

ISSN 2818-985X



ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE-TROISIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

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

Le mardi 20 février 2024 — Vol. 47 N° 40

Étude détaillée du projet de loi n° 42 — Loi visant à prévenir
et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à
caractère sexuel en milieu de travail (3)

**Présidente de l'Assemblée nationale :
Mme Nathalie Roy**

2024

Commission de l'économie et du travail

Le mardi 20 février 2024 — Vol. 47 N° 40

Table des matières

Étude détaillée (suite)

1

Intervenants

Mme Sylvie D'Amours, présidente

M. Jean Boulet

M. Alexandre Leduc

M. André Albert Morin

Mme Suzanne Tremblay

Mme Carole Mallette

M. Pierre Dufour

Mme Isabelle Poulet

Mme Karine Boivin Roy

Mme Linda Caron

M. Pascal Paradis

Le mardi 20 février 2024 — Vol. 47 N° 40

Étude détaillée du projet de loi n° 42 — Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (3)

(Neuf heures quarante-cinq minutes)

La Présidente (Mme D'Amours) : Bonjour à tous. Ayant constaté le quorum, je déclare la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte.

La commission est réunie afin de poursuivre l'étude détaillée du projet de loi n° 42, Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

Mme la secrétaire, y a-t-il des remplacements?

La Secrétaire : Oui, Mme la Présidente. M. Martel (Nicolet-Bécancour) est remplacé par Mme Poulet (Laporte); M. Tremblay (Dubuc) est remplacé par Mme Mallette (Huntingdon); Mme Cadet (Bourassa-Sauvé) est remplacée par M. Morin (Acadie); et Mme Lakhoyan Olivier (Chomedey) est remplacée par Mme Caron (La Pinière).

Étude détaillée (suite)

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Lors de l'ajournement de nos travaux de jeudi dernier, selon notre plan de travail, nous étions au sujet n° 3 portant sur la Loi sur les normes du travail. Plus précisément, le député d'Hochelaga-Maisonneuve venait de déposer un amendement visant à introduire l'article 17.1. Le ministre avait fait ses commentaires, mais je demanderais au député d'Hochelaga-Maisonneuve de relire l'article 17.1 afin que ceux qui nous suivent, qui suivent nos travaux puissent savoir de quoi on parle ce matin.

M. Leduc : Bien sûr. Avec plaisir, Mme la Présidente. Bonjour, d'ailleurs. Bon début de semaine à tout le monde.

17.1. Insérer, après l'article 17 du projet de loi, le suivant :

17.1. L'article 79.7 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«En cas d'absence à la suite d'une situation de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, les dix premières journées sont rémunérées, sans égard à la durée du service continu.»

Je peux peut-être... Voulez-vous que je le réexplique un peu, tant qu'à y être, Mme la Présidente?

La Présidente (Mme D'Amours) : Allez-y.

M. Leduc : Dans le fond, dans la révision de la Loi sur les normes du travail de 2017-2018, il y avait eu tout un débat, toute une discussion nationale à l'effet de rajouter des congés dans les normes du travail, évidemment, les normes du travail s'appliquant aux gens qui n'ont pas de convention collective ou qui en ont une, puis c'est au moins là... c'est au moins ça, là, qui est son contenu. Et on avait rajouté des congés, pour un total de 10, puis il y avait eu, donc, une deuxième bataille qui disait : Il faut que ces congés-là soient rémunérés. Puis, à l'époque, ma formation politique, les mouvements sociaux, populaires et syndicaux disaient qu'il fallait que les 10 journées soient rémunérées. C'était ça, la demande, qui n'avait pas été complètement entendue. Il n'y avait que deux journées qui avaient été rémunérées. C'est ce qui est dans la loi actuellement.

