psychologique», ça.

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

**M. Tranchemontagne:** Oui. Mon inquiétude, M. le ministre, c'est que... On a eu des gens qui sont venus nous dire ici, en commission parlementaire, les gens du domaine de l'éducation, par exemple... O.K.? La commission scolaire anglaise de Montréal, les commissions scolaires, les cégeps, etc., ils ont dit: Nous, on a eu un vécu à ce niveau-là et on est très inquiets. Eux autres sont même allés jusqu'à dire: De grâce, incluez-le pas dans la loi tant et aussi longtemps que vous n'aurez pas compris, cerné l'ampleur du problème. O.K.? On n'ira pas jusque-là, ce n'est pas ça que je veux vous dire, mais je pense qu'on devrait écouter ces gens-là qui ont un vécu et qui nous disent: «Heads up», là, tu sais, faites attention, il y a un autre joueur qui s'en vient dans l'autre sens. C'est inquiétant. On ne sait pas ce qui peut se produire. On ne connaît pas toute l'ampleur de ce vers quoi on se dirige.

● (15 h 30) ●

À ces conditions-là, M. le ministre, moi, j'aimerais mieux partir avec une définition plus claire, plus étroite, plus précise, la plus précise possible, sans nécessairement penser qu'on aura toujours l'idéale, mais, du moins, la plus étroite et la plus précise pour que justement on puisse cerner le problème. Si elle n'est pas suffisante, si on se rend compte, à l'usage... bien, on fera une modification à la loi. J'ai moins de misère avec ça que de partir tellement large que là ça nous arrive comme... Je ne sais pas, je pense que c'est une des associations patronales qui nous parlait d'une revue française qui parlait qu'en France il y a eu une inondation de cas ou des choses comme ça, là. Je ne me souviens pas de qui l'a apportée puis exactement le titre, mais, en tout cas, j'avais retenu ça comme ça.

Ce qu'il est important de dire, c'est: je pense qu'en la serrant, la définition, puis en la laissant la plus précise possible, au meilleur de notre connaissance dans le moment, étant donné qu'on est dans un domaine qu'on ne connaît pas du tout et que des gens qui ont vécu dans ce domaine-là, qui ont fait des expériences dans ce

domaine-là, ces gens-là nous disent: Faites bien attention... Ils disent: Faites tellement attention qu'on vous suggère de retarder cet article-là dans le projet de loi sur les normes du travail. Nous, on n'est pas là. On n'est pas là, mais on dit: De grâce, au moins écoutons qu'est-ce que ces gens-là ont à dire puis essayons de faire un paquet un peu plus serré.

**Le Président (M. Rioux):** Oui. Moi, je suis ici pour essayer de faire avancer le débat un peu. Est-ce que je vous comprends bien, dans votre intervention, lorsque vous dites: La définition est tellement large qu'on a peur d'être incapable de faire une preuve qu'il y a eu harcèlement sexuel si on s'en va devant un tribunal?

**M. Tranchemontagne:** Ce n'est pas ça que je dis.

**Le Président (M. Rioux):** Ce n'est pas ça?

**M. Tranchemontagne:** Ce n'est pas ça que je dis pantoute. Ce n'est pas ça que je dis.

**Le Président (M. Rioux):** C'est quoi?

**M. Tranchemontagne:** Le «ou non désirés» peut entraîner des abus de causes, si je peux dire, selon moi. C'est pour ça que je parlais ce matin qu'on aimerait, nous, changer le «ou» par «et», parce que justement c'est hostile et non désiré, ce n'est pas juste non désiré. Il y a des gestes qui peuvent être non désirés qui ne sont pas nécessairement à caractère sexuel. Parce que ce matin le ministre nous a dit: On a «ou non désirés» parce qu'on veut atteindre le harcèlement sexuel. Moi, je n'avais jamais compris qu'on voulait atteindre le harcèlement sexuel, je pensais qu'il y avait d'autres lois qui s'occupaient de ça, là, tu sais.

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

**M. Rochon:** Bon, d'abord, la référence aux commissions scolaires ou à d'autres, là, qui sont venus ici, je voudrais bien dire qu'on a non seulement écouté, mais qu'on a tenu compte, là. C'est pour ça qu'on a retravaillé pas mal notre définition pour la resserrer. Par exemple, on a introduit «une conduite vexatoire». Ça, déjà là, ça ressort un peu plus pour ça. O.K.? Ça, c'était nouveau, ça. On a introduit la notion que ça entraîne un milieu de travail néfaste. Alors, ça resserre plus, là, que de causer des préjudices ici et là, ça se cible sur quelque chose qui peut se démontrer beaucoup plus facilement, le milieu de travail néfaste. Et on a au moins, en plus, aussi...

**Une voix: ...**

**M. Rochon:** C'est ça, on a parlé qu'une conduite grave «peut aussi», plutôt que de dire qu'une conduite grave «est aussi», nécessairement. Alors, je ne sais pas s'il y a d'autres éléments, là, qui font qu'on pourrait en tenir compte un peu plus, mais ça, on a justement introduit ça pour tenir compte de pas seulement les commissions scolaires, tous ceux qui nous ont dit: Il faut que ce soit une définition bien serrée qui donne le moins possible

ouverture à des interprétations qui pourraient devenir — moi, ce que j'appelle — abusives.

Maintenant, pour revenir à cette question du «hostiles ou» ou bien «non désirés», la notion de «harcèlement psychologique» au sens large du terme, même sans implication ou sans aspect d'ordre sexuel, correspond à un comportement qui est soit hostile ou qui n'est peut-être pas hostile, mais qui est non désiré, mais qui est vexatoire, qui porte atteinte à la dignité — encore une fois, il faut se rappeler de ça — et qui entraîne un milieu de travail néfaste. Ça peut être un ou l'autre. Ou c'est carrément quelque chose d'hostile, ou il n'est pas hostile mais c'est quelque chose qui est non désiré et qui a ces conséquences-là. Alors, quand le député dit: J'ai peur que ça s'applique aussi au harcèlement psychologique, il a raison d'avoir peur, parce que c'est ce qu'on veut. On veut que s'applique, ça, alors on ne veut surtout pas l'enlever, c'est l'intention.

Mais ce qu'on dit, en plus, c'est que cet élément du «non désirés», s'il est en plus du «hostiles», là on est sûr qu'on n'échappe pas, en ayant ajouté ça, par rapport à avoir seulement «hostiles»... En rajoutant «et non désirés», on est sûr qu'on n'échappe pas le harcèlement qui prendrait la forme de harcèlement sexuel. Si on ne met pas du tout, pour aller à l'extrême, le «non désirés», ce n'est pas évident qu'on couvre le harcèlement psychologique, alors qu'on pense, où en est rendue l'évolution là-dessus — bien, je pense que vous l'avez dit aussi — du harcèlement sexuel sans une composante de harcèlement psychologique de toute façon...

Et, à l'inverse, on peut dire aussi que du harcèlement psychologique peut prendre la forme de harcèlement sexuel. Bien, s'il y a un lien entre du harcèlement psychologique qui a une composante... le harcèlement sexuel a une composante psychologique. Bien, si on le prend par le bout, dans ces manifestations, qu'il y a eu harcèlement psychologique, c'est parce qu'il est d'origine sexuelle. Donc, ils sont reliés. Qu'on le prenne relié d'une façon ou d'une autre, ils sont reliés ensemble. On ne peut pas dire que le harcèlement sexuel est associé à du harcèlement psychologique, mais dire: Quand on parle de harcèlement psychologique, ça exclut... Ou il faut définir ailleurs et autrement le harcèlement sexuel.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. M. le député de Roberval, acceptez-vous qu'on règle une partie de ça tout de suite là?

**M. Laprise: ...**

**Le Président (M. Rioux):** Madame, vous avez la parole.

**Mme Gauthier:** Je vous remercie, M. le Président. D'abord, trois choses. Ce matin, je vous ai posé la question: Donnez-moi un exemple de ce que pourrait être un comportement non désiré qui n'aurait pas de connotation d'ordre sexuel, et vous m'avez répondu, M. le ministre, que, quand on lisait «gestes répétés [...] non désirés», on faisait nécessairement référence à du harcèlement à connotation sexuelle. Vous m'avez répondu ça ce matin. Là, je comprends que vous changez votre réponse, alors je repose ma question: Donnez-moi c'est

quoi vous visez, quels seraient des comportements non désirés qui n'auraient pas de connotation sexuelle.

Vous savez, quand mon collègue nous dit qu'effectivement à vouloir embrasser trop large dans la définition de «harcèlement» on risque de perdre l'objectif qu'on vise, il n'y a pas juste mon collègue qui dit ça, hein? Je veux dire, je lisais Pierre Bourgault, qui n'est pas quelqu'un de droite, Pierre Bourgault qui disait justement hier... qui écrivait, pardon: Oui, le harcèlement au travail existe, mais je crains que, dans la précipitation du ministre à vouloir l'inclure immédiatement dans sa nouvelle loi sans s'engager dans une réflexion plus approfondie du problème, il risque de nous plonger tous dans une victime aigüe qui finira par nous rendre tous malades ou fous pour de vrai. M. le Président, c'est ça qu'on veut éviter. Moi, je pense que c'est tellement important, le harcèlement au travail, c'est tellement important qu'il faut prendre la peine de bien cibler notre objectif et ne pas vouloir embrasser trop large. C'est juste ça qu'on vous demande. Et vous nous avez répondu, hier, M. le ministre, vous nous avez répondu, quand on vous posait des questions... Il y avait des articles qui nous apparaissaient superfétatoires. Vous nous avez répondu que c'était dans le but d'harmoniser les lois qui existaient déjà, qu'on retrouvait pareil texte ailleurs. Vous venez de nous dire que la définition de «harcèlement psychologique», de «harcèlement sexuel», ça existe ailleurs dans d'autres lois, sur deux formes de définitions. Pourquoi, à ce moment-là, on n'harmoniserait pas?

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

**M. Rochon:** Bon, d'abord, les éléments superfétatoires, que j'ai répondu puis expliqué parce qu'ils étaient dans une autre législation, là, je veux bien replacer les faits. Tout ce que j'ai dit hier, c'est qu'on ne referra pas des discussions quant au fond et à savoir si certaines mesures sont appropriées ou pas quand c'est des mesures qui ont été décidées, qui sont encadrées dans une autre loi et que, nous, on ne fait que s'harmoniser. Bon. Clarifions ça pour commencer.

Le premier point que vous avez soulevé, vous avez raison, là, quand on était dans la discussion et que j'essayais d'expliquer pourquoi on a voulu maintenir «hostiles ou non désirés», c'est qu'on voulait être sûrs que ça vise aussi le harcèlement sexuel. Et là je vois que ça pourrait s'interpréter comme si je voulais dire que le «non désirés» se limitait au harcèlement sexuel. Bon. Je reconnais que ça pouvait, dans le contexte de la discussion, vouloir dire ça, là, mais il n'était pas dans mon esprit de dire que... Ça s'assure que ça comprend le non-sexuel, mais je n'avais pas l'intention de dire que c'est exclusivement ça, le non-sexuel. Mais c'est sûr que ça le vise, c'est sûr que ça vise d'abord ça. Mais ça peut être d'autres comportements.

Bon, là, vous me demandez des exemples. On m'a aidé un peu. On peut avoir une situation où tu as un patron ou un cadre dans une entreprise qui, graduellement, de façon systématique, va enlever des responsabilités, des dossiers à quelqu'un pour de plus en plus diminuer son importance et l'isoler, et qui va donc avoir un comportement qui n'est pas hostile. Vraiment, ce n'est pas de l'hostilité, il n'y a pas d'agressivité, il n'y a rien qui est manifesté, mais c'est un comportement qui est

non désiré de la part de l'autre. Bien là je pense qu'on irait loin en disant que c'est à la fois hostile et non désiré. «Hostile», ça a quand même un sens où il y a un élément d'agressivité, là, quand on est hostile vis-à-vis quelqu'un.

● (15 h 40) ●

Mais là, si la recommandation que vous nous faites, c'est que, si on dit «hostiles ou non désirés», parce qu'on pense que dans les deux cas ça peut être un ou l'autre, et que, si c'est vexatoire — encore une fois, je répète — si ça porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité et si, en plus, ça crée un milieu de travail néfaste, qu'un ou l'autre est vraiment du harcèlement, je ne pense pas qu'on ouvre une boîte de Pandore. Là, vous venez nous dire que, pour être sûr de ne pas ouvrir trop grand, il faudrait que ce soit à la fois hostile et à la fois non désiré. Bien là je pense qu'on ferme trop, là, il n'y en aura plus. Ça va être très rare. Il va falloir que ce soit vraiment quelqu'un qui, de façon répétée, non désirée, a une conduite vexatoire qui porte atteinte à la dignité, qui entraîne un milieu de travail néfaste, mais, s'il n'a pas démontré d'hostilité, ce n'est pas du harcèlement. Ce n'est pas du harcèlement, il faudrait qu'en plus il ait montré de l'hostilité. Et, s'il a démontré de l'hostilité, il faudrait en plus qu'on puisse montrer que ce n'était pas désiré. Bien là, là, je pense qu'on va trop loin.

