



ASSEMBLÉE NATIONALE

TROISIÈME SESSION

TRENTE-QUATRIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

Commissions parlementaires

Commission permanente de l'économie et du travail

**Étude détaillée du projet de loi 19 — Loi modifiant la Loi
sur les normes du travail et la Loi sur la fête nationale**

Le jeudi 16 juin 1994 — No 29

Président: M. Jean-Pierre Saintonge

QUÉBEC

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

115 \$ débats de la Chambre — 10 \$ Index
325 \$ débats des commissions parlementaires
105 \$ commission de l'aménagement et des équipements
75 \$ commission du budget et de l'administration
70 \$ commission des institutions
65 \$ commission des affaires sociales
60 \$ commission de l'économie et du travail
40 \$ commission de l'éducation
35 \$ commission de la culture
20 \$ commission de l'agriculture, des pêcheries et de l'alimentation
5 \$ commission de l'Assemblée nationale

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
5, Place Québec, bureau 195
Québec, (Qc)
G1R 5P3

téléphone: 418-643-2754
télécopieur: 418-528-0381

Courrier de deuxième classe; numéro d'enregistrement: 1762

**Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102**

Débats de l'Assemblée nationale

Table des matières

Loi sur les normes du travail	
Les normes du travail	
Le salaire	CET-1287
Les jours fériés, chômeurs et payés	CET-1300
Loi sur la fête nationale	
Calcul de l'indemnité compensatrice	CET-1300
Loi sur les normes du travail	CET-1301
Les normes du travail	
Le salaire (suite)	CET-1302
Les congés annuels payés	CET-1303

Intervenants

M. Jean A. Joly, président

M. Serge Marcil

M. Serge Ménard

Mme Christiane Pelchat

* M. Richard Parent, Commission des normes du travail

* Témoin interrogé par les membres de la commission

Le jeudi 16 juin 1994

Étude détaillée du projet de loi 19

(Onze heures quarante-huit minutes)

Le Président (M. Joly): Alors, bonjour, il me fait plaisir de vous accueillir à cette commission. Je déclare la séance ouverte et je vous rappelle que le mandat de la commission est de procéder à l'étude détaillée du projet de loi 19, qui est la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la fête nationale.

Mme la secrétaire, avons-nous des remplacements?

La Secrétaire: Oui, M. le Président. Mme Bleau (Groulx) remplace M. Audet (Beauce-Nord); M. Gobé (LaFontaine) remplace Mme Bélanger (Mégantic-Compton); M. MacMillan (Papineau) remplace M. Fradet (Vimont); et Mme Pelchat (Vachon) remplace Mme Hovington (Matane).

Le Président (M. Joly): Merci. Il me fait plaisir de souhaiter la bienvenue à ces parlementaires à cette importante commission.

M. le ministre, il est d'usage de vous céder la parole pour des remarques préliminaires. J'imagine que, vous, vous avez des remarques préliminaires.

M. Marcil: Aucune remarque préliminaire, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Merci beaucoup, M. le ministre. M. le député de Laval-des-Rapides, est-ce que vous avez des remarques préliminaires?

M. Ménard: Non. Le projet de loi est court, on pourra faire les remarques qu'on a à faire au moment de l'étude de chaque...

Le Président (M. Joly): Parfait, en cours de route. Est-ce que d'autres parlementaires veulent s'exprimer? Merci. Alors, j'appelle l'article 1.

Loi sur les normes du travail

Les normes du travail

Le salaire

M. Marcil: Oui. L'article 1, M. le Président, de la Loi sur les normes du travail est modifié par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant:

«Le premier alinéa n'a pas pour effet d'interdire l'attribution d'un taux de salaire inférieur fondé notamment sur l'expérience, l'ancienneté, le service continu,

l'évaluation au mérite, la quantité de production, les heures supplémentaires ou un autre critère commun aux salariés et en usage dans l'entreprise, pourvu qu'un tel critère ne soit pas interdit par la loi, une convention ou un décret.»

Cette disposition vient préciser l'application de la règle de la parité des taux de salaires à l'égard des salariés à temps partiel. Elle vient établir de façon expresse les critères qui peuvent servir à déterminer ce taux et qui sont communs aux salariés.

Le Président (M. Joly): Parfait. L'article 1, adopté?

M. Ménard: Non, non, non, non! Il n'est pas adopté!

Le Président (M. Joly): Non? Excusez. Ah!

M. Ménard: Ah bon! Je pensais...

M. Marcil: Non, non, ça va.

M. Ménard: J'attendais que vous me donniez la parole. C'est correct.

Le Président (M. Joly): Ah bon! C'est fait, M. le député.

M. Ménard: Ça va. Merci. Bon. L'article 1 pose effectivement — comme l'article 4, plus loin — un problème fondamental. Lorsque le ministre nous a présenté ce projet de loi, essentiellement je pense qu'il nous a exprimé son désir de renforcer, si on peut le dire ainsi, le droit des gens qui sont engagés à temps partiel de recevoir un salaire équivalant à celui des employés qui travaillent à temps plein, lorsqu'ils font un travail équivalent. Or, plus nous étudions le projet de loi, plus nous lisons les amendements proposés, plus nous sommes de l'avis exactement contraire, c'est-à-dire que, loin de renforcer le droit des travailleurs à temps partiel d'obtenir un salaire équivalent pour un travail équivalent, le projet de loi permet des échappatoires nombreuses qui vont autoriser les employeurs à utiliser au maximum... enfin à payer des salaires horaires moindres aux travailleurs à temps partiel que ce qu'ils payent aux travailleurs à temps plein.

Or, je veux dire, la tendance des employeurs à utiliser le travail à temps partiel pour ne pas créer de travail à temps plein, pour se servir d'une classe de «cheap labour» — des gens qui n'ont que ça, finalement, pour gagner leur vie — est une tendance que tout le monde voulait décourager, à partir même de la Charte

des droits et libertés de la personne du Québec, qui, à l'article 19, vise déjà une situation semblable.

Lorsqu'on lit l'amendement proposé, on remarque que certains passages de cet amendement ressemblent à l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne. On a l'impression que les rédacteurs de cet article s'en sont inspirés. Mais on s'aperçoit, à la lecture attentive, qu'il y a des différences importantes qui font qu'ils ne s'en sont certainement pas inspirés ou, s'ils s'en sont inspirés, c'est pour le modifier, notamment l'utilisation du mot «notamment». On ne le retrouve pas dans l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne.

Il y a aussi une autre expression. Vous voyez, l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne, si on le lit, dit: «Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.» Mais là on rajoute, au deuxième paragraphe: «Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté», etc. Et là vous allez remarquer qu'on n'utilise pas le mot «notamment».

Le mot «notamment», en droit, ça veut dire quelque chose. Ça veut dire que la liste n'est pas exclusive. Et, bien que les principes généraux d'interprétation du droit veuillent que, lorsqu'on utilise le mot «notamment», on soit quand même limité à d'autres facteurs qui sont du même genre ou du même type que la liste qui est donnée — la fameuse règle ejusdem generis, c'est ça que ça veut dire — il reste que «notamment», ça veut dire qu'on ne se limite pas à ces choses-là. La notion pour le temps supplémentaire... Et là je ne vois pas en quoi... Et là on s'aperçoit que la fin de l'article a aussi quelques légères différences. Alors, après avoir énuméré les critères sur lesquels on peut se baser pour ne pas accorder le même salaire, on ajoute ici, dans l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne: «si ces critères sont communs à tous les membres du personnel».

Mais ici ce n'est pas ça qu'on a, c'est: «ou un autre critère commun aux salariés et en usage dans l'entreprise, pourvu qu'un tel critère ne soit pas interdit par la loi, une convention ou un décret», ce qui renforce évidemment l'idée que c'est «notamment» au début, donc que ça peut être n'importe quoi. C'est donc que ça permet à tous les employeurs, et c'est les représentations qu'on nous a faites de plusieurs sources, de trouver toutes sortes de critères qui vont leur permettre ce que la loi voulait leur défendre, c'est-à-dire d'avoir accès au travail à temps partiel pour payer des salaires moins élevés, pour faire faire du travail qui était fait par des travailleurs à temps plein auparavant, ce qui est exactement ce que vous voulez éviter, nous dites-vous, hein, dans la présentation de votre loi.

Ces représentations, j'espère qu'ils vous les ont envoyées à vous aussi, parce que je ne sais pas pourquoi on a confiance juste en nous, là, pour ça. Bien, la dernière que j'ai reçue à date vient du Syndicat des

enseignants des Vieilles-Forges, mais, plus particulièrement, ce sont des représentations qui ont été faites à l'occasion de la cinquième journée de droit social et du travail, organisée par le Département des sciences juridiques de l'UQUAM, donc de gens qui sont...

M. Marcil: L'UQAM, Me Ménard, M. le député. Ha, ha, ha!

M. Ménard: C'est l'UQAM. Correct, l'UQAM, l'UQAM.

M. Marcil: C'est daté du 13 juin. Vous avez la même date?

M. Ménard: Le 8 juin.

M. Marcil: Le 8? Ah! Nous, on a...

M. Ménard: Alors, vous l'avez peut-être?

M. Marcil: Oui, la lettre est datée du 8 juin, mais vous l'avez reçue quelle date?

M. Ménard: Bien, moi, je m'aperçois ici qu'on l'a reçue le 14 juin.

M. Marcil: Bon, c'est ça. On a reçu ça hier.

M. Ménard: C'est peut-être une lettre semblable.

M. Marcil: Oui, oui. Mais ça doit être la copie.

M. Ménard: Oui. Elle était adressée à M. Forget.

M. Marcil: Oui.

M. Ménard: Je commence par la conclusion, ils nous disent: «C'est pourquoi nous vous demandons de prendre toutes les mesures appropriées pour que ces amendements aux articles 41.1 et 74.1 de la loi des normes du travail soient retirés, ou, à tout le moins, pour éviter qu'ils soient adoptés sans un sérieux débat public.» Et, quand ils exposent leurs raisons, ils nous disent: «Les amendements proposés aux articles 41.1 et 74.1 de la Loi sur les normes du travail auraient pour effet de lever complètement cette interdiction — c'est-à-dire l'interdiction de donner un salaire différent pour les travailleurs à temps partiel — en prévoyant une série de motifs généraux qui permettraient aux employeurs d'être relevés de leur obligation de se conformer à cette interdiction. À l'analyse, ces amendements apparaissent donc comme un signal favorisant l'accélération de la précarisation de l'emploi au Québec et comme un dangereux désengagement de l'État à l'égard de la protection des personnes salariées à statut précaire.»