Moi, je ne reviens pas avec la demande originale mais avec une variation sur le même thème, qu'on pourrait dire, qui dit qu'on pourrait demander que les 10 journées, ce soit pour tout le monde. C'est un peu notre vision générale, à Québec solidaire. Mais, dans le cas de l'étude de ce projet de loi là qui se concentre sur la question de la violence au travail, qui se concentre sur la question du harcèlement psychologique et sexuel, bien, on se dit : Au moins, pour ces personnes-là qui vivent de la violence conjugale, qui vivent des violences à caractère sexuel, cette idée-là que les 10 congés qui sont disponibles puissent être des congés rémunérés, c'est ce qu'on met au jeu. Ça ne coûterait pas une fortune. Ça s'appliquerait uniquement aux personnes qui sont dans cette situation-là. Parce que je vous répète, encore une fois, que c'était réclamé pour tout le monde, pour les situations de conciliation travail-famille, etc., mais là on y va vraiment juste sur la question de la violence, la violence à caractère sexuel.

Puis je vous dirais qu'en plus, quand on vit cette violence-là, ce que la littérature nous dit, c'est que c'est un choc, hein, c'est un choc difficile, c'est un choc émotif. Ça peut prendre un certain temps à s'en... juste à se remettre, à retomber sur ses pieds puis pouvoir continuer à vivre de manière générale. Et la question de prendre suffisamment de temps pour se ressaisir, en ce moment, est un luxe que ce n'est pas tout le monde qui peut s'offrir. Si on vit au salaire minimum, si on vit à temps partiel... si on travaille à temps partiel, plutôt, ce n'est pas quelque chose qui est facile d'envisager, de dire : Oui, oui, c'est bon, je vais avoir besoin de cinq, six, huit, 10 jours pour me remettre sur pied puis retourner au travail. Si on n'a pas les moyens avec la hausse du coût de la vie actuelle, avec l'explosion des coûts des logements, des loyers, bien, ce n'est pas de trop, 10 journées payées, ce n'est pas trop.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Je vais céder maintenant la parole au député d'Acadie.

M. Morin : Merci, Mme la Présidente. Bonjour, tout le monde. J'écoute mon collègue le député d'Hochelaga-Maisonneuve avec intérêt. Maintenant, est-ce qu'on a une idée du coût? Est-ce que ce sont les employeurs qui vont avoir à le payer? Puis est-ce qu'on a exploré d'autres moyens de compenser ou d'offrir une compensation pour les gens qui sont victimes de ces comportements-là qui sont totalement inexcusables et qu'il faut dénoncer?

• (9 h 50) •

La Présidente (Mme D'Amours) : D'autres interventions? M. le ministre.

M. Boulet : Bien, moi, j'ai fait mes commentaires. Quant au coût, 227,4 millions annuellement pour ajouter cinq journées rémunérées, pour les employeurs, alors qu'il y a un régime social, il y a des indemnités qui sont prévues, notamment dans la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels... J'ai beaucoup de respect pour la demande, ceci dit, mais mes commentaires ont été faits de manière complète. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres commentaires? M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : J'aimerais relancer le ministre sur le chiffre qu'il vient de nous donner. C'est un chiffre pour l'ensemble des salariés?

M. Boulet : C'est un chiffre pour l'ajout de cinq. Parce que vous demandez 10. Il pourrait y en avoir deux, trois, quatre, cinq, six, sept, huit, neuf, 10, dépendamment de... Donc, c'est une évaluation du coût de cinq congés rémunérés pour les employeurs au Québec.

M. Leduc : Mais des cinq autres journées rémunérées pour l'ensemble des salariés. Parce que ce n'est pas ça qui est au jeu en ce moment.

M. Boulet : Pour les employeurs.

M. Leduc : Relisez bien l'amendement que je vous soumets, là.

M. Boulet : Non, non, non. J'ai bien dit : Cinq jours rémunérés, pour les employeurs, ce que ça représente. C'est sûr qu'il peut y avoir foule d'hypothèses.

M. Leduc : On se comprend mal.

M. Boulet : Pardon?

M. Leduc : On se comprend mal. Vous, vous me dites ce que ça représente, cinq jours, pour les employeurs. Je l'entends. Mais est-ce que je comprends de votre chiffre... C'est pour tous les salariés qui y auraient droit.