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

**M. Laprise:** Alors, merci beaucoup, M. le Président. Suite aux propos de M. le ministre, je pense que, si, moi, j'étais avocat, et que j'avais à défendre quelqu'un qui a harcelé une personne, et que j'arrivais, elle disait: Les gestes hostiles et non désirés... si la personne dit: C'est vrai, c'est un geste hostile, l'avocat pourrait dire: C'est un geste non désiré, mais il n'était pas hostile. Il pourrait prendre cette défense-là: C'est un geste que vous n'avez pas désiré, mais il n'était pas hostile à vous. Donc, tu sais, vous ne pouvez pas dire que ça a été un harcèlement véridique. Tu sais, pour faire un péché mortel, il fallait avoir le plein consentement de la volonté, hein?

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

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

**M. Laprise:** C'est un rappel, hein? Alors, c'est un peu ça, le harcèlement, hein? Mais, quand tu avais les deux, c'était un péché mortel. S'il y en avait rien qu'un, c'était un véniel.

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

**Le Président (M. Rioux):** Plein consentement de la volonté, avez-vous dit?

**Une voix:** Donne un exemple s'il restait juste la moitié de la volonté. Ha, ha, ha!

**Une voix:** Il y a un vote.

**M. Laprise:** C'est ça. Dans une défense, là...

**Le Président (M. Rioux):** Alors, mes chers collègues, nous allons devoir suspendre parce que nous avons un vote en Chambre.

*(Suspension de la séance à 15 h 42)*

*(Reprise à 16 h 11)*

**Le Président (M. Rioux):** Bonjour, madame. Lorsqu'on a quitté, c'était le député de Roberval qui avait la parole, nous soulignant que les conditions essentielles pour commettre un péché mortel, c'est qu'il y ait plein consentement de la volonté.

**M. Rochon:** Et connaissance suffisante.

**Le Président (M. Rioux):** Et connaissance suffisante. Mais la connaissance suffisante suscite un certain talent. Alors, M. le député de Roberval.

**M. Laprise:** Quand on arrivait puis on disait que, si j'étais avocat, que j'aurais à défendre quelqu'un qui aurait harcelé quelqu'un, une autre personne, si elle me disait: Bien, voici, il a posé des gestes sur moi qui n'étaient pas désirés, lesquels je n'acceptais pas, mais, par contre, si ce n'était pas hostile... Si je dis «hostiles et non désirés», à ce moment-là ça veut dire que ça prend les deux pour justifier que c'était un harcèlement. Alors, il me semble que, face à une cour de justice, si la loi n'est pas claire là-dessus, un avocat pourrait se prendre là-dessus pour le défendre.

**Le Président (M. Rioux):** M. le député de Roberval, si je comprends bien, la définition...

**M. Laprise:** Alors, en mettant «ou non désirés», «hostiles ou non désirés», ça veut dire que ça en prend rien qu'un pour justifier que c'est un harcèlement, établir clairement que c'est un harcèlement.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. Donc, la définition telle que rédigée, vous pensez, vous, qu'elle résisterait devant un tribunal?

**M. Laprise:** Il y aurait, en tout cas, une faille qu'un avocat pourrait se prendre, je m'imagine, là. Remarquez bien, je ne suis pas un spécialiste du droit, loin de là, mais, si... «Hostiles et non désirés», ça veut dire que ça prendrait les deux pour identifier vraiment un harcèlement, alors que, dit comme ça, ici, que ce soit un geste hostile, seul, ou un geste non désiré, ça peut identifier un harcèlement.

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

**Mme Mancuso:** Viger.

**Le Président (M. Rioux):** ...Viger. Alors, ça prend un consentement pour permettre à la députée de Viger d'intervenir. Consentement. Mme la députée de Viger.

**Mme Mancuso:** Merci, M. le Président. Donc, je suivais les débats de mon bureau tantôt, donc je

voulais intervenir sur ce point aussi pour justement ramener la position du Barreau par rapport à l'article que le projet de loi cherche à modifier. Mon collègue nous propose d'avoir cette double condition à ce qu'on puisse prouver le harcèlement psychologique, et, effectivement, ça va baliser le plus la notion, et ça va aider beaucoup à la pratique du droit du travail en ayant ces balises très bien définies, en ayant cette double condition. Donc, je voulais amener à l'attention du ministre l'avis du Barreau par rapport à l'article 47. Je ne sais pas si le ministre a pris connaissance de cette lettre qui a été envoyée le 9 décembre.

Et le Barreau nous dit: «L'article 47 du projet de loi prévoit de nouvelles dispositions concernant le harcèlement psychologique. En particulier, le premier alinéa de 81.18 prévoit: "Pour l'application de la présente loi, on entend par 'harcèlement psychologique' une conduite se manifestant par des attitudes, des paroles, des actes ou des gestes répétés ou non désirés, qui porte atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne des conséquences préjudiciables pour celui-ci.» Je comprends qu'il y a eu des modifications aussi qui ont été apportées par la suite à cette définition, à cet article.

Et le Barreau poursuit en disant: «Telle que rédigée, cette disposition pourrait théoriquement donner ouverture à un recours lorsque l'employeur, à bon droit, impose des mesures disciplinaires répétées à un employé, mesures qui pourraient avoir pour effet de porter atteinte à l'intégrité psychologique du salarié. Ainsi, pour éviter des débats inutiles, il y aurait lieu de circonscrire davantage ces dispositions en ajoutant le mot "répréhensible" après le mot "conduite" au premier alinéa de l'article 81.18.» Donc, je voudrais demander au ministre qu'est-ce qu'il en fait, des commentaires du Barreau à cet égard.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, vous évoquez les commentaires du Barreau du Québec et vous demandez au ministre de réagir là-dessus?

**Mme Mancuso:** Exact.

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

**M. Rochon:** Écoutez, on a tenu compte de ce type de représentations, et, en discussion et en consultation avec notre équipe et avec les légistes, il nous a semblé que le terme «vexatoire» qu'on a rajouté était plus approprié que «répréhensible», que le terme «répréhensible» suggéré par le Barreau. Alors, nous, pour répondre et tenir compte de cette argumentation, on a rajouté — ce qui n'était pas dans le projet de loi — la «conduite vexatoire». Et je pourrais vous redonner la définition de «vexatoire» qui renvoie au sens de «vexer». Premier sens: «Maltraiter par abus de pouvoir.» Au deuxième sens: «Blesser dans son amour-propre.» Alors, je pense qu'on est d'accord avec l'idée qu'il fallait resserrer, préciser la conduite, mais on pense que le terme «vexatoire» est plus approprié, dans les circonstances, que «répréhensible», ceci dit en tout respect pour le Barreau et pour ma collègue.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien.

**Mme Mancuso:** Ne croyez-vous pas que le terme «répréhensible» est plus fort, oui, mais ça indique

«inacceptable» aussi, ça indique que c'est un comportement, une conduite inacceptable? On peut vexer quelqu'un, mais ce n'est pas nécessairement inacceptable. Donc, c'est un terme qui est un peu plus fort que «vexatoire».

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

**M. Rochon:** Bien là il faut voir le sens général aussi de la définition, où on dit que c'est une conduite, avec un qualificatif, qui se manifeste par différents comportements, et le reste: «hostiles ou non désirés, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité et qui entraîne un milieu de travail néfaste». Alors, quand on regarde les synonymes, par exemple, «blesser dans son amour-propre», «désobliger», «heurter», «humilier», «offenser», je pense que c'est vraiment un terme qui, je pense, vraiment reflète plus la réalité qu'on veut vraiment... C'est une conduite qui est en lien avec les effets qui sont ceux du harcèlement psychologique.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, ça va, Mme la députée?

**Mme Mancuso:** Je voulais juste poursuivre un instant sur l'autre point que le Barreau amène en disant que...

**M. Rochon:** On pourrait peut-être aller plus loin, là. On me montre la définition de «répréhensible». On est toujours dans le même dictionnaire, *Le Petit Robert*, je pense. «Répréhensible: qui mérite d'être repris, blâmé, réprimandé.» On dit: «Une conduite répréhensible, une conduite qui mérite d'être blâmée, réprimandée.» Ça ne m'apparaît pas être meilleur, sûrement pas, que «vexatoire», puis on peut même commencer à confondre ça avec des situations disciplinaires, comme conduite, plutôt que d'une conduite qui blesse la personne.

**Le Président (M. Rioux):** Oui, madame.

● (16 h 20) ●

**Mme Mancuso:** Je voulais revenir sur le commentaire du Barreau qui craignait la situation quand un employeur se trouve à imposer des mesures disciplinaires sur ses employés à plusieurs reprises, ce qui pourrait être considéré comme une conduite inappropriée. Donc, quand on met les deux conditions, les deux balises, comme on les appelle, ce que mon collègue propose: il faut avoir ces deux balises avant qu'on puisse utiliser ce recours pour pouvoir permettre à l'employé de ne pas se... En fait, ce que je veux dire, c'est que, si l'employeur, à plusieurs reprises, dit à son employé: Vous êtes arrivé en retard, vous êtes arrivé en retard, on lui dit qu'il n'a pas une bonne conduite, ça pourrait amener à un recours devant les tribunaux, et, en ayant seulement une balise, ce serait plus facile d'accéder aux tribunaux. En mettant ces deux balises, comme suggère mon collègue, ça va nous permettre de restreindre ce droit.

**M. Rochon:** Bon, je pourrais reprendre les arguments que j'ai utilisés auparavant.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, revenir aux deux balises dont elle parle, dont parle madame.

**M. Rochon:** C'est que, oui, si on regarde toutes les définitions de ce qu'est la notion de «harcèlement psychologique», une conduite vexatoire non désirée, même si elle n'est pas hostile, d'après les définitions qu'on regarde, constitue du harcèlement psychologique, surtout si on continue la définition. Parce qu'on a l'impression que, quand on regarde ça, ces quelques mots là, on oublie le reste de la définition. Ce n'est pas parce qu'elle est non désirée ou même hostile que ça devient du harcèlement psychologique. Il faut que ce soit de nature vexatoire et que ça porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité et que ça entraîne un milieu de travail néfaste. C'est tout ça ensemble.

Maintenant, là j'entends l'argument puis je me dis: Est-ce que, vraiment, quant au sens des mots, si on mettait un «et», on dirait «hostiles et non désirés»... Quelque chose qui est hostile, est-ce que ça peut être désiré? Si c'est hostile, c'est nécessairement non désiré. Ça peut ne pas être hostile et être non désiré. Mais, dire «hostiles et non désirés», il y aurait peut-être un pléonasm de trop, là, comme disait l'autre.

**Le Président (M. Rioux):** Ce serait peut-être redondant. Mme la députée.

**Mme Mancuso:** Donc, le but de mon intervention, c'était de m'assurer de la part... Je suis avocate aussi, donc je comprends que la loi est là pour nous aider à représenter nos clients, et c'était une balise qui était importante, à mon sens, qu'on puisse avoir ces deux termes-là qui pourraient aider au débat.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. Et vous avez fondé votre intervention sur les remarques du Barreau.

**Mme Mancuso:** Sur la lettre du Barreau, oui.

**Le Président (M. Rioux):** Voilà. M. le député de Mont-Royal, est-ce que...

**M. Tranchemontagne:** Oui, je vais poursuivre.

**Le Président (M. Rioux):** Oui, s'il vous plaît. Allez.

**M. Tranchemontagne:** Je veux juste poursuivre dans la même veine. Si on reprend la lettre du Barreau à laquelle ma collègue réfère, on se rend compte d'une chose, c'est que le Barreau manifeste son inquiétude à l'égard, par exemple, d'un employeur qui réprimanderait son employé à plusieurs occasions. Il est toujours en retard le matin, puis il le réprimande. À ce moment-là, donc, ça pourrait entraîner, chez l'employé, un comportement, ou enfin des conséquences qui sont couvertes dans le texte proposé. Il faut essayer d'éviter ça autant que possible. Ce qu'il faut essayer d'éviter, c'est qu'il n'y ait pas une avalanche de plaintes qui ne soient pas finalement justifiées. On ne veut pas empêcher les plaintes, mais on ne veut pas non plus courir après celles qui ne sont pas justifiées. Je pense que c'est cette espèce d'équilibre là qu'on essaie d'atteindre. Et, selon moi, ce que le Barreau nous dit là... Puis il nous le dit assez clairement, que finalement l'inquiétude, c'est que

l'employeur peut être accusé de harcèlement psychologique parce qu'il revient toujours avec le même problème, enfin, ou la même réprimande, devrais-je dire. C'est l'employé qui a le problème et c'est le patron qui fait la réprimande. Voulez-vous réagir ou si je vais continuer?

**Le Président (M. Rioux):** Continuez, monsieur.

**M. Rochon:** Comme vous voulez. Je vais réagir, mais quand vous aurez fini. Je ne veux pas vous interrompre.

**M. Tranchemontagne:** Non, mais c'est parce que tantôt j'ai cru comprendre que vous vous accrochiez à «vexatoire» pour expliquer que finalement ce n'était pas vexatoire. Mais, tu sais, «vexatoire», là, c'est assez large, hein? On dit, à la définition de «vexer» — parce qu'à «vexatoire» il nous réfère à «vexer», comme tous les dictionnaires...