Je voudrais bien que le ministre ou enfin les personnes qui le conseillent nous expliquent: Quels

problèmes ont-ils voulu résoudre? Parce que je lis l'article comme il était avant, qui disait: «Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine.» Y a-t-il un juge qui n'interprétera pas ça à la lumière de la Charte des droits et libertés de la personne et puis qui... Je veux dire, je ne comprends vraiment pas à quel problème vous voulez vous attaquer.

Le plus drôle, c'est qu'il y en a, des problèmes qui ont été soulevés par la Commission des droits et libertés de la personne, déjà, dans un avis, le «Mémoire complémentaire à l'avis de la Commission des droits de la personne concernant le projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail: l'égalité salariale», qui est daté du 13 décembre 1990. J'imagine que vous le connaissez, cet avis. Bon. On est arrivé à la conclusion qu'il fallait améliorer l'article 41.1. Mais les améliorations suggérées, entre autres l'abolition du deuxième paragraphe, étaient d'une nature totalement différente de celles qui sont actuellement proposées. Je ne sais pas si, celui-là, vous le faites actuellement, peu importe.

Une voix: Non, il n'y a pas d'amendement.

M. Ménard: Il n'est pas touché. Donc, vous gardez le paragraphe qui dit: «Le premier alinéa ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux fois le salaire minimum.» Donc, vous permettez à tout employeur qui engage du monde à un taux qui est le double du salaire minimum — puis Dieu sait qu'il y en a — de leur enlever la protection que la loi voulait leur accorder. Alors, je ne sais pas, j'aimerais bien qu'on m'explique comment il se fait qu'on arrive à des conclusions totalement différentes du but que vous poursuivez et à la suite de quelles représentations ces amendements ont voulu être apportés.

(12 heures)

Le Président (M. Joly): Oui, M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Marcil: Oui. Je vais permettre, pour faire le débat juridique ou technique, à Me Parent d'intervenir et d'expliquer.

Le Président (M. Joly): Me Parent, s'il vous plaît.

M. Parent (Richard): Alors, M. le Président, il faut, je pense, pour répondre aux questions qui nous sont posées, revenir au principe de base qui était à l'origine, en 1990, de la disposition 41.1 qui a été introduite à la Loi sur les normes du travail. Il est tout à fait exact qu'il existait, avant que cette disposition entre en vigueur, un article — les deux paragraphes de l'article 19 de la Charte des droits et libertés du Québec — qui prévoyait certains cas où on devait accorder la parité salariale ou la parité de taux horaire à des travailleurs

dans une entreprise. Et, à son article 19, premier paragraphe, la Charte s'exprimait comme ceci: «Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal», etc.

J'aimerais tout de suite attirer l'attention sur le fait que cette disposition-là comporte dès sa première ligne les mots «sans discrimination», et on doit référer à l'article 10 de la Charte, qui, lui, établit les cas où il y a discrimination au sens de la Charte, et je vais en nommer quelques-uns, là, sans entrer dans le détail. On dit: Bon, bien, voici, est de la discrimination quelqu'un qui a un taux de salaire différent basé sur la race, la couleur, le sexe, la religion, la grossesse, etc.

M. Ménard: Et l'âge.

M. Parent (Richard): Et l'âge. C'est à ce moment qu'intervient, je crois, la modification à la Loi sur les normes du travail, et le législateur dit: Dans les motifs de discrimination, si on fait le parallèle, nous allons en ajouter un à l'article 41.1, qui est celui-ci: Lorsque des salariés travaillent dans le même établissement, exécutent les mêmes tâches, il est défendu à l'employeur — donc, c'est une restriction — de payer celui qui exécute ces fonctions avec un nombre d'heures moindre qu'un autre un taux horaire différent, pour le seul motif, pour la seule raison qu'il travaille moins d'heures dans l'entreprise que l'autre salarié. Alors, voici qu'on renchérit, on ajoute à la Charte des droits et libertés l'équivalent d'une discrimination, qu'on fait à la Loi sur les normes, qui dit que ça ne peut pas être pour le seul motif qu'il travaille moins d'heures. Ça implique, bien sûr, que d'autres motifs, d'autres raisons peuvent faire en sorte que quelqu'un soit payé moins cher parce qu'il exécute moins d'heures de travail.

Le législateur a cru bon, en 1990, de dire: Cet ajout-là, ce plus que j'apporte à ce qui existe déjà à la Charte, je vais le donner à ceux qui sont le moins favorisés économiquement, c'est-à-dire à ceux dont le salaire est moindre que le double du taux du salaire minimum. Et le législateur aurait pu, bien sûr, à ce moment-là, décider que son critère serait différent, qu'il l'appliquerait à plus de monde ou moins de monde. C'est ce que le législateur a décidé: l'appliquer à ceux qui gagnent moins que le double du salaire minimum.

Pour les autres. Qu'en est-il alors de ceux qui travaillent et qui gagnent plus que le double du salaire minimum? Selon ce qu'on peut lire, le législateur a décidé, dans la Loi sur les normes, de laisser la règle générale, qui s'applique à tous les travailleurs du Québec et qui est prévue, bien sûr, comme protection à la Charte, et de ne pas ajouter sur les principes de la Charte dans ces cas-là.

En ce qui concerne la modification qu'on apporte actuellement, les partenaires du travail, au Québec, lorsqu'ils ont à négocier, à l'occasion du renouvellement, par exemple, d'une convention collective ou à l'occasion de l'établissement de conditions de travail, font comme représentations que le fait de dire que le

seul motif, c'est celui de travailler moins d'heures et de ne pas donner d'indication sur les motifs qui pourraient être acceptables pour donner des taux différents... Par exemple, on peut peut-être se poser la question: Quelqu'un qui travaille de nuit par rapport à quelqu'un qui travaille de jour, bien, est-ce que ça pourrait être un motif suffisant pour accorder ce qu'on appelle communément une prime ou un taux horaire de salaire différent à celui qui travaille de nuit par rapport à celui qui travaille de jour?

On dit: Bien, le fait que l'article 41.1 de la Loi sur les normes du travail ne donne, contrairement à la Charte, dans ces cas de discrimination, absolument aucune indication rend extrêmement difficile — selon l'interprétation des gens des relations de travail, des gens qui ont à appliquer cette loi-là — son application parce que, selon ce qu'on nous dit, cet article-là pêche peut-être un peu par manque de clarté ou de précision, et je le répète, contrairement à ce qu'on nous dit au deuxième paragraphe de la Charte.

Bien sûr que l'amendement qui est proposé à 41.1 ne vient en aucun cas changer la règle de base qu'on vient d'expliquer, l'exception à la Charte, etc. Ce que l'amendement proposé vient faire, c'est qu'il vient tout simplement éclaircir, donner plus de précision à l'interprétation et à l'application qu'on doit donner de cet ajout-là au principe de base de la Charte, qu'on a fait dans la Loi sur les normes. Alors, on ne change absolument pas le principe de base — c'est pourquoi on ne touche pas à ce qui va devenir le troisième paragraphe de 41.1 relativement au double du salaire minimum — mais on vient préciser, dans l'application qui doit en être faite et qui en a été faite depuis janvier 1992, la portée de cette disposition-là et aider à l'interpréter et à l'appliquer, mais, encore une fois je le répète, sans rien ajouter ni retrancher aux conséquences et aux effets, par la modification, de l'article initial entré en vigueur en 1992.

Le Président (M. Joly): Me Ménard, s'il vous plaît. Excusez, M. le député de Laval-des-Rapides.

M. Ménard: Bien, vous me dites en beaucoup de mots, franchement, ce que dit l'article. Je ne suis pas sûr que... Pourquoi vous ne dites pas carrément, comme l'a suggéré déjà la Commission des droits de la personne, qu'un travail équivalent, s'il est à temps partiel, mérite un salaire à taux égal à celui des employés à temps plein?
(12 h 10)

M. Parent (Richard): Parce que, si on disait ça, sûrement qu'on changerait totalement la portée de la disposition de base adoptée à l'article 41.1, qui dit qu'on ne peut pas donner un salaire différent pour le seul motif qu'on travaille moins d'heures. Pas de façon générale, pas à tout le monde, parce qu'on convient et on a toujours convenu, depuis 1992 — quant à l'application qu'on en a faite, l'interprétation qu'on en a faite — que, s'il y a un motif autre que le fait de travailler

moins d'heures, qui peut être basé, par exemple, sur l'expérience, qui peut être basé sur le fait, pour en nommer un autre, que c'est un travail de nuit par rapport à un travail de jour, on accepte — et je pense que c'est la réalité commerciale actuelle — qu'un taux puisse être différent. L'article 41.1, à sa base même, n'a jamais établi comme principe de base que c'était la parité complète, totale, à tous les salariés, du montant de salaire — que ce soit horaire ou hebdomadaire — dans un établissement.