M. Boulet : Oui.

M. Leduc : Ce n'est ça que je vous soumets.

M. Boulet : Ah! tout à fait. Non, j'ai bien compris.

M. Leduc : Donc, le chiffre que vous nous soumettez n'est pas le bon par rapport à l'amendement que je vous soumets.

M. Boulet : Je ne veux pas faire de lien entre l'amendement et le coût. Je dis simplement ce que ça peut impliquer comme fardeau financier pour les employeurs. Je n'ai pas dit 10 puis... mais, oui, pour l'ensemble des employeurs, ce que des congés rémunérés peuvent représenter en termes financiers.

M. Leduc : Mais là on parle des pommes et des oranges, là. Vous me dites : 250 millions annuellement, pour les employeurs, pour cinq congés pour l'ensemble des salariés. Moi, je vous dis : On devrait se concentrer, à ce moment-ci, seulement sur les cas d'absence à la suite de violence conjugale et de violence à caractère sexuel. Ça doit être une fraction de ça, là.

M. Boulet : Mais j'ai compris. En même temps, n'oubliez pas de tenir compte de la prévalence du phénomène, hein, puis des statistiques provenant de l'enquête sur les inconduites sexuelles de la Statistique Canada, du ministère du Travail. Mais par ailleurs j'ai répondu avec d'autres articles de la Loi sur les normes du travail et d'autres régimes, notamment, découlant de l'application de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels. Mais je comprends très bien que ce que... le lien auquel vous faites référence. Ce n'est pas nécessairement 225 millions. Il faudrait que ce soit analysé au cas par cas.

M. Leduc : Bien, c'est sûr que ce n'est pas... Si, les cinq journées pour tout le monde, vous estimez ça à 250 millions, puis moi, je vous soumets que c'est pour les personnes victimes de violence à caractère sexuel, c'est sûr que ce n'est pas ça. C'est sûr que c'est une fraction de ça.

M. Boulet : Bien compris.

M. Leduc : On s'entend là-dessus.

M. Boulet : Je suis d'accord. Quelle est la fraction, je ne suis pas en mesure de le déterminer.

M. Leduc : Bien là, moi non plus, on s'entend, mais on...

M. Boulet : C'est tellement hypothétique. Mais vous avez raison.

M. Leduc : ...on se comprend là-dessus. Vous évoquez cinq journées. Vous l'avez... Moi, j'essaie de comprendre pourquoi vous avez calculé cinq journées.

M. Boulet : Bien, vous le savez, déjà, depuis le 12 juin 2018, il y a deux journées rémunérées. Et donc on a utilisé l'hypothèse des deux jours rémunérés et de son impact, et on a considéré ce que cinq jours rémunérés pouvaient représenter.

M. Leduc : Donc, si vous avez fait ce calcul-là, c'est que vous avez jonglé avec l'idée, un certain temps, de le mettre dans votre projet de loi. Ce n'est pas un... C'est rare qu'on investit du temps et de l'énergie pour faire ce genre de calcul là juste pour le plaisir.

M. Boulet : Non. Vous savez que ce n'est pas la première fois qu'on discute de cette demande-là, M. mon collègue. Vous le savez très bien. Donc, l'argumentaire est préparé depuis un certain temps.

M. Leduc : Donc, si vous l'avez évalué, pourquoi vous ne l'avez pas gardé dans votre projet de loi?

M. Boulet : Bien, parce que ce n'est pas un projet de loi qui vise... tu sais, c'est... à réparer les torts causés par une meilleure cohésion des recours, par une diminution des risques de victimisation secondaire, par une réparation des torts en tenant compte de la réalité de chaque personne, et c'est ça que vise le projet de loi. Ce n'est pas un projet de loi qui concerne la rémunération de congés additionnels.

M. Leduc : Oui, mais, dans un projet de loi comme ça, vous touchez à toutes sortes d'affaires. Vous touchez aux clauses d'amnistie, vous touchez à plein d'affaires, puis c'est normal. Là, vous me dites : Celle-là, elle est de trop. Bien, moi, à la limite, j'aurais pu plaider qu'il y en a plein d'autres, dans votre projet de loi, qui est de trop. Ça devient un éditorial que vous faites, là. Ce n'est pas comme un...