**Le Président (M. Rioux):** C'est «blessant».

**M. Tranchemontagne:** ...c'est marqué... Il y a deux définitions. Il y a deux sens, mais ils sont semblables: «maltraiter par abus de pouvoir» — alors, je peux penser que mon patron a un abus de pouvoir, il me harcèle — ou encore «blesser quelqu'un dans son amour-propre» — je peux aussi être blessé dans mon amour-propre, là. Mais c'est clair que «maltraiter par abus de pouvoir», ça peut être appliqué à un patron si je ne suis pas content qu'il me réprimande tout le temps pour un geste que je pose, tu sais. Alors, c'est ça qui...

Ce qui m'inquiète, là, c'est vraiment, si je peux l'exprimer clairement, de ne pas exagérer, ni d'un côté ni de l'autre, pas la faire trop restreinte pour empêcher qu'il y ait des plaintes, mais ne pas la faire assez large pour qu'il y ait juste des plaintes.

**Le Président (M. Rioux):** O.K. M. le député de Mont-Royal, à la définition du 81.18, à ce moment-ci de notre discussion et compte tenu de l'information qui a circulé de part et d'autre, est-ce que vous voulez formuler un sous-amendement à la définition ou bien vous essayez de vous informer pour que, au fond, la définition soit la plus correcte possible?

**M. Tranchemontagne:** Bien, je pourrais faire un sous-amendement. La seule chose, c'est que j'aimerais que le ministre peut-être réponde à mon argument que je viens de déposer, qui, je pense, tient compte de son argument à lui, tu sais, pour essayer de pousser la discussion.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, après les remarques du ministre, on va essayer...

**M. Tranchemontagne:** Je garde quand même la porte ouverte, parce que, si ça m'interpelle...

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

**M. Rochon:** Il y a trois choses que je voudrais dire là-dessus. D'abord, je pense qu'on partage tous la même volonté, qui est de s'assurer que, en faisant du

droit nouveau sur un sujet comme celui du harcèlement psychologique, on veut bien identifier, bien cerner cette réalité-là et sûrement pas créer une situation qui peut devenir, là... ouvrir la porte à toutes sortes de représentations. Non seulement ce ne serait pas utile pour des entreprises, on le comprend bien, mais ça irait contre l'objectif qui est poursuivi de s'assurer qu'on améliore cette situation-là du harcèlement psychologique. Alors, là-dessus, on recherche le même objectif. Donc, dans mes commentaires à vos suggestions, là, ce n'est pas qu'on ne poursuit pas le même objectif, c'est que je ne suis juste pas convaincu. Je pense plutôt qu'on ne va pas y arriver mieux avec les suggestions qui nous sont faites. Bon.

Le dernier commentaire qui est fait avec la remarque ou la suggestion du Barreau, ou le cas de figure que soulève le Barreau à l'effet qu'il y a des mesures disciplinaires répétées qui seraient prises contre un employé, de deux choses l'une: ou l'employé a été fautif et mérite d'être discipliné... Et, si un patron prend des mesures disciplinaires répétées, même graduelles, parce qu'il y a un employé qui se comporte mal, cette personne-là pourra bien essayer de parler de harcèlement psychologique, mais ça va être facile d'établir que ce n'en est pas. Facile à établir comment? On n'a pas un processus où on va se ramasser devant le tribunal puis en Cour suprême, là. Il y a d'abord la Commission des normes du travail qui intervient, la première étape. Et, à la Commission des normes du travail, il y a des gens qui sont là, qui sont formés et qui vont examiner la situation, et, si on a un cas... Puis, eux autres, ils font enquête. Ils vont sur place, là, comme vous le savez. Alors, si c'est une situation où, oui, il y a eu des mesures disciplinaires de prises, mais, oui, elles étaient justifiées parce qu'on a un employé qui ne faisait pas son travail ou ne se comporte pas correctement, ça va s'arrêter là. Si c'est des mesures de nature disciplinaire mais qu'il n'y a pas justification pour ça, là on peut être vraiment dans une situation de harcèlement psychologique, et là la Commission pourra voir.

● (16 h 30) ●

Je rappelle les autres étapes. Si la Commission en arrive à la conclusion, en examinant la situation, que ce n'en est pas, elle va expliquer ça à celui qui se plaint. Et, si la personne veut pousser plus loin, on a même prévu qu'il pourrait y avoir une étape — on va y revenir, à ça — où il y aurait une étape de médiation possible pour amener les gens à se comprendre, puis à s'entendre, et à améliorer le milieu de travail en faisant référence vraiment à ce qui est la nature des problèmes. Alors, il y a un filtre, là, qu'on a prévu avec la Commission des normes du travail, et c'est pour ça que la définition est importante, c'est important qu'elle soit claire. Mais, une fois qu'on l'a, la définition, on ne peut pas penser qu'indépendamment de la définition n'importe quoi va se produire. La définition est là, et on a une commission qui va se référer à ça pour voir si ce qu'on présente comme situation correspond à la définition ou pas.

Finalement, bien sûr qu'il va y avoir de temps en temps, il va sûrement y avoir des situations qui sont claires-obscurées, grises, où ce n'est pas évident, ça pourrait l'être ou pas. Alors, il y en a certaines qui vont nécessairement... certaines, mais le filtre va en régler la majorité. On peut s'attendre qu'au fil des ans certaines

vont se rendre jusqu'à la CNT et vont amener une décision. Donc, il va nécessairement s'établir une jurisprudence. Mais, pour les zones grises dans des cas de figure précis, en plus du filtre de la Commission, de l'expérience que va prendre la Commission, il y a une jurisprudence qui va s'établir, qui va permettre à la Commission de cerner encore plus l'analyse des cas, comme ça se passe dans ce genre de situations là. Alors, je ne pense pas, là, si on regarde vraiment la définition et l'ensemble du processus qui est proposé, qu'on ouvre la porte. On ouvre la porte, mais c'est sûr qu'il va y avoir des situations pour lesquelles les gens n'ont pas de recours actuellement, puis ils vont en avoir un. C'est ce qu'on veut faire.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. M. le député de Gaspé.

**M. Lelièvre:** Merci, M. le Président. Je voulais un peu réagir à tout à l'heure, aux propos qui avaient été amenés par le député de Mont-Royal concernant les mesures disciplinaires ou la réprimande qui pourraient traumatiser une personne qui, par exemple, s'absente, etc., puis qui se retrouve avec des notes dans un dossier. Je ne pense pas que les relations de travail vont être chambardées à ce point-là. La députée de Jonquière, j'ai cru comprendre de ses interventions qu'elle avait une très bonne connaissance du droit du travail, puisqu'elle l'avait pratiqué dans le passé. Mais ce qu'il faut regarder, ce sont les cas où délibérément des stratégies se mettent en place pour arriver à des fins que je qualifierais d'illégales, une fois que le projet de loi va être adopté.

On a vu des reportages à la télévision. Ce matin, on a parlé aussi des stratégies qui sont utilisées par des cadres dans une entreprise et qui ne sont pas nécessairement les propriétaires de l'entreprise mais qui agissent de façon délibérée pour miner, hein, le moral d'une personne et l'empêcher de fonctionner dans une organisation, au point de devoir la quitter et ensuite introduire des recours en justice pour pouvoir être indemnisée. Et Dieu sait que les reportages que j'ai vus, ça correspond exactement à ce que nous voulons interdire, ou, à tout le moins, permettre des recours pour ces gens-là, qui ont vécu l'enfer, tant au niveau de la demande en justice pour faire reconnaître leurs droits et qu'ils avaient subi un préjudice parce que justement ce n'était pas encadré... C'était en vertu d'une disposition, là, du Code civil, dommages et intérêts.

Alors, moi, on peut chercher tous les synonymes, là, qu'on voudra, penser à tous les abus inimaginables ou imaginables qu'on pourrait invoquer contre cette disposition législative, mais le contenu de l'article qu'on propose nous permet, je pense, de bien baliser les choses. Et ce n'est pas par des décisions ou des gestes qui sont contraires, par exemple, à une prestation de travail normale qu'on va pouvoir qualifier ça de harcèlement psychologique. La personne qui arrive en retard trois, quatre, cinq, six fois, qui n'est pas sur la chaîne de montage, puis qui reçoit des avertissements puis ensuite une réprimande, une suspension, puis qui n'a pas de raison valable, à mon avis, on ne peut pas dire que cette personne-là va subir un traumatisme psychologique. Par contre, si on veut l'évincer de la chaîne de montage — c'est autre chose — par d'autres moyens, puis que

cette personne-là a toujours offert une prestation de travail de qualité, là, à ce moment-là, on pourrait aller dans une stratégie qui est mise en place par des personnes pour évincer quelqu'un et en fin de compte la décourager à un point tel qu'elle doit quitter.

Mais il y a d'autres stratégies, hein? Lorsqu'on vide, par exemple, le panier de responsabilités d'une personne dans une organisation puis qu'on la change de bureau, qu'on la confine dans un coin puis on lui dit: Dorénavant, tu devras lire tout ce que tu voudras, mais dérange-nous pas, puis achale-nous pas, puis t'as pas de téléphone, puis t'as pas de machine, t'as rien pour écrire, cette personne-là, après une année, deux ans, M. le Président, vit un enfer. Tu sais, c'est le genre de choses que l'on veut encadrer, hein, pour les réprimer et permettre un recours à ces gens-là. Puis je suis persuadé que, vous savez, prévenir, c'est guérir. Alors, c'est ça que j'avais à dire sur le projet de loi.

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

**M. Tranchemontagne:** Je veux réagir au député de Gaspé parce que ce que je voudrais vous dire d'abord, la première chose, c'est qu'on ne dit pas, de ce côté-ci de la Chambre, que le harcèlement psychologique n'existe pas, là. Il faut bien se comprendre. On ne dit pas ça. O.K.? Bon. Maintenant, dans le texte que le ministre nous propose, là, un employeur qui voudrait, pour reprendre votre exemple, se débarrasser d'un bon employé en faisant du harcèlement psychologique, je suis convaincu que c'est couvert. Je suis convaincu. Je n'ai aucun doute que c'est couvert par le texte proposé. O.K.? Ce qui m'inquiète, à l'inverse du ministre et de vous autres, c'est que j'ai peur que ce soit trop large et qu'on ait un abus dans le sens inverse. Puis je comprends que la Commission est là, mais la Commission n'est pas là pour 2 000 cas, elle est là pour un nombre respectable, raisonnable de cas. Et, moi qui n'est pas un spécialiste en droit — Dieu m'en garde! — je vous dis...

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

**M. Tranchemontagne:** ...je vous dis que le Barreau nous dit... Puis je vais vous le lire, ça vaut la peine, parce que vous ne l'avez peut-être pas, vous, la lettre. Il réfère au paragraphe 81.18, là, le premier paragraphe. Il dit: «Telle que rédigée, cette disposition pourrait théoriquement donner ouverture à un recours lorsque l'employeur, à bon droit, impose des mesures disciplinaires répétées à un employé, mesures qui pourraient avoir pour effet de porter atteinte à l'intégrité psychologique du salarié.» Alors, ce n'est pas moi qui le dis, là. Le Barreau dit: Vous êtes trop larges, d'après moi. C'est comme ça que je l'interprète. Parce que je n'ai pas d'inquiétude que ce texte de loi là, clairement, si un employeur veut abuser, il n'y a aucun problème, c'est — comment est-ce qu'on dit ça? — c'est fermé, il n'y a pas d'échappatoire possible.

Ce qui m'inquiète, c'est l'autre bout, c'est-à-dire d'éviter les abus à l'inverse, non pas de l'employeur, mais de l'employé, O.K., ou des collègues de travail, là, tu sais. Je veux dire, là on parle d'une relation employeur-employé. Je l'ai juste inversée, mais ça pourrait être aussi les collègues de travail.

**M. Lelièvre:** ...complémentaire, un autre exemple.

**Le Président (M. Rioux):** Rapidement.

**M. Lelièvre:** Très rapidement. Vous savez, quand on a mis les programmes d'assurance automobile sur pied, on s'attendait à ce qu'il y ait beaucoup de gens qui feraient des déclarations frauduleuses, des réclamations de toute nature parce que, bon, on met en place un régime. Mais il y a des preuves à faire. Vous savez, dans le fond, dans tous les régimes qu'on met en place, là, hein, on a tout le temps peur qu'il y ait des gens qui abusent. On a un système, un cadre légal qu'on veut implanter, on a peur qu'il y ait des gens qui abusent. Mais, ces poursuites-là qui seraient intentées, là, dès la première opportunité qui se présenterait devant la Commission il y aura une présentation d'une preuve, puis même il y aura des objections préliminaires, etc., si c'est frivole puis si ce n'est pas devant le bon tribunal. En termes de droit du travail, si on parle, par exemple, des employés qui sont syndiqués, il y a des conventions collectives qui existent. La question des réprimandes... Avant d'arriver au congédiement, l'employeur doit démontrer que, bon, l'employé a été avisé, puis il peut y avoir des suspensions, etc., puis on conteste des suspensions. On est en matière de droit du travail. Alors, ce que je veux dire: moi, je ne m'inquiète pas outre mesure, M. le Président.