M. Ménard: Ce n'est pas ça qu'on dit. On suggère ce que vous suggère la Commission, puis elle vous suggérerait même un amendement précis. Ils vous disaient que la Commission aimerait suggérer que l'article se lise comme suit: Un salarié qui travaille habituellement moins d'heures par semaine doit recevoir un taux de salaire égal à celui consenti aux autres salariés qui accomplissent un travail équivalent au même endroit. Pas dans le même établissement, à part ça, parce que là ils nous expliquent que «même endroit», «même établissement», ça peut être interprété trop restrictivement.

M. Marcil: Mais, ça, c'est sans faire distinction, là, de l'expérience et...

M. Ménard: C'est ça.

M. Parent (Richard): Ils le font, eux, dans leur Charte.

M. Ménard: Oui, mais c'est un travail équivalent.

M. Marcil: C'est large, même...

M. Parent (Richard): Dans le deuxième paragraphe de l'article 19 de sa propre Charte, la Commission elle-même vient mettre des restrictions qui ressemblent, bien sûr, énormément à celles qu'on introduit. La difficulté de compréhension de cette demande d'amendement ou de cette opinion-là qu'elle donne, c'est qu'elle-même ne l'a pas faite dans la Charte.

M. Ménard: Oui, mais ce n'est pas la Commission qui a écrit la Charte. Je vous signale ça tout de suite. Donc, ce n'est pas elle. L'essentiel de votre argumentation, c'est que l'article 41.1 a ajouté aux droits reconnus par la Charte.

M. Parent (Richard): Initialement, oui.

M. Ménard: Vous pensez qu'avant, là, avec 41.1, un employeur pouvait accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuaient les mêmes tâches dans le même établissement, pour le motif...

M. Parent (Richard): Oui.

M. Ménard: ...que ce travailleur...

M. Parent (Richard): Oui, parce que le fait de travailler moins d'heures, dans la Charte, n'était pas un motif de discrimination tel qu'on le lit à l'article 10.

M. Ménard: Oui, c'est ça qu'ils nous expliquaient à l'époque, il fallait qu'ils démontrent la discrimination.

M. Marcil: C'est ça.

M. Ménard: Pour démontrer la... C'est-à-dire qu'il fallait d'abord qu'ils démontrent la discrimination. Évidemment, ils suggéraient que la discrimination serait relativement facile à démontrer, puisque le pourcentage des femmes et le pourcentage des jeunes étaient si élevés dans le travail à temps partiel que finalement ça devenait une pratique discriminatoire à l'égard de ces deux groupes-là. Donc, discrimination basée sur le sexe ou discrimination basée sur l'âge.

M. Marcil: Sur l'âge.

M. Ménard: Mais, justement, ils vous suggéraient, pour empêcher qu'ils doivent se donner la peine de faire cette démonstration statistique à chaque fois qu'ils réclamaient la discrimination, qu'il serait bon d'amender la Loi sur les normes du travail pour que cela soit plus facile, si c'était la volonté du législateur, effectivement, que le travail à temps partiel soit payé le même taux que le travail équivalent fait à temps plein. Si ce n'est pas ça que vous voulez faire, dites-le. Mais vous nous dites, d'une part, que vous voulez garantir que la rémunération des travailleurs à temps partiel sera la même que celle des travailleurs à temps plein pour un travail équivalent et, quand on vous demande des explications, vous nous dites: Ce n'est pas ça qu'on veut. Parce que la Charte n'accordait pas ce droit-là. Elle ne l'accordait qu'à la condition que la personne prouve que cette différence était une discrimination basée soit sur l'âge, soit sur le sexe, soit sur autre chose prévu à l'article 10.

Moi, si c'est ça, je ne peux pas entrer dans ce jeu-là. Je veux dire, c'est vraiment... il n'y a pas... Il y a aussi M. le professeur Jacques Desmarais qui nous a écrit de l'UQAM et qui nous disait: «Sous le couvert de prévoir expressément les critères d'application de cette règle de parité pour les salariés à temps partiel, le projet de loi 19 permet d'écarter la règle de la parité et de fixer à un niveau inférieur leur taux de salaire et la durée de leurs vacances en se fondant notamment — la liste qui suit n'est donc pas exhaustive — sur l'expérience, l'ancienneté, le service continu, l'évaluation au mérite, la quantité de production, les heures supplémentaires ou un autre critère commun aux salariés et en usage dans l'entreprise. C'est fournir aux employeurs une occasion d'utiliser les arguments qu'ils veulent pour verser aux salariés à temps partiel le taux de salaire et les vacances qu'ils veulent, indépendamment du principe

de la parité difficilement acquise. C'est renforcer leur précarité», etc.

Êtes-vous d'accord sur le fait que c'est faciliter, justement, aux employeurs l'utilisation des salariés à temps partiel à un taux moindre que les salariés à temps plein? Si on...

Mme Pelchat: Je m'excuse. Question de règlement, M. le Président.

M. Ménard: Oui.

Mme Pelchat: Est-ce qu'on pourrait avoir une copie? Je demanderais au député de déposer cette lettre-là, s'il vous plaît.

M. Ménard: Ah mon Dieu! Oui! Est-ce qu'on pourrait en faire... Oui, c'est vrai, ce serait utile. Ça aussi, je croyais que vous l'aviez reçue. J'ai pris pour acquis que, comme vous aviez la...

Mme Pelchat: Bien, moi, je ne suis pas membre de la commission, alors je ne l'ai peut-être pas reçue.

M. Ménard: Ah bon! O.K. Faites donc aussi des copies de l'autre qu'on a, en même temps.

M. Marcil: Nous ne l'avions pas reçue, sauf pour celle-ci.

M. Ménard: Ah bon! O.K.

M. Marcil: J'ai l'original.

M. Ménard: Je ne sais pas pourquoi les gens nous envoient des choses juste à nous.

M. Marcil: Ah! Mais c'est une...

Le Président (M. Joly): Alors, dès réception de la reproduction, nous la distribuerons aux parlementaires.

M. Ménard: Ça arrive souvent, ça?

M. Marcil: Souvent on fait appel à l'Opposition pour s'objecter aux projets de loi. Mais, nous, on ne nous fournit pas souvent les arguments pour nous emmener peut-être à changer notre position, si nécessaire.

M. Ménard: Ça, je ne trouve pas ça correct, parce que c'est vrai qu'on devrait...

M. Marcil: L'objectif que, moi, personnellement, je vise comme ministre, c'est de permettre à quelqu'un à temps partiel de gagner le même salaire, le même tarif horaire qu'une personne qui occupe le même poste à temps plein, sauf des cas d'exception; exemple, l'expérience. Comprenez-vous?

M. Ménard: Si c'est ça, je suis d'accord avec vous.

M. Marcil: Tu sais, c'est des choses comme ça. C'est pour que ça ne soit pas une obligation pour l'employeur, pour un cas à temps partiel qui n'a aucune expérience dans le métier, de le payer au même tarif que celui qui a 20 ans d'expérience et qui occupe un poste similaire. C'est ça, l'objectif. Maintenant, comment le traduire en termes juridiques? Moi, je n'ai pas la compétence nécessaire, donc, moi, je laisse ça à mon conseiller juridique.

M. Ménard: Ha, ha, ha! Oui.

M. Marcil: C'est pour ça que je lui ai demandé d'intervenir pour vous l'expliquer.

M. Ménard: Vous savez, ce n'est pas parce qu'on est avocat qu'on a nécessairement cette compétence parfaite.

Une voix: Effectivement.

M. Ménard: Ces choses-là demandent beaucoup de réflexion.

Le Président (M. Joly): Ça peut aider puis ça peut m'aider.

M. Ménard: Ce qui m'étonne, c'est que les avocats, ici, ne sont pas d'accord. Les avocats qui connaissent ça, parce que, moi, quand même, j'ai beau être avocat, je suis criminaliste, hein.

Le Président (M. Joly): Me Parent, vous voulez intervenir? Si ça peut éclairer davantage, allez-y.

M. Parent (Richard): Quand l'article 41.1 a été adopté... Si, à la lecture de 41.1, on disait qu'un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire différent s'il fait moins d'heures qu'une autre personne, de façon générale, quelles que soient les raisons qui puissent s'attacher ou se rattacher à son travail — par exemple, si c'était dit, à 41.1, que c'était la parité salariale totale et complète pour le travailleur à temps partiel par opposition au travailleur permanent à plein temps — c'est bien sûr que je crois que les remarques qui sont faites par les gens dont vous venez de faire mention, on les recevrait. C'est bien sûr qu'on les recevrait très différemment parce que, là, par les amendements qu'on fait, par le deuxième paragraphe qu'on ajoute, c'est bien sûr que là on apporterait des restrictions, parce qu'on aurait établi initialement la parité, le principe de parité. Or, ce n'est pas ça qui a été fait et ça n'a jamais été ça non plus qui a été fait.

M. Ménard: Je m'excuse de vous interrompre, mais n'importe qui qui va lire ça, là...

M. Parent (Richard): On dit qu'il faut que ce soit pour le seul motif qu'on fait moins d'heures. C'est ça qui est dit à 41.1. Ça veut dire qu'il peut...

M. Ménard: Donc, vous voulez préciser les motifs, les autres motifs.
(12 h 20)

M. Parent (Richard): Les gens nous disent: Bien, qu'est-ce que ça pourrait être, les autres motifs qui font en sorte que ça serait justifiable de donner un salaire différent? Est-ce que l'ancienneté, ça le serait? On sait que dans la pratique courante, on sait que dans les conventions collectives, on sait que dans les entreprises l'ancienneté est un critère important, le service continu est un critère important pour établir le taux de salaire ou pour établir le salaire de base de quelqu'un qu'on engage ou qu'on a à son service depuis plusieurs années. On dit: C'est bien sûr qu'il n'est pas question d'intervenir pour dire que cette pratique-là, qui est courante, en usage dans toutes les entreprises, elle ne sera plus bonne, que c'est la parité totale et que toutes les conventions collectives sont totalement illégales. Ce n'est pas du tout dans ce sens-là que l'article 41.1 a été adopté ni que la modification est proposée.