M. Boulet : Je comprends. Je n'ai plus d'autre commentaire, Mme la Présidente.

M. Leduc : Parce qu'il y a... il y a plusieurs mémoires, là, qui font référence explicitement à cette demande-là, notamment du côté syndical, la plupart... en fait, pas mal toutes les centrales qui sont venues ici nous parler, là, FTQ, CSN, CSQ. Il y a celui de la CSD aussi qu'on n'a pas eu l'occasion d'entendre, malheureusement, mais qui l'ont explicitement mentionné. Je vous lis juste un passage, justement, celui de la CSD, qui dit : «Une telle proposition est essentielle, car la capacité de maintenir le lien d'emploi et une source de revenus est cruciale pour que la victime puisse se libérer de sa situation de violence et de lui donner le temps de restructurer son quotidien. Ces 10 jours d'absence rémunérés permettraient aussi à la personne de ne pas être exposée à la violence dont elle est victime dans son milieu de travail et de prévenir des conséquences encore plus désolantes pour celle-ci.»

M. Boulet : Bien, je n'ai pas de commentaire particulier, sauf de vous rappeler ce que j'ai mentionné lors de notre dernière journée d'étude détaillée, que ça ne fait pas partie du rapport du comité des trois expertes. Me Laflamme, Me Cox, Me Gesualdi-Fecteau ne nous ont pas fait une recommandation de cette nature-là.

Et je vous rappellerai qu'il y a une loi toute récente qui a été adoptée en 2021 sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels. On a une structure. On a un réseau social. On a, dans la loi que nous allons éventuellement adopter, un écosystème qui va permettre non seulement d'accompagner, d'aider, mais de s'assurer qu'il y ait une juste compensation. Puis il y a même la possibilité d'obtenir des dommages punitifs, là. C'est un article à venir, là. Mais je pense que le projet de loi forme un tout cohérent. Et je reviens sur le comité d'expertes, qui a été notre principal guide dans ce... dans l'élaboration du projet de loi.

M. Leduc : ...M. le ministre, mais le rapport de Me Cox et consorts ne traitait pas des clauses d'amnistie non plus.

M. Boulet : Non, tout à fait, mais ça, ça s'imposait socialement. C'était devenu un impératif social. D'ailleurs, on l'a adopté, puis j'en suis extrêmement fier, à l'unanimité ici.

M. Leduc : Donc, l'insuffisance des congés prévus aux normes du travail, ça, ça ne s'impose pas.

M. Boulet : Non. Ça a été revu au mois de juin 2018 puis ça a été analysé. Il y a eu deux nouvelles journées complètement rémunérées. Ne négligez pas le 26 semaines où le lien d'emploi est protégé. Ne négligez pas la loi, l'IVAC. Ne négligez pas les impacts financiers et... En fait, je pense avoir complété l'ensemble des commentaires que je pouvais faire.

M. Leduc : Bien, écoutez, peut-être une dernière chose, Mme la Présidente. C'est que, visiblement, il n'y a pas de consensus, là. J'ai, comme je vous disais, plusieurs mémoires qui réclament. Parce que, des fois, le ministre me dit : Ah! mais là personne n'en a parlé dans les audiences. Bien là, j'en ai plusieurs, mémoires, qui disent : Il faut rajouter des éléments. On nous dit : Ah! ce n'était pas dans le rapport Cox, mais les clauses d'amnistie non plus, puis pourtant on en a débattu en long et en large hier. Puis c'est une bonne idée, là, qu'on ait joué dans les clauses d'amnistie. Ça fait que j'avoue... j'avoue être un peu surpris de... je dirais, le... la conviction du ministre que l'état actuel convient, l'état actuel des choses convient. Moi, je trouve, ça ne convient pas du tout.

J'aurais pu arriver pour dire : On ouvre les valves, 10 jours pour tout le monde. J'ai essayé une voie de passage, un compromis de cibler seulement les personnes en violence conjugale et violence à caractère sexuel.

Peut-être une dernière tentative, Mme la ministre. Je ne sais pas si c'est le 10 qui est de trop. Si on disait juste cinq jours, juste pour les personnes en situation de violence conjugale, est-ce que ce serait un compromis intéressant?