**Le Président (M. Rioux):** Merci. Là, il y a la députée de Terrebonne puis il y a la députée de Jonquière. Après ces deux interventions-là, je vais vous demander, si vous avez un sous-amendement à proposer, de l'écrire et de le déposer, et on débattrà du sous-amendement. Mais là je pense qu'on commence à être éclairés passablement sur l'ensemble de la question. Mais, cependant, je reconnais volontiers à la députée de Terrebonne son intervention, et madame aussi la députée de Jonquière.

**Mme Gauthier:** M. le Président, juste avant la députée de Terrebonne, moi, je pense que, de consentement, on pourrait effectivement céder un droit de parole parce qu'on n'a pas encore entendu le représentant de l'ADQ sur cette question.

**Le Président (M. Rioux):** Avant que vous n'arriviez, ma chère, j'ai dit que tous les députés ici qui ont le goût d'intervenir sur ce sujet fort important n'ont qu'à se manifester. Alors, évidemment, le message a été envoyé aux gens de tous les partis, et, jusqu'à maintenant, le député de Vimont n'a pas manifesté son intention. Je n'irai pas le réprimander pour autant. Mme la députée de Terrebonne.

● (16 h 40) ●

**Mme Caron:** Merci, M. le Président. Alors, pour répondre à la préoccupation très légitime du député de Mont-Royal, effectivement, le Barreau nous dit que la définition, telle qu'elle était dans la loi, pouvait donner ouverture à un recours, et la suggestion, pour éviter ça, du Barreau est de dire qu'il faut qualifier la conduite. Parce que, effectivement, dans la première définition de notre loi, on entendait par «harcèlement psychologique» une conduite se manifestant, on ne qualifiait pas la conduite. La suggestion du Barreau, pour fermer, est de qualifier

la conduite de répréhensible, donc de qualifier la conduite. Et, ils avaient raison, elle n'était pas qualifiée.

Ce que nous avons choisi, plutôt que le mot «répréhensible» — nous avons choisi effectivement de la qualifier pour ne pas donner de recours lorsqu'un employeur, à bon droit, impose des mesures disciplinaires — nous avons choisi un autre qualificatif qui est celui de «vexatoire». Mais je pense qu'on allait dans le même sens, dans l'esprit du Barreau de qualifier la conduite qui ne l'était pas dans la première écriture.

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

**Mme Gauthier:** Oui. Deux points, M. le Président. M. le ministre et Mme la ministre, quand le Barreau a écrit son opinion, évidemment, il n'avait pas le texte amendé, que nous avons reçu ce matin, et, évidemment, dans le texte sur lequel le Barreau a donné une opinion, on avait le «et» et non pas le «ou» dans le libellé de l'article 81.18, comme précision, d'une part.

D'autre part, la préoccupation que nous avons ici, du côté de cette Chambre... Vous avez entendu comme nous le représentant de la FTQ, M. Massé, nous dire qu'il y avait 3 000 plaintes par année de déposées en vertu de la loi sur la Commission des normes du travail. De ces 3 000 plaintes, pour l'année 2001, il y en a eu 93, salariés de réintégrés. Certes, il y a des dossiers qui ont été réglés, mais je vais vous expliquer pourquoi qu'on les règle, les dossiers, M. le Président. C'est parce qu'à quelque part un salarié qui est congédié, que ça fait un an qu'il est congédié, il a hâte que ça se termine. Et, quand on reçoit une proposition de règlement, même si ça ne fait pas son affaire, pour fermer le dossier, il règle, M. le Président. Or, évidemment, avec cette notion-là, on va encore élargir les devoirs et le côté administratif de la Commission, puis évidemment de la Commission des relations de travail, évidemment. Alors, pour éviter un débordement ou pour éviter qu'on ait juste trois salariés de réintégrés en 2003, M. le Président, est-ce qu'il serait possible de mieux recentrer la définition? Parce que déjà, déjà on est à court, pas de main-d'oeuvre, mais on est à court de soutien technique au niveau de l'administration de la loi. C'est ça, la réalité. C'est ça qu'il faut comprendre.

Dans la vraie vie, c'est comme ça que ça marche: les salariés, là, ils déposent des plaintes, mais, au bout de 12 mois, ils règlent parce qu'ils sont tannés, ils sont tannés d'attendre. Puis ils se cherchent-ils une job? Ils ne se cherchent-ils pas une job? C'est compliqué. Alors, il y a un règlement, c'est lourd. On manque, vous en conviendrez avec moi, en région, particulièrement en région, on manque de personnes qui viennent... Les tribunaux ne viennent pas, en région, siéger. Et, quand ils viennent, et qu'on réussit à faire une journée d'auditions, puis qu'on est remis... Souvent, on est remis aux calendes grecques, six mois plus tard. Puis, si, la deuxième journée, on n'a pas terminé encore, bien, des fois... Moi, j'ai vu, dans mes dossiers à moi, j'ai vu, M. le Président, des auditions, à force d'ajournements, qui ont duré deux ans, et ça, je ne compte pas le délai d'attente pour la première journée d'audition.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. Alors, je pense qu'on a entendu la députée de Jonquière. Alors, sur la définition, M. le député de Mont-Royal, je comprends

qu'il y a, du côté de l'opposition, un problème, en tout cas, quant à... La rédaction, telle qu'elle est formulée, ne semble pas faire l'affaire. Avez-vous un sous-amendement à apporter à l'amendement qui a été déposé par le ministre? Si oui... Oui? Très bien.

**M. Tranchemontagne:** ...une chance. On peut-u prendre un temps d'arrêt pour l'écrire?

**Le Président (M. Rioux):** Oui, oui. Allez. On va suspendre quelques secondes.

*(Suspension de la séance à 16 h 45)*

*(Reprise à 16 h 50)*

**Le Président (M. Rioux):** Alors, voilà. Le sous-amendement proposé, c'est qu'à l'article 81.18...

**Des voix:** ...

**Le Président (M. Rioux):** Alors là je commence à m'entendre parler. C'est bien. Merci beaucoup.

«Pour l'application de la présente loi, on entend par "harcèlement psychologique" une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes» vexatoires. Et le sous-amendement qui est proposé, c'est d'enlever le «ou» pour y introduire le «et»: «et non désirés et répétés, qui porte atteinte à la dignité», etc. O.K.?

**M. Rochon:** ...M. le Président, est-ce qu'on a travaillé, pour ces amendements, à partir de la définition qu'on avait proposée, là?

**Le Président (M. Rioux):** Oui, oui, oui. C'est un sous-amendement.

**M. Rochon:** Mais on ne peut pas dire que c'est hostile, et non désiré, et répété parce qu'on avait changé ça, cette affaire-là.

**Le Président (M. Rioux):** Non, non. On enlève le «ou» dans la troisième ligne.

**M. Rochon:** O.K.

**Une voix:** On change le «répétés» de place.

**M. Rochon:** Et le «répétés» était déjà changé de place.

**Le Président (M. Rioux):** Voilà. Et on met le «et»: «hostiles et non désirés».

**M. Rochon:** Bon, correct.

**Le Président (M. Rioux):** O.K.?

**M. Rochon:** Ça va.

**Le Président (M. Rioux):** Moi, je dis ce que l'amendement dit.

**M. Tranchemontagne:** ...ministre...

**Le Président (M. Rioux):** Oui, oui, bien, attends, attends. Tout à l'heure.

**M. Tranchemontagne:** O.K.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, le «ou» de la troisième ligne, qu'on enlève, nous mettons un «et». Désormais, ça se lit «hostiles et non désirés». O.K.? Alors, voilà pour le sous-amendement. Est-ce que, M. le ministre, vous avez des remarques particulières ou...

**M. Rochon:** Je serais fortement tenté de vous demander de passer au vote, M. le Président, parce que j'ai le sentiment qu'on a fait tout l'argumentaire...

**Le Président (M. Rioux):** On l'avait fait avant, oui.

**M. Rochon:** ...et que là on dépose l'amendement, alors qu'on aurait pu faire l'amendement puis argumenter. Moi, je ne redirai pas tout ce que j'ai dit.

**Le Président (M. Rioux):** «I agree with you». «All right!» M. le député de Roberval.

**M. Laprise:** Juste une précision. À la place du «ou», c'est «et non désirés». Est-ce que «et répétés» aussi ou bien si le...

**Le Président (M. Rioux):** «Et répétés».

**M. Laprise:** «Et répétés?»

**Des voix:** Non, non, non.

**M. Tranchemontagne:** Un point de compréhension, tout simplement.

**Le Président (M. Rioux):** Oui, s'il vous plaît.

**M. Tranchemontagne:** C'est parce que le «et répétés», là, moi, je n'ai pas ça, excusez-moi.

**Mme Gauthier:** Il a juste «répétés, qui sont hostiles et non désirés».

**Le Président (M. Rioux):** Ah, on enlève le «et répétés».

**Mme Gauthier:** Non.

**M. Tranchemontagne:** Bien, c'est parce qu'il est rendu en avant.

**M. Rochon:** ...formulation que... Notre amendement à nous, là, déplaçait le «répétés».

**M. Tranchemontagne:** Parce que, d'après moi, c'est le président qui n'a pas la bonne formulation.

**Le Président (M. Rioux):** Ah, vous avez raison.

**M. Rochon:** Hein? C'est ça, là.

**Le Président (M. Rioux):** Je n'ai pas le bon texte.

**M. Rochon:** Bon, c'est ça que j'osais tenter suggérer, tout à l'heure, respectueusement, M. le Président.

**Le Président (M. Rioux):** Je m'excuse, j'étais mêlé dans mes papiers. «Hostiles ou non désirés», «hostiles et non désirés, laquelle porte atteinte». Ça va?

**M. Rochon:** C'est ça.

**Le Président (M. Rioux):** Ah, bien là on se comprend. Alors, étant donné que maintenant tout est clair, nous allons procéder au vote, Mme la greffière, sur le sous-amendement.

**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 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.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, ça dispose du sous-amendement. Nous allons maintenant revenir à l'amendement qui est sur la table et on va procéder au vote.

**Mme Gauthier:** Est-ce que vous voudriez qu'on propose encore un sous-amendement puis qu'on fasse notre discussion après?

**M. Rochon:** C'est peut-être mieux, s'il y a vraiment un autre changement qui est souhaité, qu'on commence par le sous-amendement, oui.

**Le Président (M. Rioux):** S'il y a un changement que vous désirez faire, faites-le maintenant.

**M. Rochon:** On sait plus de quoi on discute, comme ça.

**Le Président (M. Rioux):** Sur 81.18.

**Mme Gauthier:** O.K. Alors, nous, on proposerait un sous-amendement à la fin du premier paragraphe de l'article 81.18, qui se lirait comme suit: «et qui entraîne, pour celui-ci», au lieu de lire «un milieu de travail néfaste», on reviendrait au libellé initial, on reviendrait au libellé «des conséquences préjudiciables pour lui».

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. Je note ça. Alors, en attendant qu'on écrive, on a le sens maintenant de la... on comprend très bien le sens du sous-amendement de Mme la députée de Jonquière. Est-ce qu'il y a des réactions, commentaires?

**M. Rochon:** Moi, très brièvement, je pense que je vais rappeler ce que j'ai dit, M. le Président, en vous présentant la nouvelle formulation. J'ai expliqué que, après avoir entendu ceux qui sont venus nous rencontrer et qui nous ont fait valoir que la rédaction que nous avions dans le projet de loi, à laquelle on reviendrait, là, avec le sous-amendement, qui dit «toute conduite»... excusez, «et qui entraîne des conséquences préjudiciables» au lieu de «un milieu de travail néfaste»... On nous a bien fait valoir que, avec une terminologie comme ça, on s'en va pas mal plus en aval dans le processus et on se rapproche d'un concept des lésions professionnelles, ce qui est déjà couvert par une autre loi. Et, comme l'intention, dans la Loi des normes du travail, c'est d'avoir vraiment une intervention le plus possible en amont et de nature préventive, sur la base des remarques qu'on nous a faites, on a trouvé qu'il était justifié de penser... en cernant plus ce qui est la réalité où se passe le harcèlement — dans ce cas-ci, le milieu de travail...

**Le Président (M. Rioux):** Alors, je vous répète que, dans le premier alinéa de l'article 81.18, on remplace les mots «, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste», par les mots «des conséquences préjudiciables pour celui-ci». Alors, on peut voter.

**M. Rochon:** Je pense qu'on est prêts à voter.

**Le Président (M. Rioux):** On peut procéder? Mme la députée de Jonquière.

**Mme Gauthier:** Oui, M. le Président. Merci. Écoutez, je ne veux pas répéter tout ce qu'on a déjà dit, mais, évidemment, je comprends, j'ai entendu aussi les gens en commission parlementaire, et à un moment donné il va falloir arrêter le subjectif puis avoir des termes beaucoup plus objectifs. En relations de travail, écoutez, «et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste», là, là, excusez-moi, mais c'est vrai que là on est parti pour la gloire puis on va être parti pour toutes sortes d'interprétations, alors qu'on a évidemment

des habitudes, on a de la jurisprudence quand on parle de «conséquences préjudiciables pour le salarié».