On vient tout simplement, comme d'ailleurs on l'a fait dans les cas de discrimination pour la Charte, donner ce que pourraient être ou ce que sont des motifs qui peuvent faire en sorte — ce qui est conforme, d'ailleurs, à la réalité de nos entreprises — qu'on apporte un taux différent. Mais le principe de base demeure, et, à chaque fois qu'on va retrouver dans une entreprise un taux de salaire qui est différent chez quelqu'un qui travaille à temps partiel ou moins d'heures qu'un autre et que c'est le seul motif pour lequel il a un taux inférieur à l'autre, c'est bien sûr que la protection demeure comme elle était. Elle est inchangée et elle sera appliquée telle quelle.

M. Ménard: Je suis convaincu que n'importe qui qui aurait eu, en... C'est en 1990 qu'ils ont été apportés, ces amendements-là?

Des voix: Oui.

M. Ménard: «Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine». N'importe qui qui lisait ça avait l'impression qu'on voulait établir la parité du salaire horaire entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein, sauf exception. Sauf que les exceptions...

Mme Pelchat: Pour le seul motif...

M. Ménard: C'est ça.

Le Président (M. Joly): Je m'excuse, Mme la députée de Vachon. S'il vous plaît, oui.

M. Ménard: C'est ça, oui, oui. Bien, en tout cas, on peut bien...

Mme Pelchat: Non, mais «pour le seul motif», il me semble que ça veut dire que ça ne devrait pas être la seule raison, donc...

M. Ménard: C'est ça, il faudrait qu'il y ait une autre raison valable. Bon.

Mme Pelchat: Et là l'article 1...

M. Ménard: Alors, comment va-t-on...

Mme Pelchat: ...vient spécifier ces autres raisons là.

M. Ménard: Oui. Et là vous réalisez tout de suite qu'il ouvre une porte. Maintenant, ce qu'on essaie d'évaluer, c'est la grandeur de la porte qu'on ouvre ici. Parce que la porte va être tellement grande qu'au fond elle va permettre aux employeurs de ne jamais donner la parité. L'utilisation du mot «notamment» et la façon dont vous l'avez rédigé m'inquiètent beaucoup. Remarquez que j'ai tendance à vous suivre, que c'est raisonnable de donner... On peut penser qu'un employé plus expérimenté qu'un autre mérite... donc il travaille mieux. Mais, de là... Je serais prêt à dire que, s'il travaille mieux, l'employé à temps partiel ne fait pas un travail équivalent. Ensuite, l'ancienneté, bien, ça, évidemment, ha, ha, ha! on n'est pas nécessairement plus vite en vieillissant, nous le savons tous...

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Ménard: ...c'est un critère généralement reconnu.

Mme Pelchat: Mais, des fois, c'est mieux de même.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Ménard: Le service continu, ça ressemble pas mal au temps plein, ça, hein?

Mme Pelchat: Non. Bien, la définition du Code du travail du service continu, ce n'est pas ça. Le service continu, c'est d'avoir été à l'emploi de l'entreprise pendant...

M. Ménard: Ah! O.K.

Mme Pelchat: ...tant de temps, là, ce n'est pas...

M. Ménard: Bien oui, mais même là... En tout cas.

Le Président (M. Joly): Ça va?

M. Ménard: L'évaluation au mérite...

Mme Pelchat: Excusez, Me Parent.

M. Marcil: Vous n'êtes pas avocate, mais...

M. Ménard: Seigneur! Vous ne me ferez pas accroire que la porte se rétrécit, là! «La quantité de production, les heures supplémentaires», je ne vois pas pourquoi on met ça. C'est bien évident que les heures supplémentaires sont payées plus cher que les... C'est un des principes, ça. «Ou un autre critère commun aux salariés et en usage dans l'entreprise», bien, là, ce n'est pas très restreint, hein? Donnez-moi un exemple qui ne sera pas restreint par ça. Ha, ha, ha! Je veux dire, à ce moment-là, n'importe quelle règle...

Mme Pelchat: Bien, le sexe.

M. Ménard: Oui, mais le sexe, il n'y a pas de problème parce que c'est couvert par la Charte, et là, clairement. Je veux dire, là, c'est l'article 10, qui est une protection absolue. D'ailleurs, il serait interdit par la loi, le sexe...

Le Président (M. Joly): Me Parent, vous voulez rajouter quelque chose?

M. Ménard: ...il est couvert. Là, la porte est totalement ouverte. Je ne vois pas comment elle va rester, avec un critère comme ça, la parité de rémunération horaire entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps...

Mme Pelchat: Je pense que c'est une... Si vous me permettez, là-dessus...

Le Président (M. Joly): S'il vous plaît, Mme la députée de Vachon.

Mme Pelchat: C'est une fausse prémisse, parce que 41.1 ne disait pas qu'il y avait parité. On dit qu'il ne doit pas y avoir distinction sur le seul motif qu'un travailleur est à temps partiel, si je comprends bien, Me Parent.

M. Parent (Richard): C'est ça.

Mme Pelchat: Donc, d'assumer qu'il y avait parité dans l'article 41.1, ce n'est pas vrai. Alors, on parle d'une fausse hypothèse de base.

M. Ménard: Mais c'est le but.

Mme Pelchat: Ce n'était pas le but, je pense, d'instituer une parité; c'était que le seul motif d'être un travailleur à temps partiel ne permette pas à l'employeur

de donner un taux horaire différent. Ça ne pouvait pas être le seul motif.

M. Ménard: Je comprends.

Mme Pelchat: Donc, je pense que la prémisse du professeur Desmarais, elle est fausse quand on lit exactement que la parité est là. Donc, on ne part pas de la même base. En tout cas. Excusez...

M. Ménard: Mais le ministre vient de nous dire qu'il est pour la parité. Puis remarquez que je le suis, je pense qu'on cherche tous essentiellement la même chose: c'est la parité entre travailleurs d'égale expérience, d'égale ancienneté, fournissant une production équivalente. C'est ça qu'on recherche, par 41.1. C'est certainement ça que le législateur, en 1990, recherchait...

Mme Pelchat: Exactement.

M. Ménard: ...puis c'est ça qu'il a voulu établir. Il a parlé comme ça.

Mme Pelchat: Mais il ne disait pas que tous les travailleurs, temps plein ou temps partiel, seraient payés le même salaire.

M. Ménard: Non, non!

M. Marcil: Ce que le législateur voulait dire, c'est que vous pouvez rémunérer quelqu'un du même âge, avec une expérience peut-être équivalente, peut-être...

M. Ménard: Là, je... Il faut faire attention.

M. Marcil: ...ça pourrait être ça, ou de sexe différent à un taux horaire différent, mais il ne faut pas que ce soit uniquement parce qu'il travaille moins d'heures. Il ne faut pas que ce soit la raison pour laquelle il paie moins cher, parce qu'il travaille moins d'heures. Moi, je n'ai rien contre le fait qu'une entreprise décide demain matin de rémunérer ses gens au même tarif horaire parce qu'ils ont le même âge, qu'ils font à peu près la même job, mais qu'il y en ait qui travaillent moins d'heures par semaine parce que l'un a décidé de travailler trois jours sur cinq, l'autre a décidé de travailler cinq jours sur cinq pour faire la même job. Ils veulent être payés au même tarif. Moi, je ne suis pas contre ça, là.

M. Ménard: Bien non, au contraire.

M. Marcil: Ce n'est pas ça, sauf que...

M. Ménard: Vous allez plus loin, vous voulez même leur imposer ça.

M. Marcil: Non, pas nécessairement leur imposer ça. Non, non.

M. Ménard: Écoutez, mais alors là...

M. Marcil: Non, non, je ne pense pas que j'aie... Je ne veux pas nécessairement leur imposer ça. Je veux tout simplement dire que, s'il y a des entreprises qui le font, c'est elles qui l'ont décidé. Sauf qu'il faut qu'on donne la latitude ou la flexibilité dans la gestion d'une entreprise. Parce que, au niveau des conventions collectives, vous pouvez les retrouver, ces clauses-là. On peut décider de négocier, de gré à gré: Bon, bien, nous autres, chez nous, là, peu important l'âge, le sexe, l'expérience, s'il fait une job qui est similaire à l'autre à côté, on le paie le même tarif horaire. Bon. Mais, ça, c'est une entente entre deux parties, il n'y a pas de problème. Mais, en dehors de ces ententes-là, il ne faut pas que ce qui est négocié entre deux parties devienne la règle normale pour toute autre entreprise qui n'a pas de convention collective. Nous, dans le fond, comme législateurs, on veut clarifier cette possibilité, pour une entreprise, de rémunérer des employés à des tarifs horaires différents même s'ils font le même travail, mais à partir de critères, comme le critère de l'expérience qui est moindre, à partir d'autres critères, si on peut dire.

M. Ménard: Du moment qu'ils sont communs aux salariés et en usage dans l'entreprise.

M. Marcil: C'est ça.

M. Ménard: Bien oui, mais c'est ouvrir la porte totale.

Le Président (M. Joly): Oui, Me Parent, s'il vous plaît.
(12 h 30)

M. Parent (Richard): J'aimerais revenir à pour-quoi c'est dit ici: «ou un autre critère commun aux salariés et en usage dans l'entreprise». Si on disait: «pour un autre critère», si on lisait: «les heures supplémentaires ou un autre critère», ce serait, je crois...

M. Marcil: Ouvrir la porte.

M. Parent (Richard): ...ouvrir énormément la porte à peu près à n'importe quoi. Mais qu'est-ce que la rédaction vient faire ici?

Le Président (M. Joly): Ça définit.

M. Parent (Richard): Elle vient restreindre, et je pense que la restriction est très précise. Elle dit que l'autre critère, il faut qu'il soit commun aux salariés.