M. Boulet : Il y a deux jours qui ont été ajoutés en 2018. Donc, mes commentaires s'appliquent à ce que vous venez de proposer.

M. Leduc : C'est beau, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres commentaires sur le 17.1? Je vais le mettre aux voix. Est-ce que le...

M. Leduc : ...par appel nominal, s'il vous plaît.

La Présidente (Mme D'Amours) : Parfait. Mme la secrétaire, s'il vous plaît.

La Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

La Secrétaire : M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Contre.

La Secrétaire : Mme Tremblay (Hull)?

Mme Tremblay : Contre.

La Secrétaire : Mme Mallette (Huntingdon)?

Mme Mallette : Contre.

La Secrétaire : M. Dufour (Abitibi-Est)?

M. Dufour : Contre.

La Secrétaire : Mme Poulet (Laporte)?

Mme Poulet : Contre.

La Secrétaire : Mme Boivin Roy (Anjou—Louis-Riel)?

Mme Boivin Roy : Contre.

La Secrétaire : M. Morin (Acadie)?

M. Morin : Contre.

La Secrétaire : Mme Caron (La Pinière)?

Mme Caron : Contre.

La Secrétaire : Mme D'Amours (Mirabel)?

La Présidente (Mme D'Amours) : Abstention. Donc, l'article est rejeté. Nous poursuivons maintenant, selon l'entente, à l'article 21, s'il vous plaît. M. le ministre.

• (10 heures) •

M. Boulet : Oui. Merci, Mme la Présidente. 21. L'article 122 de cette loi est modifié par l'insertion, après le paragraphe 2° du premier alinéa, du paragraphe suivant :

«2.1° pour le motif que la personne [...] lui a fait un signalement concernant une conduite de harcèlement psychologique commise envers une autre personne ou a collaboré au traitement d'un signalement ou d'une plainte portant sur une telle conduite;».

Commentaire. Donc, on a ajouté, on en avait parlé fréquemment, à l'article 122 concernant l'interdiction d'exercer des mesures de représailles. Puis ça protège, évidemment, la personne salariée qui effectue un signalement pour une conduite de harcèlement commise envers une autre personne salariée ou qui collabore au traitement d'un signalement ou d'une plainte portant sur une telle conduite. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Commentaires sur l'article? M. le député d'Acadie.

M. Morin : Merci, Mme la Présidente. Alors, j'aurais quelques questions pour vous, M. le ministre. En fait, que doit comporter un signalement? Je comprends que c'est un... c'est un ajout à l'article 122 de la Loi sur les normes du travail, qui traite de congédiement interdit, mais alors qu'est-ce que... Comment ça doit être fait? Comment procéder? Parce qu'évidemment... Ma compréhension, c'est que, compte tenu du signalement qui pourrait être fait, on veut s'assurer que la personne qui en est victime ne subira pas de représailles ou de congédiement interdit. Donc, ce que j'essaie de voir avec vous, c'est : Est-ce qu'il y a une façon simple, bien... bien décrite, de procéder pour s'assurer, évidemment, que la victime n'en subira pas un préjudice?

Et on en a... on en a parlé précédemment avec les différentes définitions, mais, si mon souvenir est bon, l'Association nationale Femmes et droit se demandait si ça allait couvrir les violences à caractère sexuel. Je comprends que vous faites une référence à harcèlement psychologique puis qu'on est dans la Loi sur les normes du travail, mais est-ce que c'est... est-ce que c'est très... est-ce que c'est très clair? Et qu'est-ce qui arrive si, par exemple, des victimes entament des recours en vertu d'autres lois? Est-ce que... est-ce que, donc, elles vont pouvoir quand même faire un signalement? Est-ce que ça inclut, comme je le soulignais, les violences à caractère sexuel? Je pense que ça mérite une discussion pour que ce soit bien clair pour tout le monde. Merci, madame.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. M. le ministre.