Le «milieu de travail néfaste», ça veut tout dire puis ça ne veut rien dire à la fois. Je veux dire, comment ça va se traduire? D'ailleurs, c'est la question que je vais poser au ministre: Dans la vraie vie, qu'est-ce que ça veut dire, «un milieu de travail néfaste»? Est-ce à dire, M. le Président, que, moi, travailler jusqu'à minuit et demi... Ça ne fait pas mon affaire, mais je l'ai fait hier. Ha, ha, ha! Est-ce que c'est un milieu de travail néfaste? Si c'est un milieu de travail néfaste pour moi, va-t-on changer toutes les règles de l'Assemblée nationale pour moi?

**Le Président (M. Rioux):** Ça peut le devenir, madame.

**Mme Gauthier:** Ah, ça... Ha, ha, ha! Mais, je veux dire, voyez-vous jusqu'où ça peut aller?

**Le Président (M. Rioux):** Oui.

**Mme Gauthier:** Je veux dire, est-ce qu'on va changer toutes les habitudes parce que pour une salariée ou un salarié ça devient un milieu de travail néfaste? Moi, je ne comprends pas jusqu'où on va arrêter, là.

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

**Mme Caron:** Merci, M. le Président. Ce qu'il ne faut jamais oublier, c'est qu'il ne faut jamais prendre une seule partie de la phrase. C'est sûr que, si on prend seulement la partie «un milieu de travail néfaste», ça n'a pas de signification. Ce qui est important, c'est que c'est l'ensemble de la phrase qui nous dit: «Pour l'application de la présente loi, on entend par "harcèlement psychologique" une conduite vexatoire — donc, on qualifie la conduite — se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.» Ce n'est pas juste une partie, c'est l'ensemble qui crée la définition. On ne peut pas isoler un élément.

**Le Président (M. Rioux):** C'est une accumulation d'éléments.

● (17 heures) ●

**Mme Gauthier:** Qu'est-ce que ça veut dire, «un milieu de travail néfaste»? Admettons, par exemple, que je dois plaider. Qu'est-ce que je dois prouver quand je parle d'un milieu de travail néfaste? C'est quoi, les éléments de ça?

**M. Rochon:** Le sens de «néfaste», si on cherche un synonyme, je pense qu'on le vérifie, là.

**Mme Gauthier:** «Milieu de travail», c'est une expression, «milieu de travail néfaste».

**M. Rochon:** «Un milieu de travail néfaste», si on voulait avoir un synonyme: un milieu de travail nuisible, qui crée du tort, qui nuit à la personne. C'est ça

que ça veut dire comme sens. Bon, bien là quels vont être les éléments de preuve, compte tenu de chaque cas d'espèce qui a fait que le milieu de travail est devenu néfaste? Bien là je ferais bien confiance à ceux qui auront à plaider ça, quand on sera rendu là, pour trouver... Mais je ne peux pas vous dire d'avance. Il faudrait imaginer le cas de figure. Mais il faut montrer...

Ce n'est pas complètement étranger à la notion de «préjudiciable», mais, au lieu de dire que la personne... Parce que, ça aussi, «démontrer les conséquences préjudiciables», on peut poser la même question pour ce à quoi on vient avec le sous-amendement: Comment est-ce qu'on va bien démontrer ça, que les conséquences qu'a la personne sont préjudiciables? Ça veut dire quoi au juste? Si on est rendu à être obligé de démontrer quelque chose, de toute façon, il y a une difficulté de preuve. Autant, et j'opinerais là-dessus, autant, pour démontrer des conséquences préjudiciables, ça a autant de difficultés de preuve, c'est aussi ardu à prouver que de démontrer qu'il y a un milieu de travail néfaste.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, nous allons...

**M. Rochon:** On n'est pas dans une situation où dans un cas où la preuve se fait comme ça puis, dans l'autre cas, elle est très difficile.

**Mme Gauthier:** M. le Président, dans ma région, et ça, le député de Roberval va me comprendre... Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué? C'est ça que ça veut dire, dans le fond. Ce que vous recherchez, c'est effectivement... «L'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci», ce que vous recherchez, c'est effectivement des conséquences qui lui sont préjudiciables. Au lieu de l'écrire, vous écrivez une autre expression qui va faire effectivement... Puis, je vous le promets, les plaideurs, on en a, de l'imagination. Ça fait qu'on peut en trouver, hein, ce que ça veut dire, «un milieu de travail néfaste». Fiez-vous à nous pour ça, là, ne soyez pas inquiet. Alors, si le but, c'est de faire en sorte d'éviter des conséquences préjudiciables pour le salarié, pourquoi on ne l'écrit pas?

**Une voix:** C'était clair au début.

**Mme Gauthier:** Oui, c'était clair.

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

**M. Tranchemontagne:** Peut-être que vous voulez réagir, ou sinon je vais y aller tout de suite. Merci, M. le Président. Moi, ce que je trouve de pas correct dans le «milieu de travail néfaste», c'est qu'on parle du milieu de travail, on parle de quelque chose qui est extérieur à la personne, alors que, quand votre texte original parlait de conséquences pour la personne, donc c'est-à-dire qu'il y avait eu des gestes faits par les collègues, par le patron ou quelque chose comme ça, là — puis j'essaie de le prendre dans tout le contexte, mais c'était dirigé vers la personne — j'avais des conséquences, moi, en tant que personne attaquée, isolée, mettez-le comme vous voulez, O.K., tandis que, de l'autre façon, vous me parlez que le milieu de travail est néfaste. Bien,

il est peut-être néfaste pour moi, mais il ne l'est peut-être pas pour mon collègue à côté de moi. Alors, moi, je trouve que là... pas la définition, mais le texte initial que vous aviez proposé est fortement mieux, dans le sens qu'il est orienté vers la personne qu'on veut protéger, c'est-à-dire le travailleur qui aurait subi un préjudice psychologique. C'est ma compréhension.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, une dernière remarque là-dessus.

**M. Rochon:** Une dernière remarque, c'est de redire autrement ce qui nous a amenés à faire le changement à la suite des éléments qu'on a soulevés ici en commission. C'est qu'on veut justement que la Commission des normes du travail puisse intervenir avant que des dommages soient causés à la personne, autrement on vient de se mettre sur la pente des lésions professionnelles, alors qu'ici — je ne répéterai pas le rappel qu'a fait ma collègue de Terrebonne de tout le reste de la définition — on a compris qu'on nous disait: Si vous voulez vraiment avoir une approche préventive et ne pas vous approcher de la lésion professionnelle, n'attendez pas qu'on soit obligé de démontrer qu'il y a un préjudice. Une fois qu'on a créé le milieu de travail néfaste, c'est ça qui va amener le préjudice à la personne. On veut pouvoir ouvrir la possibilité d'un recours un cran plus tôt dans le processus pour intervenir avant que les conséquences préjudiciables soient là, parce qu'on a créé le milieu néfaste qui va amener des conséquences préjudiciables. Alors, on veut être plus préventifs que curatifs.

**Mme Gauthier:** M. le Président, je veux juste faire une remarque.

**Le Président (M. Rioux):** Oui, oui. Attendez, attendez, attendez. On va essayer de vous donner la chance de vous expliquer une dernière fois. Après ça, on va passer au vote. Mme la députée de Jonquière.

**Mme Gauthier:** J'ai compris vos propos, M. le ministre, mais, cependant, lorsque je lis l'ensemble de la disposition, on y lit «qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique». Je comprends qu'à ce moment-là le mal est fait. On n'est pas en aval, on est en amont. Le mal est fait. On dit que du harcèlement psychologique, c'est une conduite vexatoire qui se manifeste dans des comportements, des paroles, des actes ou des gestes hostiles ou non désirés, qui porte atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci... Alors, le mal est fait. On a déjà porté atteinte à sa dignité, on a déjà porté atteinte à son intégrité physique... psychologique, pardon. Alors, je ne comprends pas votre argument en disant qu'on veut travailler en aval. Je veux dire, quand on a une plainte de harcèlement, là, c'est parce que, à quelque part, on a atteint la dignité d'une personne, qu'on a atteint à son intégrité psychologique, sinon il n'y aurait de plainte.

**M. Rochon:** Mais là on veut-ù réouvrir la définition? C'est une condition de plus qu'on a mise, qu'une atteinte est portée, et le milieu de travail est devenu néfaste. À ce moment-là, l'argument qu'on vient

de me servir vaut aussi pour le sous-amendement qu'on a fait. «Si on a déjà porté atteinte» devient aussi redondant que «des conséquences préjudiciables», même plus que «milieu de travail».

**Le Président (M. Rioux):** Alors, nous allons disposer du sous-amendement. Mme la greffière.

**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. Désilets (Maskinongé)?

**M. Désilets:** Contre.

**La Secrétaire:** M. Côté (La Peltrie)?

**M. Côté (La Peltrie):** Contre.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, nous revenons maintenant à l'amendement original, qui se lit comme suit: «Pour l'application de la présente loi, on entend par "harcèlement psychologique" une conduite vexatoire[...] — qui se manifeste — soit par des comportements, des paroles, des actes, des gestes répétés, hostiles ou non désirés...»

**Une voix:** Faux.

**Le Président (M. Rioux):** ...qui sont[...] — excusez-moi; pfiou! — laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

«Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.»

Alors, je pense qu'on a débattu largement. Nous allons procéder au vote sur l'amendement.

**La Secrétaire:** M. le ministre?

**M. Rochon:** Pour.

**La Secrétaire:** 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. Désilets (Maskinongé)?

**M. Désilets:** Pour.

**La Secrétaire:** M. Côté (La Peltrie)?

**M. Côté (La Peltrie):** Pour.

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

**M. Tranchemontagne:** Contre.

**La Secrétaire:** Mme Gauthier (Jonquière)?

**Mme Gauthier:** Contre.

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

**M. Gaudreau:** Pour.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. Alors, je vous ramène à... Alors, 81.19.

**Une voix:** ...

**Le Président (M. Rioux):** Non, non. Non, non. Attends un peu, nous avons un autre amendement. À 81.19, dans le texte du projet de loi: «Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

«L'employeur doit prendre — tous — les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.»

Bon, l'article modifié, c'est: «Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

«L'employeur doit prendre — tous — les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.»

Ça, c'est l'amendement. Est-ce qu'il y a des remarques sur l'amendement?

**M. Rochon:** Une brève explication, M. le Président. Je pense que ça va nous rappeler, ça aussi, des discussions qu'on a eues avec plusieurs personnes, groupes qui sont venus nous rencontrer, où on nous a dit que la formulation qu'on avait dans le projet de loi... Parce que la deuxième partie, qu'on change, là... J'entends que la première phrase ne change pas: «Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.» Après ça, on disait auparavant que «l'employeur doit prendre tous les moyens nécessaires pour préserver ce droit et intervenir efficacement», et on nous a fait valoir que, alors qu'on prétendait qu'on avait une obligation de résultat, le «intervenir efficacement» en faisait peut-être une obligation... c'est-à-dire, une obligation de moyens, ça en faisait peut-être une obligation de résultat. Alors, on a voulu écrire plus clairement, là, qu'il s'agit d'une obligation de moyens, avec les termes qu'on a utilisés.

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

**Mme Gauthier:** ...

● (17 h 10) ●

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. On va suspendre une minute.

(Consultation)

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. Alors, l'amendement donc est adopté?

**Des voix:** Adopté.

**Le Président (M. Rioux):** Adopté. Alors, 81.20.

**M. Lelièvre:** Question de directive. Concernant les articles, j'ai remarqué tout à l'heure, à 81.18, qu'on a adopté un amendement, mais vous n'avez pas appelé le vote sur l'article.

**Le Président (M. Rioux):** Non, non.

**M. Lelièvre:** Parce que, moi, ce que j'ai en haut, c'est: L'article 47 modifie... On dit: À l'article 47 du projet de loi, remplacer l'article 81.18 par le suivant. Donc, ce n'est pas un paragraphe, si la note que j'ai reçue est exacte. C'est un article. Il faut adopter l'article.

**Le Président (M. Rioux):** Oui. Mais il y a trois éléments dans l'article 47. Alors, on essaie de les faire un par un tranquillement, et on prendra le vote sur l'ensemble de l'article après. On va disposer des amendements qui tombent sur la table. O.K.?

**M. Laprise:** M. le Président.

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

**M. Laprise:** Moi, je trouve que cet amendement-là est excessivement important parce que, si on se rappelle, lorsqu'on a institué la CSST, les accidents de travail... Ça fait peur aux entreprises, ça, ces éléments-là qu'on met dans la loi. C'est en termes de

coûts, en termes de responsabilités. Maintenant, ce qui a fait la différence au niveau de la CSST, c'est quand les entreprises ont compris que c'était dans la prévention des accidents puis ça coûtait moins cher. Alors, moi, je dis qu'on devrait attirer beaucoup l'attention des entreprises.

Est-ce que le ministère va faire une promotion de la prévention à ce niveau-là? Parce que c'est bien beau de corriger après que c'est fait, mais, quand on prévient, c'est encore mieux.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, l'amendement à 81.19 est adopté. Alors, nous passons à 81.20, et il y a un amendement.