M. Ménard: Oui.

M. Parent (Richard): Bon. Donnons un exemple de ça, prenons une prime de nuit ou prenons une prime d'éloignement ou quelque chose comme ça. Si on veut apporter un prétexte et qu'on dit: Bon, bien, on donne

un montant de plus à telle personne, on dit: À cause de tel critère...

M. Ménard: Dans votre exemple, pouvez-vous préciser s'il est permanent ou partiel?

M. Parent (Richard): Mettons, par exemple, qu'il y a des gens qui font le même travail. Il y en a qui font moins d'heures que d'autres et ils les font la nuit, puis les autres les font le jour. O.K.? Celui qui ferait le plus d'heures les ferait le jour, puis l'autre les ferait la nuit. C'est sûr qu'on pourrait donner un salaire différent à quelqu'un qui travaille la nuit par rapport à celui qui travaille le jour, hein, parce qu'on dit...

M. Ménard: Il n'est pas inférieur.

M. Parent (Richard): Mais la condition pour laquelle on peut faire ça, puis c'est ce qu'on vient préciser ici, puis je pense que c'est important, c'est qu'on dit: Il faut que l'autre critère ou un autre critère soit commun aux salariés. À quels salariés? Bien sûr, aux salariés mentionnés au premier paragraphe de 41.1, c'est-à-dire aux salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement.

Mme Pelchat: La même unité d'accréditation.

M. Parent (Richard): Et, plus que ça, on dit qu'il faut également que ça soit en usage dans l'entreprise, que ça ne soit pas inventé le matin même où on regarde les motifs pour lesquels on accorde un taux différent, mais que ce soit bien en usage dans l'entreprise, c'est-à-dire que ça soit inclus, par exemple, dans les politiques de l'entreprise ou dans les conventions collectives ou autres, qu'on ait un critère de base commun à tous les salariés et qu'il soit en usage. À ce moment-là, je pense que ça vient énormément restreindre les autres motifs et que ça vient permettre ce qu'on retrouve dans les entreprises, tel que je l'ai mentionné tout à l'heure, soit des primes d'éloignement ou de nuit. Si on n'a pas cette possibilité-là...

M. Ménard: Bien, les primes d'éloignement dans le même établissement, l'établissement a besoin d'être grand, hein!

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Parent (Richard): Non, mais...

M. Ménard: Ha, ha, ha! Je veux dire...

Le Président (M. Joly): Il peut avoir des sucursales, des points de chute, il peut avoir des...

M. Ménard: Ha, ha, ha! Non. C'est parce que c'est ça, la loi.

M. Parent (Richard): Peut-être pas dans le même établissement, mais dans la même entreprise, par exemple.

M. Ménard: Bien oui, mais c'est «dans le même établissement», là.

Mme Pelchat: Oui, mais un vendeur sur la route?

M. Ménard: Ha, ha, ha! Il vient d'ailleurs.

M. Parent (Richard): Parce que ce n'est pas le mot «établissement» qu'on retrouve ici. On dit «ou un autre critère commun aux salariés et en usage dans l'entreprise», pas «dans l'établissement».

M. Ménard: Je l'ai compris, ça.

M. Parent (Richard): L'entreprise peut avoir plusieurs établissements, puis il y a des établissements qui peuvent être éloignés, puis d'autres rapprochés.

Mme Pelchat: C'est défini dans la Loi sur les normes.

M. Ménard: Bien oui, mais le deuxième paragraphe explique le premier...

Mme Pelchat: Quand tu regardes les définitions de la Loi sur les normes, c'est défini.

M. Ménard: ...puis le premier dit: «dans le même établissement», «les mêmes tâches dans le même établissement».

M. Parent (Richard): Oui, bien, là, on parle pour la première partie. On parle des critères communs aux salariés.

M. Ménard: En tout cas.

M. Parent (Richard): Après ça, on dit: «et en usage dans l'entreprise», mais l'entreprise peut avoir plusieurs établissements, avec des établissements plus ou moins éloignés.

M. Ménard: Je peux dire que les représentations du ministre commencent à me convaincre sur l'expérience, l'ancienneté, le service continu...

M. Marcil: Je ne veux pas que ce soit non plus trop...

M. Ménard: ...puis les heures supplémentaires. Mais l'autre, là...

M. Marcil: «Ou un autre critère?»

M. Ménard: «Un autre critère commun aux salariés et en usage dans l'entreprise», ça m'apparaît tellement large que ça m'apparaît permettre à un employeur d'établir une politique qui fera, en pratique, que tous les employés à temps partiel n'auront jamais la parité de salaire pour un travail équivalent.

Déjà, aussi, l'évaluation au mérite, à cause de sa très grande subjectivité, puis la quantité de production, j'ai mes doutes. Mais, quand on parle d'«un autre critère commun aux salariés et en usage dans l'entreprise», un employeur pourra établir un critère qui sera commun aux salariés puis en usage dans son entreprise, mais dont l'effet pratique sera que les employés à temps partiel, même de même expérience, de même ancienneté, ayant eu un service continu, ne bénéficieront pas de la parité salariale.

Mme Pelchat: M. le Président, est-ce que je peux poser une question?

M. Ménard: Puis, deuxièmement, je serais bien curieux de savoir les représentations de qui vous ont amené à préciser ce que le législateur n'avait pas cru bon de préciser en 1990.

Une voix: O.K. Ça va.

Le Président (M. Joly): Je m'excuse, M. le ministre, M. le député avait une question.

M. Ménard: J'ai cru comprendre, à un moment donné, que vous référiez à une façon de l'interpréter, que vous ne référiez pas à une décision judiciaire. Il n'y a pas de décision judiciaire qui vous inquiète là-dedans. Bon.

Le Président (M. Joly): Qui a fait la demande, dans le fond, pour modifier...

M. Parent (Richard): On référerait à une décision judiciaire quant à la portée de la Charte, par exemple, une cause de la Cour d'appel qui venait...

M. Ménard: Laquelle? Ah! La portée de la Charte, de 19.

M. Parent (Richard): Oui, c'est ça, de 19 de la Charte. C'est là-dessus qu'on référerait.

M. Ménard: O.K. C'est correct. C'est ça. Mais ce n'est pas ça qui vous a motivé. Parce que, très souvent, les modifications législatives sont motivées par une décision judiciaire qui...

M. Parent (Richard): Ah, non, non! Dans le présent cas, c'est des difficultés d'interprétation et d'application qu'avaient les différents partenaires du monde du travail.

M. Ménard: Lequel, partenaire?

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Ménard: Oui? Vous avez des syndicats qui se sont plaints de ça?

M. Parent (Richard): Ou des employeurs. Parce que, quand il s'agissait de négociier, c'est sûr que ça apportait des difficultés qu'on nous donnait.

Le Président (M. Joly): M. le ministre, vous aviez des choses à rajouter?

M. Marcil: Oui. Moi, j'ai écouté attentivement le député de Laval-des-Rapides et je serais prêt à retirer, à mettre le point immédiatement après «les heures supplémentaires» puis à retirer la balance, «ou un autre critère commun aux salariés ou en usage dans l'entreprise».

M. Ménard: Oui. Puis le mot «notamment» aussi.

Mme Pelchat: Vous avez peur que «notamment» inclue d'autres choses, là?

M. Ménard: Bien, «notamment», c'est la règle qui ouvre, hein?

Mme Pelchat: Bien oui, mais...

M. Ménard: On utilise «notamment» quand on veut que ce soit plus que ce qui est écrit.

Mme Pelchat: Moi, je vais vous référer aux débats de la commission Bélanger-Campeau où des représentants du PQ disaient le contraire. Parce que, nous, sur Meech, c'était justement: «notamment», ça inclut d'autres, et l'inverse... Non, mais ejusdem generis...

M. Ménard: Bien, j'ajoute toujours ce que j'ai ajouté au début: «notamment», c'est ça, c'est limité par la règle ejusdem generis.

Mme Pelchat: C'est ça. Il faut que ce soit du même sens ou encore «commun aux salariés et en usage». C'est ça que ça veut dire, «notamment», aussi.

M. Ménard: Pardon?

M. Marcil: C'est ça.

Mme Pelchat: «Notamment», ça veut dire ce qui est de la même nature.

M. Ménard: C'est ça, c'est de même nature.

Mme Pelchat: Alors, «commun aux salariés et en usage dans l'entreprise», c'est la même chose aussi.

M. Ménard: Bien, c'est ce que je dis. C'est pour ça que «notamment» me fatigue autant que le reste.

Mme Pelchat: Mais est-ce que je peux poser une question au député?

Le Président (M. Joly): C'est déjà fait, madame. Vous avez déjà la parole.

M. Ménard: Oui, oui.

Mme Pelchat: Mais de quoi vous avez peur, avec cet article-là? Quels seraient les abus d'un employeur face... Comment on ouvre la porte tant que ça?

M. Ménard: Bien, c'est qu'il va établir des règles qui vont faire que les travailleurs à temps partiel qu'il va engager ne rencontreront jamais les critères pour obtenir la parité. Par conséquent, il va pouvoir vider lentement le contenu des emplois à temps plein vers les emplois à temps partiel à un taux plus faible.

Mme Pelchat: O.K. Maintenant, comment cette peur-là est-elle éteinte par l'article 41.1? Il pourrait donner à peu près 75 motifs autres que le fait que le travailleur est à temps partiel pour lui donner un salaire inférieur. L'article 41.1 ne protège pas plus ça.

M. Ménard: Sur ça, vous avez raison. Moi aussi, c'est aussi, malgré les critiques qui ont été faites, ce que je pensais.

M. Marcil: Tandis qu'avec l'ajout...

M. Ménard: Donc, je me disais que... Mais, à ce moment-là, pour interpréter les autres motifs valables, je pense qu'il fallait se référer à l'article 19.