M. Boulet : Oui. En fait, très, très simplement, c'est un article assez standard. À l'article 122 de la Loi sur les normes du travail, on indique une liste de comportements qui sont prohibés... qui sont protégés, en fait, et ici on vient protéger un nouveau comportement, c'est-à-dire celui de signaler ou de participer à un signalement, contre des mesures de représailles. Et on est, effectivement, dans la Loi sur les normes du travail, et c'est le harcèlement psychologique, et ça comprend lorsque... une telle conduite, lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Donc, c'est bien couvert.

Ceci dit, pour le bénéfice de mon collègue, le contenu minimal, là, l'article qu'on a adopté va permettre de... à la personne qui est victime d'être aidée, puis accompagnée, puis de rencontrer... on a rajouté la personne qui va voir à l'application de la politique, et elle sera guidée quant à la façon de faire son signalement et la suite qui y sera donnée.

M. Morin : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : ...M. le député. Mme la députée...

Mme Caron : Merci, Mme la Présidente. Alors, bonjour à tout le monde. Je voulais... Je reviens avec le chèque emploi-service, que j'avais mentionné au départ, parce que, dans les obligations, même existantes, dans la Loi sur les normes du travail, et y compris, évidemment, l'ajout d'aujourd'hui, c'est très difficile d'application pour les personnes qui... les employés, une trentaine de... une trentaine de mille employés, en vertu du chèque emploi-service, qui sont des personnes... principalement des personnes vulnérables, des femmes immigrantes qui ne connaissent pas tous leurs droits. Et aussi les employeurs sont les usagers ou bien, quand l'utilisateur est inapte, c'est sa personne proche aidante.

Et puis il y a un rapport de recherche qui a été fait, en novembre dernier, qui disait que même les obligations actuelles, par exemple, de rendre disponible une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes... que c'est... ce n'est pas... selon les témoignages des intervenants sur le terrain, ce n'est pas mis en place, ce n'est pas respecté dans le cas du chèque emploi-service. On comprend... on comprend la difficulté.

Alors, la question que je vous soumets, c'est : Comment... comment vous comptez faire pour que dorénavant ça fonctionne, que ce soit possible de... que les employeurs usagers mettent en application la loi et que les 30 quelques mille préposés qui travaillent en vertu de ce programme-là aient la même protection que d'autres employés salariés?

M. Boulet : Je suis bien sensible à ce que vous soulevez. Et, si vous permettez, on va en discuter quand on sera rendus à la Loi sur les accidents de travail, qui est le régime d'indemnisation. Puis là on est en train de préparer une fiche pour vous alimenter sur tout l'environnement relatif au chèque emploi-service. Mais on va vous revenir avec ça, Mme la députée.

La Présidente (Mme D'Amours) : Y a-t-il d'autres interventions? Mme la députée.

Mme Caron : Bien, d'accord. Je vous remercie. Et puis je voulais... Je ne sais pas si c'est un rapport de recherche auquel vous avez... vous avez accès, qui, vraiment, fait un travail assez exhaustif sur le chèque emploi-service, et autres, par des professeurs. Si jamais vous... votre équipe ne l'a pas, je pourrais le transmettre.

M. Boulet : Ah! tout à fait. Bien, avec plaisir. Merci beaucoup.

La Présidente (Mme D'Amours) : Député d'Hochelaga-Maisonneuve, la parole est à vous.

M. Leduc : Oui. Merci. Question rapide, M. le ministre. Je suis content de ce rajout-là. C'est une bonne... bonne nouvelle. Puis, honnêtement, je pensais que c'était déjà le cas, ça fait que... Bien, enfin, on découvre, des fois : Ah oui! ce n'est pas prévu, ces affaires-là. Bon, tant mieux. Ça fait que, là, on le fait. Bonne nouvelle.

Est-ce que, quelque part, il est prévu quelque chose pour soutenir, lorsque le besoin se fait sentir, les personnes qui vont, justement, signaler un cas de harcèlement de d'autres personnes? Parce que ça peut être... Il peut y avoir une forme de traumatisme aussi pour le signaleur ou la signaleuse, je ne sais pas si c'est ça, le terme exact, là, mais quand on constate quelque chose puis qu'on décide d'aller voir son employeur pour dire : Je dois signaler quelque chose. Il peut y avoir une forme de traumatisme aussi. Qu'est-ce qui est prévu dans ces cas-là?