**M. Rochon:** Oui. M. le Président, est-ce que je peux vous demander de suspendre l'étude de l'amendement de 81.20? Parce qu'on est obligés de modifier l'écriture du tout dernier paragraphe, et ce n'est pas tout à fait prêt, il y a des vérifications qu'on est obligés de faire.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, ce qui apparaît au texte n'est pas conforme.

**M. Rochon:** Le dernier paragraphe, «en outre, si le salarié», la même intention va être là, mais ça va être écrit autrement, et on n'a pas la rédaction finale.

**Le Président (M. Rioux):** Voulez-vous le rédiger tout de suite?

**M. Rochon:** Non. C'est ça qui est le problème.

**Le Président (M. Rioux):** Vous ne pouvez pas.

**M. Rochon:** Il y a des vérifications qu'on n'a pas reçues.

**Le Président (M. Rioux):** Nous allons suspendre 47 pour son adoption globale, mais on aura disposé, croyez-le, là, de 81.18 et de 81.19.

**M. Rochon:** Parfait.

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

**M. Tranchemontagne:** Une question. Hier, le ministre nous a dit, en ouverture, qu'il déposait les amendements pour à peu près 50 % des amendements, si ma mémoire est bonne, que ce matin il devait déposer l'autre 50 %, puis on ne les a pas eus. Là, je me rends compte que 81.20, c'est le dernier. Alors, est-ce que...

**M. Rochon:** Que vous avez?

**Mme Gauthier:** Oui, c'est le dernier.

**M. Tranchemontagne:** Je l'avais. Mais c'est le dernier que j'avais, moi. Ma filière est vide.

**Le Président (M. Rioux):** C'est vrai.

**M. Rochon:** On en a d'autres à déposer, M. le Président.

**M. Tranchemontagne:** Pas de problème. C'est juste qu'on a oublié, et vous et moi, ce matin.

**Le Président (M. Rioux):** Ils vont les déposer. Mais, dans le cas de 81.20, c'est une autre histoire, là. Ça, c'est une réécriture.

**M. Tranchemontagne:** Alors, on se débarrasse de l'amendement tout simplement?

**Mme Gauthier:** Celui qu'on a dans notre petite chemise, là?

**M. Tranchemontagne:** L'amendement qu'on avait dans notre chemise, on s'en débarrasse?

**Le Président (M. Rioux):** Non, non, ce n'est pas bon.

**M. Rochon:** Pour 81.20, il y aura un autre...

**Le Président (M. Rioux):** Il y aura un autre texte.

**Mme Gauthier:** On s'en débarrasse?

**M. Tranchemontagne:** On se débarrasse de celui-là.

**M. Rochon:** Vous pouvez vous en débarrasser, il y a un autre texte qui va être présenté demain.

#### **L'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail**

**Le Président (M. Rioux):** Alors, on va filer à 48 et, quand le texte sera prêt, on reviendra à 47. L'article 83 de cette loi est modifié par le remplacement, dans la première ligne du troisième alinéa, du mot «principalement» par les mots «en tout ou en partie».

«En tout ou en partie». Nous sommes à l'article 48 qui modifie l'article 83 sur les indemnités, je pense, les indemnités ou les compensations, je ne sais quoi.

**M. Rochon:** C'est la section de la loi qui traite de l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail.

**Le Président (M. Rioux):** Sur 83, il n'y a pas d'autres éléments? De votre côté, M. le ministre...

**M. Rochon:** En fait, non. Et on est au troisième paragraphe, là, je pense, de l'article. C'est vraiment une précision dans le texte, parce qu'on disait: «L'indemnité du salarié principalement rémunéré à commission...» On pense qu'on va mieux refléter ce qui est voulu. C'est de dire que l'indemnité du salarié en tout ou en partie rémunéré...» Alors, on ne change pas le sens, mais je pense qu'on le met beaucoup plus clair.

**Le Président (M. Rioux):** C'est tout ce qui change finalement dans le texte.

**M. Rochon:** C'est tout ce qui change.

**Le Président (M. Rioux):** Voilà. Très bien. Alors, ça va pour ça? Adopté.

### L'avis de licenciement collectif

Alors, 49. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 84, de la section suivante. Ça, c'est les avis de licenciement collectif.

(Consultation)

**Le Président (M. Rioux):** Alors, il s'agit d'une nouvelle section, M. le ministre?

**M. Rochon:** Oui.

**Le Président (M. Rioux):** Une nouvelle section. On va prendre ça article par article, hein, par paragraphe de sorte qu'on puisse travailler ça avec plus d'efficacité. C'est les avis de licenciement.

**M. Rochon:** C'est ça. Puis je pourrais peut-être rappeler que là on ne fait pas de droit nouveau, on transpose ce qui est dans une autre loi dans cette loi-ci, avec certains ajustements. Alors, on pourra voir les ajustements. Mais on ne change pas la nature de ce qui est dans l'autre loi.

**Le Président (M. Rioux):** Alors:

«84.0.1. Constitue un licenciement collectif régi par la présente section une cessation de travail du fait de l'employeur, y compris une mise à pied pour une durée de six mois ou plus, qui touche au moins 10 salariés d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs.» Alors, ça, c'est 84.0.1.

**M. Rochon:** Alors, c'est l'article — je pense que l'explication est très claire — qui définit ce qu'est le licenciement collectif qui va être régi par la section, et on maintient, par rapport à la définition actuelle, essentiellement les mêmes paramètres, c'est-à-dire la taille du licenciement à 10 salariés, le champ d'application à un seul établissement et la période de référence de deux mois.

**Le Président (M. Rioux):** Ça va? Allez, M. le député de Mont-Royal.

**M. Tranchemontagne:** Merci, M. le Président. Question. Je ne sais pas si c'était au 84.0.1, là, mais en tout cas. Quand les commissions scolaires sont venues nous parler, elles nous ont parlé que la loi, telle que projetée, leur imposerait des difficultés en termes de licenciement, par exemple, quand arrive l'été, je suppose, pour les surnuméraires, puis je voulais poser la question au ministre: Est-ce que vous avez considéré leurs remarques? Puis je pense qu'on peut le dire aussi de toute industrie qui serait à caractère très cyclique peut-être. Je ne sais pas, moi, je n'ai pas d'exemple d'industrie, mais eux spécifiquement ont dit que le nouveau texte de loi leur créait certains problèmes.

**Le Président (M. Rioux):** Parlez-vous des professeurs à la leçon ou des professeurs qui sont

engagés pour une période déterminée, puis, à la fin de l'année, ils sont... bien, licenciés?

**M. Tranchemontagne:** Ils sont licenciés pour une période.

**Le Président (M. Rioux):** Mais, généralement, il y a une clause de rappel dans la convention collective.

**M. Tranchemontagne:** Bien, je ne veux pas discuter de leur convention collective, là, mais je veux juste dire: Eux autres, ils nous ont soulevé que ça présentait un problème dans leur — je vais mettre ça entre guillemets — industrie.

**Le Président (M. Rioux):** Dans la gestion de ressources humaines.

**M. Rochon:** En fait, la question du député de Mont-Royal réfère à 84.0.3, auquel on va venir après, qui dit que «la présente section ne s'applique pas à».

**M. Tranchemontagne:** On va y venir? O.K. Je vais le mettre de côté.

**M. Rochon:** Alors, ça vise ceux à qui ça ne s'applique pas.

**Le Président (M. Rioux):** O.K. Alors, pour 84.0.1, ça va?

**M. Tranchemontagne:** Accepté.

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

**M. Tranchemontagne:** Adopté.

● (17 h 20) ●

**Le Président (M. Rioux):** «84.0.2. N'est pas considéré comme étant un salarié visé par un licenciement collectif un salarié:

«1° qui ne justifie pas de trois mois de service continu — encore le "de"; ça a l'air qu'il faut vivre avec, M. le député Mont-Royal;

«2° dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire; et

«3° visé à l'article 83 de la Loi sur la fonction publique (chapitre — le F, c'est pour "fonction publique", j'imagine — F-3.1.1); et

«4° qui a commis une faute grave;

«5° — ou encore — visé[...] — par — l'article 3.»

Est-ce qu'il y a des remarques qui seraient de nature à nous éclairer davantage?

**M. Rochon:** M. le Président, je vais vérifier une toute petite chose. Essentiellement, les deux premiers, 1° et 2°, reprennent des paragraphes qui sont déjà à l'article 81.2 de la Loi sur les normes du travail, c'est-à-dire quand on dit que la personne qui ne justifie pas trois mois de service tels quels ou dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire... Ça, je pense, ça vise certains cas de figure qu'avait soulevés déjà le député de Mont-Royal. O.K.?

Le 4°, «qui a commis une faute grave», c'est repris aussi. C'était le 3° de l'article 82.1 de la loi

actuelle. On ajoute, par contre, au troisième paragraphe la référence à l'article 83 de la Loi de la fonction publique qui vise le salarié occasionnel. O.K.? Et, dans le 5° qu'on a sur l'autre page, où on dit «visé à l'article 3», c'est l'article 3 de la Loi sur les normes du travail, je vous rappelle, là, qui prévoit déjà un certain nombre d'exclusions de la Loi des normes du travail. Alors, on les reprend effectivement ici pour...

Donc, autrement dit, les exclusions de la Loi des normes du travail à 82.1 ou à l'article 3, on les reprend d'une façon regroupée, et on rajoute l'occasionnel qui est couvert par la Loi sur la fonction publique.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, ça va pour 84.0.2?

**M. Tranchemontagne:** Juste une question.

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

**M. Tranchemontagne:** Oui. L'article 3, c'est tout simplement les gens qui ne sont pas visés par... J'ai juste un problème. Je ne sais pas de qui on parle dans le 4° de l'article 3. J'aimerais juste savoir s'il y a quelqu'un qui est capable de me dire de qui on parle. On parle de hauts salariés?

**M. Rochon:** L'article 3 de la Loi des normes du travail?

**M. Tranchemontagne:** De la Loi des normes. Parce qu'on réfère à l'article 3, mais le...

**M. Rochon:** Un salarié visé par les paragraphes i, ii et iii...

**M. Tranchemontagne:** C'est ça, ii, iii. Tu sais, c'est ça, là.

**M. Rochon:** Ce n'est pas évident? Ça demande explication, oui? Ha, ha, ha!

**M. Tranchemontagne:** C'est qui, ça? Tu sais, les autres sont clairs, un cadre supérieur, un étudiant, pas de problème, mais, celui-là, je veux savoir de qui on parle.

**Le Président (M. Rioux):** Ah! oui, oui, oui. Au salarié visé par les sous-paragraphes...

**M. Tranchemontagne:** ...i, ii, iii, trois fois, là, triple i.

**M. Rochon:** Alors, l'article 1, là, si vous avez la Loi sur les normes du travail, il faut revenir à ça. Ça réfère à l'article 1, le 10°, dans la définition du «salarié». O.K.? Dixième paragraphe.

«Une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire; ce mot comprend en outre le travailleur partie à un contrat en vertu duquel:

«i. il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine;

«ii...

**Une voix:** Double i.

**M. Rochon:** ... — double i, oui, plutôt, pour ne pas devenir hilare — il s'oblige à fournir, pour l'exécution[...] — de son — contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne[...]; et

«iii. il conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat.»

**Le Président (M. Rioux):** C'est beau. Est-ce que ça va, M. le député? Adopté?

**M. Tranchemontagne:** Adopté.

**Le Président (M. Rioux):** Adopté. 84-0.3... Excusez-moi.

«84.0.3. La présente section ne s'applique pas à la mise à pied de salariés pour une durée indéterminée, mais effectivement inférieure à six mois, à l'égard d'un établissement dont les activités sont saisonnières ou intermittentes, à l'égard d'un établissement affecté par une grève ou un lock-out au sens du Code du travail.»

Oui, oui, oui, oui. Là, ça touche les licenciements collectifs, ça.

**M. Rochon:** C'est ça. Mais là je pense aussi que, si on pense à la question que soulevait le député de Mont-Royal, on complète les situations où ça ne peut pas s'appliquer. C'est sûr que, si quelqu'un est engagé, l'exemple le plus fort, pour une durée...

**Le Président (M. Rioux):** C'est des exclusions.

**M. Rochon:** C'est ça.

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

**Mme Gauthier:** Oui, ça, c'est adopté.

**M. Tranchemontagne:** Ça va, oui.

**Le Président (M. Rioux):** Adopté.

«84.0.4. Tout employeur doit, avant de procéder à un licenciement collectif pour des raisons d'ordre technologique ou économique, en donner avis au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, dans les délais[...] — minimaux — suivants: huit semaines, lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est au moins égal à 10 et inférieur à 100; 12 semaines, lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est au moins égal à 100[...] — ou — inférieur à 300; 16 semaines, lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est au moins égal à 300.

«Un employeur qui donne l'avis — qui donne l'avis, oui — prévu au premier alinéa n'est pas dispensé de donner l'avis prévu à l'article 82.»

Alors, l'article 82...

**M. Rochon:** ...de la loi, c'est l'article qui dit qu'un employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le

mettre à pied pour six mois ou plus», puis là on précise les délais pour la lettre, et le reste.