Mme Pelchat: À l'article 19. Même chose ici. Et le «critère commun aux salariés», ça vient de l'article 19 de la Charte du Québec.

M. Ménard: Mais qui n'utilise pas le mot «notamment».

Mme Pelchat: Non, qui n'a pas besoin parce que l'article 19 vient préciser. Alors, il n'a pas à utiliser le mot «notamment». C'est la source de droit pour se référer.

M. Ménard: Oui, mais, si on l'utilise, on l'agrandit.

Mme Pelchat: Ejusdem generis... En tout cas.

M. Ménard: Parce que je suis certain que la Charte a été écrite avec beaucoup plus de soin et de réflexion qu'un projet de loi comme celui-ci.

Mme Pelchat: Il faut le souhaiter. Il faut le souhaiter. Ha, ha, ha!

M. Ménard: Bien, il faut le souhaiter, c'est certain. Je veux dire, c'était un texte fondamental et...

Mme Pelchat: Alors, l'article 19 dit: «Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.» «Équivalent au même endroit», à mon sens, ça englobe «un autre critère commun aux salariés et en usage dans l'entreprise». «Équivalent au même endroit», «commun aux salariés [...] dans l'entreprise», c'est... Dans le fond, l'article 1, tel qu'il est libellé, vient préciser le «équivalent au même endroit». Mais la balise, elle est là dans l'article 19, de toute façon, et je ne vois pas comment l'article 1 vient en infraction contre l'article 19, M. le Président.

(12 h 40)

Le Président (M. Joly): Merci, Mme la députée de Vachon.

M. Ménard: Bien, c'est le mot «notamment» qui me fatigue. D'ailleurs, il est au même sens que ce qui suit, «notamment»: «ou un autre critère commun aux salariés et en usage dans l'entreprise», quoiqu'il apporte cette précision, «en usage dans l'entreprise», mais qu'on avait déjà ici.

Mais ç'aurait été tellement plus simple de reprendre exactement le langage de la Charte. Je ne comprends pas pourquoi vous ne voulez pas reprendre le langage de la Charte. Quelle nouvelle théorie juridique supérieure au langage de la Charte avez-vous trouvée?

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): Me Parent.

M. Ménard: Il me semble qu'on y a pensé longtemps. Il y a probablement eu beaucoup de discussions, puis on en est arrivé à ce texte, dans la Charte, qui m'apparaît d'ailleurs beaucoup mieux écrit, moins susceptible d'interprétation. Bien, moins susceptible, une charte, c'est toujours susceptible d'interprétation, mais enfin. Pourquoi vous avez mis «notamment»?

M. Marcil: C'est parce qu'on voulait préciser.

M. Ménard: Mais «notamment», justement, ça ne précise pas, ça agrandit. Ha, ha, ha!

M. Marcil: Je n'en suis pas sûr.

Mme Pelchat: C'est parce qu'on ne voulait pas exclure, peut-être.

M. Ménard: Bien, c'est ça. Ha, ha, ha! Mais on ne voulait pas exclure quoi? Tandis qu'ici...

Le Président (M. Joly): Les critères qui sont définis.

M. Ménard: ...vous avez un...

Mme Pelchat: C'est ça.

M. Ménard: Puis, à part ça, il me semble que...

M. Marcil: C'est qu'au moment...

M. Ménard: ...quand on parle de la même chose, dans les lois, on devrait utiliser, autant que possible, les mêmes mots, les mêmes expressions.

Mme Pelchat: Ou celles qui en découlent. C'est pour ça qu'il y a un «notamment».

M. Ménard: Comment, celles qui en découlent?

Mme Pelchat: Bien, du même genre. C'est parce qu'on ne peut pas prévoir dans un article toutes les possibilités ou les situations qui peuvent...

Le Président (M. Joly): Me Parent, s'il vous plaît.

M. Parent (Richard): Si on regarde la Charte et la façon dont c'est écrit, rédigé, on voit que les motifs de discrimination sont identifiés, tels la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation, l'état civil, l'âge.

M. Ménard: Ça, c'est dans 10.

M. Parent (Richard): Quand on arrive dans 41.1, on parle de conditions de travail qui s'appliquent à des salariés dans des entreprises, et on sait que ces conditions de travail là peuvent, bien sûr, être différentes d'une convention collective à l'autre, par exemple, d'une entreprise à l'autre, que la nature même des activités qui se font dans les entreprises... Et c'est ce qu'on vise, nous, dans la Loi sur les normes du travail, contrairement à la Charte. Quand la Charte parle de discrimination quant à la race ou à la religion, elle identifie parce qu'on veut que certains motifs bien connus, bien précis, identifiables... On les indique et on dit: Bon, bien, pour ces motifs-là, il ne peut y avoir de discrimination sur le salaire.

Quand on prend 41.1 et qu'on dit qu'on ne doit pas accorder un salaire différent pour le seul motif que quelqu'un travaille moins d'heures, ça implique que les autres motifs ne sont pas facilement identifiables, comme la religion ou comme la race, c'est bien sûr. Ce sont des conditions de travail qu'on retrouve dans ces entreprises-là.

Et ce qu'on vient apporter pour limiter, encore une fois, cette portée-là, on dit que c'est ce motif-là qu'on veut alléguer. Bien, on précise bien qu'il doit être

commun aux salariés et qu'il doit être en usage dans l'entreprise, c'est-à-dire qu'il doit s'appliquer, quand on dit «commun aux salariés», ce motif-là, qu'on ne peut pas en donner la nomenclature précise. On dit: Au moins, ces motifs-là doivent s'appliquer à tous les salariés qui exécutent le même travail, doivent être communs aux salariés, puis ils doivent être également en usage dans l'entreprise, c'est-à-dire qu'ils doivent être connus, que ça ne doit être une surprise pour personne et que ça doit être, dans l'entreprise, quelque chose qui se fait, qui est inclus soit dans un document dans lequel il y a les conditions de travail des salariés, s'ils ne sont pas syndiqués, ou, s'ils sont syndiqués, qui est prévu à la convention collective, ou dans une loi, ou dans un décret ou autre.

Le Président (M. Joly): Merci. Alors, tous auront compris que j'ai largement dépassé la règle au niveau de notre attribution dans le temps. Alors, si ça peut aider pour faire débloquer le projet de loi...

M. Ménard: Oui, parce que le reste...

Le Président (M. Joly): ...je suis prêt à reconnaître encore quelques minutes, mais...

Mme Pelchat: O.K. Ça va.

Le Président (M. Joly): ...ça fait déjà un bon bout de temps. M. le ministre, M. le député semble satisfait des explications.

M. Ménard: Non, je ne suis pas satisfait des explications, mais, je veux dire...

Le Président (M. Joly): Non, mais vous êtes satisfait des explications...

M. Ménard: ...je pense qu'on tourne en rond et puis on ne s'entend pas.

Le Président (M. Joly): ...sans endosser les explications.

M. Ménard: Oui.

M. Marcil: C'est qu'on pourrait toujours, si vous voulez... Parce que j'essaie de... J'enlèverais le «notamment». Je serais prêt à peut-être enlever le «notamment». Je lirais le texte comme suit...

Le Président (M. Joly): Fondé sur l'expérience.

M. Marcil: Le premier alinéa n'a pas pour effet d'interdire l'attribution d'un taux de salaire inférieur fondé sur l'expérience, l'ancienneté, le service continu, l'évaluation au mérite, la quantité de production, les heures supplémentaires et tout autre critère commun aux salariés et en usage dans l'entreprise.

M. Ménard: Bien, là, vous le remettez à la fin?

M. Marcil: Bien oui, mais au moins je le localise. Je ne veux pas que les gens réfèrent à des critères qui sont à l'extérieur.

M. Ménard: Tout à l'heure, vous proposiez de...

Mme Pelchat: De toute façon, le critère commun aux salariés, M. le député, ça fait référence à l'article 19 de la Charte. Il faut que ce soit là parce qu'il faut circonscrire éventuellement l'unité de négociation. Il faut que ce soit le même genre d'individus qui font le même genre de travail et au même endroit. C'est ça que ça dit, ça.

M. Ménard: Dans les mêmes conditions.

Mme Pelchat: Dans les mêmes conditions. C'est ça que ça dit.

M. Ménard: Bien, c'est ça que je me demandais. Pourquoi on ne l'a pas dit comme ça?

Mme Pelchat: Bien...

Le Président (M. Joly): Ha, ha, ha!

M. Marcil: On le dit en moins de mots.

M. Ménard: Ah! je ne pense pas. Mais c'est ça qu'on vise.

Mme Pelchat: En fonction de 19.

M. Ménard: Je suis certain que c'est ça qu'on vise comme objectif, mais ce n'est pas ça qu'on atteint.

Le Président (M. Joly): On pourrait toujours référer aux galées. Ha, ha, ha!

M. Ménard: Oh non! Ça...

Le Président (M. Joly): Ce que le législateur voulait dire...

Mme Pelchat: Ils n'en prennent pas compte, de ça.

M. Ménard: Pas souvent.

Le Président (M. Joly): Ah non! C'est arrivé.

Mme Pelchat: Surtout quand les juges ont été députés, là, c'est pire. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): Non. J'ai vu des causes, moi, où on a référé aux galées, puis ça a tranché en cour.

Mme Pelchat: Oui.

M. Ménard: Oui. La déclaration du ministre.

M. Marcil: Pour connaître l'esprit dans lequel la loi a été...

Mme Pelchat: On est mieux d'arrêter ça, parce que le chef de cabinet s'en vient puis...

Le Président (M. Joly): Bon. Alors, est-ce qu'on s'en tient à l'article tel que libellé ou est-ce qu'on...

M. Ménard: Bon, moi, tel que libellé, je ne suis pas d'accord.

Le Président (M. Joly): Pas d'accord? Parfait.

M. Marcil: Ça fait que je propose l'amendement que je viens de lire, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Où vous enlevez le mot «notamment», M. le ministre, et...

M. Marcil: Oui. Et j'enlève le mot «ou» également, après «supplémentaires», «ou». Je le remplacerais par «et tout autre critère commun aux salariés en usage dans l'entreprise». Naturellement, «pourvu qu'un tel critère ne soit pas interdit par la loi, une convention ou un décret», il faut le préciser.

Le Président (M. Joly): Pourriez-vous relire, s'il vous plaît, tel que...

M. Marcil: Je relis: Le premier alinéa n'a pas pour effet d'interdire l'attribution d'un taux de salaire inférieur fondé sur l'expérience, l'ancienneté, le service continu, l'évaluation au mérite, la quantité de production, les heures supplémentaires et tout autre critère commun aux salariés et en usage dans l'entreprise, pourvu qu'un tel critère ne soit pas interdit par la loi. Naturellement, j'ai enlevé «une convention ou un décret».

Le Président (M. Joly): Bon. Alors, si vous me soumettez l'amendement écrit, M. le ministre, je vais être d'accord pour procéder.

M. Marcil: ...qu'on suspende une minute pour l'écrire?

Le Président (M. Joly): Bien, à ce moment-là...

Mme Pelchat: On n'a pas besoin de l'écrire, vous l'avez.

Le Président (M. Joly): Bien, à ce moment-là, on pourrait peut-être suspendre l'article 1 et aller de l'avant avec l'article 2.

Des voix: Oui.

M. Marcil: Ça va, M. le député?

Le Président (M. Joly): Ça vous va, M. le député de Laval-des-Rapides?

M. Marcil: En attendant que le... D'abord, on en a discuté pas mal.

M. Ménard: Oui, oui. On va faire ça. C'est correct. On va essayer de finir ce matin.

Le Président (M. Joly): Donc, je suspends l'article 1 et j'appelle l'article 2.

Les jours fériés, chômés et payés

M. Marcil: L'article 2, M. le Président: L'article 60 de cette loi est modifié par l'addition, à la fin du paragraphe 2°, de «ou, le dimanche de Pâques pour les salariés travaillant dans un établissement commercial, habituellement ouvert le dimanche, dans lequel le public ne peut être admis ce dimanche en vertu du paragraphe 3° de l'article 3 de la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux».

Cette disposition vise à permettre que le dimanche de Pâques soit un jour férié et chômé pour les salariés qui travaillent habituellement le dimanche dans un établissement commercial qui ne peut ouvrir le dimanche de Pâques en raison des dispositions de la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux.

M. Ménard: On est d'accord avec ça.

M. Marcil: Ça va?

Le Président (M. Joly): L'article 2, adopté. L'article 3 est appelé.

M. Marcil: L'article 3: L'article 62 de cette loi est modifié par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant:

«Dans le calcul de cette indemnité, il n'est pas tenu compte du salaire versé pour l'exécution de travaux assujettis à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction, mais il est tenu compte de l'ensemble des jours travaillés au cours de cette période.» Ça va?

M. Ménard: Oui. Ça, c'est pour le... C'est pourquoi, ça, déjà?
(12 h 50)

M. Marcil: Avec la loi 142, on a déréglementé le huit logements et moins. Donc, un ouvrier de la construction pourrait, dans la même semaine, travailler dans le réglementé, huit logements et plus, ou dans le

commercial, industriel. Il pourrait également, dans la même semaine, travailler deux jours dans le déréglementé à un salaire inférieur. Donc, c'est de savoir comment on peut... Là, présentement, il peut y avoir des causes, l'individu va se faire payer de deux façons différentes ou d'une seule façon, mais le plus... Donc, ça, c'est des causes qui ne finiront plus. Nous, on essaie de préciser. On se dit: On va faire la moyenne des deux. On additionne, on prend la moyenne des deux puis on prend le pourcentage de ça.

M. Ménard: Voilà ce à quoi il devrait être référé dans l'interprétation de cet article. Ha, ha, ha! Et, si c'est ça, je suis d'accord.

M. Marcil: Ça va?

Le Président (M. Joly): L'article 3, adopté. L'article 4 est appelé.

M. Ménard: Bon. À l'article 4, nous avons les mêmes arguments et les mêmes difficultés qu'à l'article 1. Ça ne sert à rien de les répéter.

M. Marcil: Je le suspends pour le moment. Si vous voulez, on va aller au 5. Ça va?

Le Président (M. Joly): L'article 4, suspendu. L'article 5 est appelé.

Loi sur la fête nationale

Calcul de l'indemnité compensatrice

M. Marcil: Article 5: L'article 4 de la Loi sur la fête nationale est modifié par le remplacement, dans la première ligne du deuxième alinéa, du mot «dans» par «dans le calcul de cette indemnité, il n'est pas tenu compte du salaire versé pour l'exécution de travaux assujettis à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction, mais il est tenu compte de l'ensemble des jours travaillés au cours de cette période. Dans».

C'est une concordance avec l'article 3, ça.

M. Ménard: Ça va. Je ne sais pas ce qu'il fait, votre «Dans».

Le Président (M. Joly): Moi non plus.

M. Ménard: Bien, c'est parce que probablement qu'il précède autre chose qui suit.

Une voix: C'est ça.

M. Ménard: Mais où, ça?

M. Marcil: Présentement, dans l'article...

Mme Pelchat: Deuxième alinéa. «Toutefois, dans le cas d'un salarié...»

M. Marcil: «Toutefois, dans le cas d'un salarié...» Le deuxième alinéa de l'article 4 actuel.

Une voix: Deuxième alinéa.

Mme Pelchat: Alors, on dit: «Toutefois, dans le cas d'un salarié...» Là, ça va être: «Toutefois, dans le calcul...»

M. Ménard: O.K., ça va. C'est parce que, maintenant...

Une voix: Tout simplement.

Mme Pelchat: Adopté.

M. Ménard: Oui, adopté.

Le Président (M. Joly): L'article 5, adopté. Est-ce que l'amendement à l'article...

M. Ménard: Oui. Je l'avais compris. Le pire, c'est que je l'avais compris quand je l'avais étudié.

Loi sur les normes du travail

Le Président (M. Joly): L'article 6 est appelé.

M. Ménard: C'est correct. Ha, ha, ha! Merci.

M. Marcil: On va attendre, on va attendre, là...

M. Ménard: Ah! bien, alors, là, je ne suis pas d'accord.

Le Président (M. Joly): Les articles... Ah! O.K. Oui.

M. Ménard: Bon, à tous les arguments que j'ai déjà soulevés... Là, moi, avant d'avoir recours à des dispositions rétroactives dans des lois, il me semble... C'est en train de devenir une habitude abominable. Moi, quand j'ai fait mon cours de droit — ça fait peut-être bien longtemps — une disposition rétroactive, c'était défendu. Ce n'était pas compliqué. Là, on s'est mis à trouver des bonnes causes. J'imagine que, pour indemniser...

Mme Pelchat: Comme l'impôt.

M. Ménard: ...les enfants victimes de la thalidomide ou bien des trucs comme ça, il y a peut-être quelques bonnes causes, à un moment donné, où il a fallu faire des lois et des dispositions rétroactives, mais c'était

exceptionnel. Je constate qu'aujourd'hui il y a même un professeur qui a écrit un traité sur l'interprétation des dispositions rétroactives. Alors, ce qui était exception devient un argument de facilité continuellement utilisé, systématique. Qu'on me démontre, moi, qu'il y a quelque chose d'aussi exceptionnel que l'indemnisation, justement, de victimes d'accident, de quelque chose d'imprévu. Je ne vois pas pourquoi on se mettrait à donner facilement notre accord à des dispositions rétroactives. Je crois que c'est changer les règles du jeu au milieu des parties. On va faire ça pour des lois fiscales, on va faire ça n'importe quand. C'est pratique, hein, de faire une loi rétroactive. Alors, moi, je suis contre l'article 6.

M. Marcil: Me Parent, s'il vous plaît.

Le Président (M. Joly): Maître, s'il vous plaît.

M. Parent (Richard): Quand on parle d'effet rétroactif d'une disposition d'une loi, on réfère habituellement à des droits qui renaissent, c'est pour ça qu'on lui donne un effet rétroactif, ou on enlève des droits qui...

M. Marcil: Existaient.

M. Parent (Richard): ...existaient, puis, n'eût été de l'effet rétroactif de la disposition, on enlève ces droits-là. Or, dans le présent cas, il s'agit d'un amendement qui vient tout simplement préciser le principe de base, qui est toujours le même, qui ne change pas et qui ne subit aucun changement par l'amendement qu'on fait. Donc, on n'ajoute aucun droit et on n'enlève absolument pas, non plus, de droit qui aurait pu être accordé à quelqu'un. On précise...

M. Ménard: Ce que vous me dites, c'est que, dans ce cas-ci, ce n'est pas grave de faire une disposition rétroactive parce qu'on ne fait rien que préciser des droits qui existaient. Alors, au début, on avait des dispositions rétroactives parce qu'on avait des situations qui faisaient tellement pitié qu'il fallait absolument avoir une disposition rétroactive. Là, on va avoir une autre raison comme ça. Demain, ça va être je ne sais pas quoi parce que ça n'a pas de bon sens, dans une loi fiscale, on risque de perdre 1 000 000 000 \$, puis, après ça, ça va descendre à 100 000 000 \$, puis, après ça, ça va être rendu à 10 000 000 \$, puis finalement... Je veux dire, ce n'est pas une raison pour une disposition rétroactive. Si on précise des droits qui existaient déjà, bien, ils existaient déjà. Que les tribunaux se débrouillent avec cette interprétation-là et qu'ils regardent les lois qui suivent pour les interpréter.