**Le Président (M. Rioux):** C'est beau. On retrouve tout ça dans l'article 82. Alors, ça va? Adopté?

**M. Tranchemontagne:** Oui, adopté.

**Mme Gauthier:** Oui.

**Le Président (M. Rioux):** «84.0.5. En cas de force majeure...»

**M. Tranchemontagne:** J'avais juste une question.

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

**M. Tranchemontagne:** Le ministère, c'est-u le nom, ça, Emploi et Solidarité sociale?

**M. Rochon:** Oui.

**M. Tranchemontagne:** C'est ça, le nom?

**M. Rochon:** Oui.

**M. Tranchemontagne:** O.K. Je pensais que c'était juste Emploi.

**M. Rochon:** Oui, parce qu'on intègre cette section dans la Loi des normes du travail qui est gérée par le ministère du Travail, mais cette section va demeurer sous la responsabilité du ministère de l'Emploi et de la Solidarité publique, et d'Emploi-Québec un peu parce qu'il est impliqué là-dedans.

**Le Président (M. Rioux):** Est-ce que ça va s'avérer plus efficace?

**M. Rochon:** Ah, ça, si j'avais... C'est-à-dire, en fait, ça ne change pas les...

**Le Président (M. Rioux):** Non, mais je pense aux travailleurs, moi, là.

**M. Rochon:** Non. C'est-à-dire, pour les travailleurs, ça ne change rien sur le terrain quant à la gestion de la loi. On change de loi, mais c'est les mêmes ministères, les deux ministères qui avaient les mêmes responsabilités. Alors, eux ne verront pas de différence à ce niveau-là.

**M. Tranchemontagne:** Mais c'est quoi, le but exactement de l'envoyer à Emploi et Solidarité sociale plutôt qu'au Travail?

**M. Rochon:** C'est-à-dire que c'est déjà là puis on le laisse là sur le plan de la gestion. Mais ce qu'on fait, c'est qu'on l'enlève de la Loi sur la formation, qui prévoit d'autres aspects, elle, de toute façon. Quand cette loi-là a été faite, on a introduit la partie sur le licenciement dans ce véhicule législatif qui n'est pas vraiment le véhicule législatif approprié pour ça. Dans toutes les autres provinces canadiennes ou à peu près, je

pense, ce type de mesure se retrouve plus en lien avec les normes du travail.

L'autre avantage — puis les gens d'Emploi-Québec étaient entièrement d'accord avec ce transfert-là — de le mettre dans la Loi des normes du travail: c'est plus le véhicule approprié pour l'objectif de cette section. Et c'est quand même la Loi des normes du travail. Et, avec ce qu'on fait aussi comme amendements, on va renforcer la visibilité et la connaissance de cette loi, tandis que l'autre loi est une loi sur la formation qui est plus de nature administrative et c'est une loi beaucoup moins connue. Alors, si on veut, autant pour les employeurs que pour les travailleurs, que ce soit mieux connu, en le mettant avec la Loi des normes du travail, ça va mieux faire connaître ces dispositions-là aussi. Un, c'est plus logique puis ça va être plus transparent, plus visible. Quant à la gestion sur le terrain, on maintient le même arrangement.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, à 84...

• (17 h 30) •

**Mme Gauthier:** Si vous permettez, M. le Président, un commentaire. L'avantage que ça avait, par exemple, sur l'autre véhicule, c'était que c'était plus facile de déceler des licenciements illégaux. Je m'explique. Par exemple, quand on voulait éluder une accréditation syndicale puis qu'on assistait... Et j'ai vu ça, là. On dépose une requête en accréditation, puis le lendemain les employés reçoivent un avis de licenciement. Comme la loi était moins connue, donc, évidemment, l'employeur réagissait de façon précipitée. Il n'allait pas nécessairement consulter, et on pouvait, et c'était un des arguments qu'on plaidait souvent, dire: Vous n'avez pas donné l'avis prévu à la loi, et ça démontrait effectivement que c'était la requête en accréditation qui avait fait en sorte qu'on parte et non pas les mesures économiques. En tout cas, c'était un élément qu'on se servait dans ce genre de dossier beaucoup. Mais, ceci étant dit, moi, je suis d'accord qu'ils reviennent à l'intérieur...

**Le Président (M. Rioux):** O.K. Alors, 84.0.5, c'est que, «en cas de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu empêche un employeur de respecter les délais d'avis prévus à l'article 84.0.4, ce dernier doit donner un avis de licenciement collectif au ministre aussitôt — aussitôt — qu'il est en mesure de le faire». Alors, ça force l'employeur à mettre cartes sur table.

**M. Rochon:** C'est ça.

**Mme Gauthier:** M. le Président.

**Le Président (M. Rioux):** Madame.

**Mme Gauthier:** Dans la réalité, là, de quelle façon vous allez mieux faire appliquer cet article-là? Parce que c'est arrivé plusieurs fois qu'un employeur avait envoyé son avis à la va comme je te pousse, puis il n'a jamais eu de réprimande de la part du ministre. Parce que, l'ancienne loi, il y avait des pénalités qui s'ensuivaient, et, à ma connaissance, je n'ai pas beaucoup vu d'employeurs qui n'avaient pas respecté la loi qui avaient été poursuivis. Comment vous allez faire, comment vous allez faire, M. le ministre, pour vous assurer...

**Le Président (M. Rioux):** Attendez donc une minute.

(Consultation)

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

**M. Rochon:** Je ne suis pas sûr que j'ai bien compris la question.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, revenez, madame.

**M. Rochon:** Si je l'ai bien compris, on dit que l'application de cet article-là pourrait être mieux faite. Bon, ça, ça devient plus un problème d'application de la loi. Qu'on le change de loi ou pas, ça ne va pas, ça ne va pas...

**Mme Gauthier:** Bien, c'est ça que je vous pose... Comment vous allez faire pour mieux appliquer la loi?

**M. Rochon:** Ah bien, ça, c'est une autre question. Ce n'est pas de transférer d'une loi à l'autre cet article-là qui va...

**Mme Gauthier:** Ce n'est pas ma question. Ma question, c'est: Comment vous allez faire pour rendre effectivement efficace cet article-là pour qu'il soit mieux appliqué?

**M. Rochon:** Qu'est-ce que vous essayez de me dire, là?

**Le Président (M. Rioux):** De quelle manière l'employeur doit... De quelle façon l'employeur doit... De quelle façon il doit procéder pour appliquer ça?

**Mme Gauthier:** Bien, écoutez, la force majeure, là... S'il l'envoyait une fois qu'on avait envoyé une mise en demeure, nous autres, là...

**Le Président (M. Rioux):** Bien, les cas de force majeure, c'est souvent évoqué, mais ce n'est pas facile à prouver. Les cas de force majeure, il faut les définir.

Une voix: ...

**Le Président (M. Rioux):** O.K.

(Consultation)

**Mme Gauthier:** J'ai la réponse à ma question, M. le Président. C'est que vous avez des pénalités après qu'il n'y avait pas dans l'autre...

**Le Président (M. Rioux):** Oui, c'est ça. Il y a des indemnités. Merci, M. le député de Mont-Royal. Le député de Mont-Royal n'est pas un député dormeur, c'est un député qui veille.

**Mme Gauthier:** Bien, il connaît sa loi.

**Le Président (M. Rioux):** Vous allez avoir votre plein salaire, monsieur.

**M. Tranchemontagne:** C'est pour ça qu'il va avoir le salaire minimum. Le salaire minimum.

**Le Président (M. Rioux):** Ha, ha, ha! Très bien. Alors, ça va, Mme la députée de Jonquière?

**Mme Gauthier:** Oui.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, nous passons... Alors, adopté.

Nous passons à l'article 84.0.6: «Un employeur doit transmettre une copie de l'avis de licenciement collectif à la Commission et à l'association accréditée représentant les salariés visés par le licenciement. Il doit afficher cet avis dans un endroit visible et facilement accessible dans l'établissement concerné.» Donc, l'affichage est important.

Une voix: ...

**Le Président (M. Rioux):** Oui, oui, oui, ça existe déjà. Je pense qu'il n'y a pas de révolution là, hein, n'est-ce pas? Adopté.

Des voix: Adopté.

**Le Président (M. Rioux):** «84.0.7. L'avis de licenciement collectif doit être transmis au ministre à l'endroit déterminé par règlement et contenir les renseignements qui y sont prévus.»

Alors, il s'agit de bien préciser l'endroit de transmission de l'avis. Je pense que c'est ça, M. le ministre, en gros?

**M. Rochon:** Oui.

**Le Président (M. Rioux):** Adopté?

**M. Tranchemontagne:** Bien, juste avant, j'avais une question. Quand le règlement va être écrit, j'imagine que vous écrivez à tous les employeurs du Québec, à ce moment-là, pour les informer.

**Le Président (M. Rioux):** Le règlement...

**M. Tranchemontagne:** Oui. C'est parce que «l'avis de licenciement collectif doit être transmis au ministre à l'endroit déterminé par règlement». Alors, cet endroit-là, il va être donc déterminé quand le règlement va être écrit. Le règlement va être écrit quand? Puis comment est-ce qu'il va être communiqué aux employeurs?

**Mme Gauthier:** Ils fouillent dans la *Gazette officielle*.

**Le Président (M. Rioux):** En fait, il veut savoir...

**M. Rochon:** Mais le règlement existe déjà à la loi d'où on prend les articles, et le règlement est maintenant en vigueur.

**M. Tranchemontagne:** Il n'y a pas de changement, là.

**Le Président (M. Rioux):** Il n'y a pas de changement.

**M. Tranchemontagne:** Il n'y a pas du tout de changement.

**Le Président (M. Rioux):** M. le ministre, s'il doit y avoir un autre règlement éventuellement, ça va respecter l'esprit... O.K.

**M. Rochon:** Alors là le règlement actuel est maintenu. Quand le travail va être complété, la réglementation va être transférée à cette nouvelle loi, et à ce moment-là on va transférer ce qui est déjà prévu.

**Le Président (M. Rioux):** O.K. Le règlement, forcément, va respecter...

**M. Rochon:** On ne change rien au système. On le prend d'une loi puis on le met dans l'autre. Le règlement de la loi d'où originent les articles reste en vigueur. Pour fins de concordance, le règlement va être réécrit en lien avec la nouvelle Loi des normes du travail mais va transférer les mêmes éléments.

**M. Tranchemontagne:** Mais les règlements, ça va être un ensemble de règlements. La question demeure valide. Il va y avoir des anciens règlements, comme celui-là, par exemple, mais il va y en avoir des nouveaux aussi. Comment vous communiquez...

**Le Président (M. Rioux):** Ça prend un règlement qui va contenir l'ensemble des dispositions.

**M. Tranchemontagne:** L'ensemble. O.K.

**Mme Gauthier:** Puis les dispositions de la loi vont être abrogées aussi.

(Consultation)

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

**M. Rochon:** Là, je pense que je comprends la question, mais je ne vois pas le problème. Là, on prend des articles d'une loi puis on les transfère dans l'autre loi. Le règlement de la loi sur la qualification professionnelle, sur la formation professionnelle, qui gère l'application des articles qu'on transfère, reste en vigueur pour le moment, et, pour fins d'harmonisation, quand tout le travail sera complété, le règlement va être réécrit avec la Loi des normes du travail. Et là, à ce moment-là, le règlement de la loi actuelle sera aboli parce qu'il aura été transféré dans l'autre loi.

**Le Président (M. Rioux):** ...conditions d'application. Très bien.

**Mme Gauthier:** M. le Président, une question de précision: Les dispositions actuelles vont être abrogées, de la Loi sur la qualification...

**M. Rochon:** Bien oui!

**Mme Gauthier:** Oui? Alors, les règlements qui vont en application de la loi, comment ils vont être...

**M. Rochon:** Bien, on prévoit plus loin que le règlement reste en vigueur tant qu'il n'est pas remplacé.

**Mme Gauthier:** On prévoit...

**M. Rochon:** Dans notre projet de loi, là, quand on va être rendus aux dispositions transitoires, on va avoir une mesure qui met très clair que le règlement actuel reste en vigueur.

**Le Président (M. Rioux):** Adopté.

«84.0.8. Pendant le délai prévu à l'article 84.0.4, un employeur ne peut modifier le salaire d'un salarié visé par le licenciement collectif et, le cas échéant, les régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail sans le consentement écrit de ce salarié ou de l'association accréditée qui le représente.»

On est encore en terrain connu, là, n'est-ce pas?

**M. Rochon:** Bon, 84.0.8, c'est une bonification de la loi actuelle et c'est un nouvel article, ça.

**Le Président (M. Rioux):** Ça ne fait qu'ajouter aux dispositions actuelles. Ça va?

**Des voix:** Ça va.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. Adopté.

«84.0.9. À la demande du ministre, l'employeur et l'association accréditée ou, en l'absence d'une telle association, les représentants choisis par les salariés visés par le licenciement collectif doivent participer sans délai à la constitution d'un comité d'aide au reclassement et collaborer à la réalisation de la mission de ce comité.

● (17 h 40) ●

«Ce comité est composé d'un nombre égal de représentants de chaque partie ou du nombre de représentants venu entre les parties. Chaque partie n'a droit qu'à un seul vote.»