Là, c'est vraiment le pied dans la porte puis c'est la porte qui s'agrandit, qui s'agrandit, qui s'agrandit, puis, à un moment donné, elle va être totalement ouverte puis on va considérer les dispositions rétroactives comme la normalité. Ce n'est pas une bonne raison.

M. Parent (Richard): Le fait qu'on vienne, à l'article 6, préciser qu'ils sont réputés s'être toujours lus dans leur version nouvelle, puisqu'on dit qu'on n'ajoute aucun droit, qu'on n'enlève aucun droit, on vient renforcer le fait que, si des gens se sont servis de l'article 41.1 ou l'ont employé... Le fait qu'on l'indique à l'article 6, que la disposition qu'on vient ajouter ne change pas le principe de base de 41.1 qui existait, bien, on vient tout simplement leur confirmer, à ces gens-là, leur assurer qu'ils ne perdent pas de droit puis qu'ils ne verront pas l'interprétation de cet article-là changer parce que quelqu'un va prétendre qu'on est venu changer 41.1 en ajoutant quelque chose au principe existant. Je pense qu'on protège les gens qui ont pu se servir de cet article-là depuis deux ans. On protège leurs droits.

M. Ménard: Pour moi, ça n'a pas le caractère exceptionnel qui justifie un recours à une disposition rétroactive.

Le Président (M. Joly): Alors, je vous rappelle que nous sommes toujours sur l'article 6.

Mme Pelchat: C'est bon.

M. Marcil: On vous remercie de nous l'avoir rappelé, M. le Président.

Le Président (M. Joly): M. le député.

Mme Pelchat: C'est bon, merci.

M. Marcil: On ne vous avait pas demandé d'appeler un autre article, à ce que je...

Le Président (M. Joly): Non.

M. Ménard: Ha, ha, ha! C'était le dernier. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): Mais c'est parce que c'est tombé dans le néant, il n'y avait plus personne qui parlait.

M. Ménard: Moi, je ne parle plus.

Mme Pelchat: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): Donc, le droit de parole, à qui je le donne?

M. Ménard: J'ai dit tout ce que j'avais à dire.

M. Marcil: Ce que je voudrais, M. le Président...

Le Président (M. Joly): Et je rappelle qu'il nous reste trois minutes.

M. Marcil: Oui. Je comprends. Mais je ne peux pas adopter l'article 6 sans avoir adopté l'article 1, là, parce qu'on vient de... Les articles 1 et 4. Je voudrais revenir à l'article 1, si vous voulez, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Donc, je suspends l'article 6 et j'appelle l'article 1, en souhaitant recevoir l'amendement.

M. Marcil: Vous avez l'amendement ici, M. le Président, de l'article 1.

Le Président (M. Joly): Merci, M. le ministre.

M. Marcil: Et je vais vous présenter l'amendement de l'article 4 également...

Le Président (M. Joly): Merci.

M. Marcil: ...si vous voulez en faire des photocopies pour tout le monde.

Mme Pelchat: Vos souhaits sont exaucés rapidement, M. le Président. Vous êtes chanceux.

Le Président (M. Joly): Bien, on peut lire les articles et, si les parlementaires s'en accommodent, je pourrai entre-temps faire faire les photocopies.

M. Ménard: J'ai pris mes propres notes.

Les normes du travail

Le salaire (suite)

Le Président (M. Joly): Bon. Parfait. Donc, l'article 1 se lirait comme ceci: L'article 1 de ce projet de loi est modifié, dans la deuxième ligne du deuxième alinéa introduit à l'article 41.1, par la suppression du mot «notamment». Sauf qu'on ne m'explique pas... Parce qu'il y a autre chose, aussi, dans l'article.

M. Ménard: Et l'ajout... Oui.

Le Président (M. Joly): Donc, l'article tel qu'amendé n'est pas complet, tel que lu précédemment. Mme la secrétaire, pourriez-vous lire l'article tel que vous l'avez ici, s'il vous plaît.

La Secrétaire: Le premier alinéa n'a pas pour effet d'interdire l'attribution d'un taux de salaire inférieur fondé sur l'expérience, l'ancienneté, le service continu, l'évaluation au mérite, la quantité de production, les heures supplémentaires et tout autre critère commun aux salariés et en usage dans l'entreprise.

Le Président (M. Joly): Bon. Alors, si tel avait été le libellé, j'aurais pu l'accepter, mais, tel qu'il est là,

je ne peux pas l'accepter, à moins qu'on se contente de ce qui vient d'être lu par Mme la secrétaire et qu'on reproduise...

Mme Pelchat: Je ne comprends pas, M. le Président. Pourriez-vous me l'expliquer?

La Secrétaire: C'est parce qu'à partir de «pourvu»...

Le Président (M. Joly): Ça a déjà été lu trois fois, et par M. le ministre.

La Secrétaire: À partir de «pourvu qu'un tel critère ne soit pas interdit», ç'avait été rayé par M. le ministre.

Mme Pelchat: On fait juste enlever le «notamment», là.

M. Marcil: Là, on enlève juste le «notamment».

Le Président (M. Joly): Bon, bien, si tel est le cas, merveilleux!

M. Ménard: C'est parce que vous vous êtes aperçu que «ou un» puis «et tout», ça voulait dire la même chose.

Mme Pelchat: Bien, c'est parce que...

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Ménard: C'est un peu ce que j'avais remarqué, moi aussi. Ha, ha, ha!

Mme Pelchat: Cumulatif, là, puis...

Le Président (M. Joly): Bon. Est-ce que l'amendement à l'article 1...

M. Ménard: C'est un peu ce que j'avais remarqué.

Des voix: Il y a un vote.

M. Marcil: C'est pour le vote, ça?

Une voix: Oui.

Le Président (M. Joly): L'amendement est adopté?

Mme Pelchat: Oui.

M. Ménard: Bien, c'est-à-dire, sur division... Non.

M. Marcil: Sur division.

Mme Pelchat: On enlève le «notamment».

La Secrétaire: Là, on est sur l'amendement.

M. Ménard: Sur division, sur division.

Le Président (M. Joly): Sur l'amendement. Sur division? Est-ce que l'article 1 est adopté tel qu'amendé?

M. Ménard: Il ne va pas assez loin.

Mme Pelchat: Adopté.

M. Ménard: Sur division.

Le Président (M. Joly): Sur division. J'appelle l'article 4.

Les congés annuels payés

M. Ménard: Même chose.

M. Marcil: Même chose?

Le Président (M. Joly): À l'article 4, il y avait un amendement avec le mot «notamment»

Mme Pelchat: On avait enlevé «notamment» pour vous.

M. Ménard: Oui, oui!

Le Président (M. Joly): Donc, l'amendement est adopté sur division...

M. Ménard: Sur division.
(13 heures)

Le Président (M. Joly): ...et l'article 4 est adopté, tel qu'amendé, sur division. L'article 6 est appelé.

M. Ménard: Article 6. Alors, là, moi, je suis contre. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): Ha, ha, ha!

Mme Pelchat: Essayer de plaire à un homme, là...

M. Marcil: Moi, je comprends puis je vais vous dire honnêtement, là, je suis d'accord avec vous qu'on devrait cesser de retrouver dans des lois des articles rétroactifs. Dans ce cas-ci, c'est réellement différent. Dans ce cas-ci, ce qu'on avait comme volonté, c'était de venir préciser la loi parce qu'elle pouvait être mal interprétée. Ce qu'on dit, à cet article-là, bien, on vient dire: Bon, c'est ça, c'est que les articles 41.1 et 74.1 de la loi, ça a toujours existé parce que, dans les faits, elle existait toujours comme ça. Ne pas l'inclure, ne pas

l'inscrire, ça peut porter à interprétation. Ne pas l'inscrire, cet article-là, ne pas l'ajouter, ça peut porter à interprétation.

Le Président (M. Joly): Alors, je vous rappelle, M. le ministre, que nous sommes attendus pour un vote. Si vous voulez, on peut suspendre, revenir quelques minutes par après ou on peut revenir à 20 heures.

M. Ménard: Bien, j'ai bien compris votre point de vue, mais je ne le partage pas, mais avec respect, là. Ce n'est pas...

M. Marcil: Oui, oui, je comprends.

M. Ménard: Je vois que c'est réciproque. Alors, sur division.

Le Président (M. Joly): Article 6, adopté sur division.

M. Marcil: Article 7.

Le Président (M. Joly): Article 7, M. le ministre.

M. Ménard: Ha, ha, ha! Puis on se retrouve cet après-midi? Ah! Il y a un article 7?

M. Marcil: On ne peut pas, cet après-midi.

M. Ménard: Ça va être quand?

Le Président (M. Joly): À 20 heures.

M. Marcil: Non, non, non. Pour revenir en commission?

Une voix: Oui.

Le Président (M. Joly): Ah bon! Ah! non, non, non.

M. Marcil: Ah non! on ne revient pas, on le finit.

M. Ménard: Oui, puis on revient en Chambre là-dessus.

M. Marcil: Oui, oui, quand ils vont nous appeler.

M. Ménard: C'est-à-dire?

M. Marcil: Je ne sais pas.

M. Ménard: Demain?

M. Marcil: Ça peut être aujourd'hui ou demain.

M. Ménard: O.K.

Le Président (M. Joly): Article 7.

Des voix: Adopté.

M. Ménard: Adopté. Ça, il n'y a pas de problème.

Le Président (M. Joly): Est-ce que le titre du projet de loi est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Joly): Est-ce que le projet de loi est adopté tel qu'amendé?

M. Marcil: Adopté.

M. Ménard: Sur division.

Le Président (M. Joly): Adopté sur division. Donc, la commission ayant complété son mandat ajourne ses travaux sine die. Je vous remercie de la grande collaboration.

M. Marcil: C'est moi qui vous remercie.

(Fin de la séance à 13 h 2)