«Yes». Oui, monsieur.

**M. Tranchemontagne:** M. le Président, de mémoire, il me semble qu'on parlait de ce comité d'aide s'il y avait une mise à pied de 50 et plus, si ma mémoire me sert bien.

**M. Rochon:** Le comité de reclassement, c'est juste pour 50.

**Le Président (M. Rioux):** Entre 10 et 100?

**M. Rochon:** C'est à partir de 50 qu'il y a l'obligation d'avoir un comité de reclassement.

**M. Tranchemontagne:** O.K. Mais on ne le retrouve pas dans le texte de loi ou si...

(Consultation)

**M. Rochon:** O.K. 84.0.15, deux pages plus loin, on prévoit que les articles 84.0.9, donc celui qu'on regarde, et les autres, jusqu'à 84.0.12, ne s'appliquent pas lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est inférieur à 50.

**M. Tranchemontagne:** Ça répond à ma question.

**M. Rochon:** Alors, tout ce qui suit, là, jusqu'à...

**Le Président (M. Rioux):** Inférieur à 50. O.K.

**M. Rochon:** O.K.?

**Le Président (M. Rioux):** C'est beau. Alors, ça va? Adopté.

«84.0.10. Le comité d'aide au reclassement a pour mission de fournir aux salariés visés par le licenciement collectif toute forme d'aide convenue entre les parties afin de minimiser les impacts du licenciement et de favoriser le maintien ou la réintégration en emploi de ces salariés.

«Il est notamment chargé d'évaluer la situation et les besoins des salariés visés par le licenciement, d'élaborer un plan de reclassement visant le maintien ou la réintégration en emploi de ces salariés et de veiller à la mise en oeuvre de ce plan.»

Alors, c'est le mandat. Ça précise le mandat du comité. Adopté?

**Des voix:** Adopté.

**Le Président (M. Rioux):** «84.0.11. La contribution financière de l'employeur aux coûts de fonctionnement du comité d'aide au reclassement et aux activités de reclassement est convenue entre l'employeur et le ministre.

«À défaut d'entente, la contribution financière de l'employeur est fixée, par salarié visé par le licenciement collectif, à un montant déterminé par règlement du gouvernement.

«En cas de défaut de l'employeur d'assumer sa contribution financière, celle-ci peut être réclamée par le ministre devant le tribunal compétent.»

Alors, encore là, est-ce que la disposition réglementaire dont on fait référence ici existe? Non? Pas là-dessus. Ce sera à venir.

**M. Rochon:** Non. C'est un règlement à faire.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien.

**Mme Gauthier:** Sur l'ancienne loi, le tribunal compétent, c'était le Tribunal du travail?

**M. Rochon:** Sous l'ancienne loi...

**Mme Gauthier:** Bien, sur la loi actuelle, la loi sur la qualification et le reclassement de la main-d'oeuvre.

**M. Rochon:** Devant le tribunal compétent.

**Mme Gauthier:** Oui. C'est-u un droit nouveau?

(Consultation)

**Mme Gauthier:** Bien là on est dans la condition... C'est la Commission, le tribunal compétent?

**M. Rochon:** Non, non, non. C'est les tribunaux, comme on dit, les tribunaux de droit commun. Alors, dépendant de ce qu'est la réclamation... Le montant de la réclamation va déterminer le tribunal à qui elle doit être adressée. Mais c'est des tribunaux de droit commun, ce n'est pas le Tribunal du travail, ou la Commission des relations de travail, ou des tribunaux administratifs.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. Merci. Adopté.

«84.0.12. Sur demande, le ministre peut, aux conditions qu'il détermine et après avoir donné aux parties intéressées l'occasion de présenter leurs observations, exempter de l'application de tout ou partie des dispositions des articles 84.0.9 à 84.0.11 un employeur qui, dans l'établissement visé par un licenciement collectif, offre aux salariés visés par ce licenciement des mesures d'aide au reclassement qui sont équivalentes ou supérieures à celles prévues par la présente section.»

**M. Rochon:** Alors, je pense que ça parle de soi. Si un employeur s'entend avec les employés puis qu'ils ont tout réglé, on ne va pas s'en mêler.

**Le Président (M. Rioux):** C'est beau. Adopté.

«84.0.13. L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 84.0.4 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à chaque salarié licencié une indemnité équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire du délai d'avis auquel l'employeur était tenu.

«Cette indemnité doit être versée au moment du licenciement ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six mois mais qui excède ce délai.

«L'employeur qui est dans l'une des situations visées à l'article 84.0.5 n'est toutefois pas tenu de verser une indemnité.»

**M. Rochon:** Alors là, M. le Président, on a un élément additionnel de réponse à la question qu'avait soulevée, je pense que c'est la députée de Jonquière, que, dans le transfert des lois, il y a une bonification pour les travailleurs, parce qu'ils n'avaient pas cette indemnité dans la loi auparavant. Et là, étant transférée avec la Loi des normes du travail, il y a une indemnité pour eux dans la situation qui est décrite.

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

**Mme Gauthier:** Une question de précision: Un employeur qui refuserait de verser une indemnité, le recours du salarié ou des salariés, ce serait devant quel tribunal? Des tribunaux de droit commun ou la Commission des relations de travail?

**M. Rochon:** Quelqu'un qui ne respecte pas la Loi des normes du travail...

**Mme Gauthier:** Un employeur qui ne respecterait pas... qui refuserait... négligerait de verser l'indemnité, le recours est devant quel tribunal?

**M. Rochon:** Si on commence avec le travailleur qui ne recevra pas son indemnité, lui, il aura un recours sous forme d'une plainte à la Commission des normes du travail. Et, si, la Commission des normes du travail, on continuait de ne pas obtempérer à sa décision, elle va prendre recours devant les tribunaux de droit commun comme pour les autres normes actuellement.

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

**M. Tranchemontagne:** Le quantum de l'indemnité n'est pas... Il me semble que j'ai vu en quelque part...

**M. Rochon:** On dit «une indemnité équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou». L'article définit la base du calcul de l'indemnité.

**M. Tranchemontagne:** Il y a quelqu'un qui est venu nous dire, puis je ne me souviens pas laquelle association professionnelle, mais une des associations professionnelles a dit: Pourquoi on donnerait plus ou une entreprise donnerait plus au moment d'un licenciement collectif qu'elle donne, par l'obligation, par la loi, là, à un licenciement individuel? C'était la question qui était soulevée par je ne sais pas qui exactement.

**Mme Gauthier:** La Chambre de commerce. La Fédération des chambres de commerce.

**M. Tranchemontagne:** C'est une association patronale. Et c'est quoi, le raisonnement, en fait?

**Le Président (M. Rioux):** Ce n'était pas plutôt la Fédération de l'entreprise indépendante?

**Mme Gauthier:** Non, André Tremblay et compagnie.

**Le Président (M. Rioux):** Ah! Tremblay.

**Mme Gauthier:** Puis il y a la CSN qui a témoigné après, puis ils ont dit, eux autres, que ça ne les défrisait pas.

(Consultation)

**Le Président (M. Rioux):** Ça va?

● (17 h 50) ●

**M. Rochon:** Bon, d'abord, je pense qu'il faut établir clairement, là, que, quand il y a un licenciement collectif, les salariés ne vont pas cumuler l'indemnité individuelle et une indemnité de licenciement collectif. On s'entend là-dessus? Et, effectivement, l'indemnité, dans le cas d'un licenciement collectif, est plus élevée, comme c'est le cas généralement dans toutes les

juridictions où on a une telle loi, parce qu'un licenciement collectif affecte une région ou une sous-région et rend plus difficile pour les travailleurs de retrouver un emploi que s'il s'agit d'une seule personne qui a perdu son emploi, qui va sur le marché du travail se retrouver un emploi. S'il y a un licenciement collectif, il y a une plus grande perturbation du marché du travail, et c'est relié nécessairement à une plus grande difficulté puis une plus longue période de temps pour chacun des travailleurs, ou en moyenne une grande majorité d'entre eux, de retrouver un autre emploi. Alors, c'est sur cette base-là où, depuis très longtemps, depuis toujours, depuis qu'existent ces procédures-là, qu'il y a eu un différentiel entre le cas du licenciement collectif par rapport au licenciement individuel.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. Merci. Adopté. 84.0.14.

**M. Tranchemontagne:** Excusez-moi, j'avais juste... J'entends votre argument puis je pense que c'est un argument valable, sauf que l'association en question disait: Par contre, si une entreprise se voit obligée de faire un licenciement collectif, c'est habituellement parce qu'elle est dans une situation plus difficile, plus précaire que quand il s'agit d'un licenciement individuel. C'est ça qu'ils essayaient de nous dire, tu sais. Et puis ça dépend aussi le territoire dans lequel... Un licenciement collectif à Montréal n'a pas la même importance qu'un licenciement collectif à Gaspé, pour reprendre un exemple de mon collègue d'en face. C'est sûr que ça, ça a une incidence énorme. Mais on ne peut pas faire des exceptions par région, tu sais, je comprends ça.

**Le Président (M. Rioux):** Oui. Très bien. Merci. Alors, ça dispose de...

**Mme Gauthier:** Bien non. Il va répondre.

**Le Président (M. Rioux):** Est-ce que vous avez une réponse à apporter?

**Mme Gauthier:** Bien oui!

**Le Président (M. Rioux):** Oui?

**M. Rochon:** Précisons une chose, là. Ce que la loi oblige de la part d'une entreprise, c'est de donner un avis pendant une période de temps plus longue que dans le cas d'un licenciement individuel pour que les gens, justement, qui collectivement seront plusieurs à se replacer, aient plus de temps devant eux pour se replacer. L'indemnité additionnelle que l'entreprise déjà en difficulté devra payer, c'est seulement dans le cas où elle ne donne pas l'avis.

**Une voix:** Dans le cas où?

**M. Rochon:** Où elle ne donne pas l'avis. Alors, si l'entreprise ne veut pas avoir à donner des indemnités, il faut qu'elle donne son avis à temps pour que les gens, continuant de recevoir leur rémunération, leur salaire pendant le temps de la période de l'avis, aient le temps de se retrouver.

**Le Président (M. Rioux):** Merci.

**M. Tranchemontagne:** Parfait. Merci. Là c'est adopté.

**Le Président (M. Rioux):** Adopté.

«84.0.14. Les indemnités prévues aux articles 83 et 84.0.13 ne peuvent être cumulées par un même salarié — alors ça, c'est correct. Celui-ci reçoit, toutefois, la plus élevée des indemnités auxquelles il a droit.»

Ça, on l'a vu tout à l'heure. Adopté?

**Des voix:** Adopté.

**Le Président (M. Rioux):** 84.0.15. Ça aussi, c'est du déjà vu. «Les articles 84.0.9 à 84.0.12 ne s'appliquent pas lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est inférieur à 50.»

Est-ce que l'ensemble de l'article 49 est adopté?

**Des voix:** Adopté.

**Le Président (M. Rioux):** Je voudrais rappeler pour mémoire qu'on devait recevoir un texte sur 81.20 à l'article 47. Je dois comprendre que le texte nous parviendra demain?

**M. Rochon:** Oui, M. le Président.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, c'est très bien. Merci infiniment. Je dois vous avouer que ça va quand même assez bien.

Nous entreprenons maintenant un autre volet de la législation, tout aussi intéressant, mais je vous rappelle que, lorsque j'aurai, demain, le texte de 81.20, on pourra adopter 47 au complet. Est-ce que...

**M. Tranchemontagne:** Est-ce que demain matin le ministre entend déposer le reste des amendements? Tu sais, on en a parlé tantôt puis on ne l'a pas...

**Le Président (M. Rioux):** Très bonne question. Alors, le «bundle» d'amendements?

**M. Rochon:** Je pensais que je les avais déposés, moi.

**Une voix:** ...

**Le Président (M. Rioux):** Oui, oui. Alors, vous voulez savoir si ce sera là demain?

**M. Rochon:** Ça va être là tout de suite, là. Excusez.

**Le Président (M. Rioux):** Ah, ça va être là tout de suite?

**Mme Gauthier:** Bien, si on les a tout de suite, on va pouvoir travailler ça ce soir, là?

**M. Tranchemontagne:** Mais on ne les a pas eus tantôt.

**Le Président (M. Rioux):** On va pouvoir...

**M. Rochon:** On veut vous tenir occupés ce soir, effectivement.

**M. Tranchemontagne:** On va travailler tard ce soir.

**Le Président (M. Rioux):** Ça va être une belle soirée, une soirée intense.

Je vais vous suggérer que nous ajournions nos travaux à demain, après la période de questions. Et je vous félicite parce qu'on a bien travaillé. Je vous avoue honnêtement, là, que c'est impressionnant.

**M. Tranchemontagne:** ...différent.

**Le Président (M. Rioux):** Non, non, je suis très fier.

**M. Tranchemontagne:** Des fois, je me sens bousculé par le président, là. Ha, ha, ha!

**Le Président (M. Rioux):** Moi, j'ai une obligation de résultat. Ha, ha, ha! Alors, on ajourne à demain, après la période des questions.

*(Fin de la séance à 17 h 56)*