M. Boulet : Ah mon Dieu! Bien, la personne qui va recevoir le signaleur ou la signaleuse ou qui va collaborer à un signalement va s'assurer... bien, tu sais, elle va avoir les connaissances, là. Elle est formée pour orienter la personne vers une mesure qui correspond à sa situation. Donc, s'il y a des dommages psychologiques, oui, elle sera référée, tu sais. Puis souvent il y a des programmes d'aide aux employés, là. Mais, oui, tout à fait, vous avez raison, il faut s'assurer non seulement que la personne signale, mais qu'elle bénéficie d'un accompagnement. Puis ça, ça va être prévu dans la politique, hein?

M. Leduc : ...pour le bénéfice des gens qui nous écoutent, ce n'est pas... La personne qui est victime, évidemment, de harcèlement, elle a nécessairement accès à tout ça. C'est normal. C'est prévu. Mais, si nous, on constate quelque chose puis qu'on a assez de courage pour aller voir son employeur puis le signaler, on est susceptibles aussi de se faire offrir des mesures d'aide.

M. Boulet : Totalement. La personne qui collabore au signalement... Puis je réfère souvent à l'importance d'intégrer dans les milieux de travail une culture de signalement. Et ce n'est pas seulement que la personne qui est victime, mais la personne qui est témoin ou qui constate un cas de violence à caractère sexuel, notamment.

M. Leduc : Est-ce que la littérature a, comme, une position? Parce que, des fois, il y a... J'avais lu des trucs qui disaient : Il faut laisser la victime faire le chemin de la dénonciation versus : Là, il faut que toute forme de harcèlement cesse immédiatement. Ça fait comme deux pôles qui n'étaient pas toujours faciles à conjuguer. Vous, vous dites qu'il faut qu'on développe la culture du signalement, puis je l'entends, puis je suis assez d'accord, mais...

M. Boulet : Oui, bien, c'est parce qu'il y a une obligation déjà, dans la Loi sur les normes du travail, d'avoir une... maintenant, une politique claire et de prise en charge. Et il faut que tu préviennes et, quand tu sais, il faut que tu corriges. C'est le terme qui est utilisé dans la loi. Ça fait qu'à partir du moment où tu sais il faut que tu prennes les mesures, comme employeur, pour que ça cesse, le harcèlement.

M. Leduc : Je comprends. Et, pour être bien clair, si la personne qui fait le signalement a accès à une mesure d'accompagnement, ce n'est pas une mesure qui est prévue dans les normes du travail. Ça va dépendre, au cas par cas, de l'employeur...

M. Boulet : Bien oui, bien oui.

M. Leduc : ...s'il y a un programme d'accès à l'employé. S'il n'y en a pas, j'imagine, ça va être une espèce...

M. Boulet : Bien, dans sa politique, oui.

M. Leduc : Dans sa politique.

M. Boulet : Oui, tout à fait.

• (10 h 10) •

M. Leduc : OK. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres interventions pour l'article 21? Est-ce que l'article 21 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Adopté. Nous passons maintenant à l'article 22. M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. 22. L'article 123.3 de cette loi est modifié par l'insertion, après le deuxième alinéa, du suivant :

«La personne nommée en vertu du premier alinéa peut mettre fin à la médiation si elle estime, compte tenu des circonstances, que son intervention n'est pas utile ou indiquée; elle en avise alors par écrit les parties.»

Commentaire. Cette modification prévoit que le médiateur nommé dans le cadre d'un recours à l'encontre d'une pratique interdite peut mettre fin à la médiation lorsqu'il estime que son intervention n'est pas utile ou indiquée. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Commentaires? M. le député d'Acadie.

M. Morin : Merci, Mme la Présidente. Alors, dans le cadre de la médiation, on est toujours dans la Loi sur les normes du travail, ça, donc, inclut les violences à caractère sexuel. Est-ce que vous prévoyez un mécanisme qui ferait en sorte que la victime pourrait être accompagnée?

Puis, l'autre chose également, il ne faudrait pas qu'il y ait une des deux parties qui se ramasse seule ou qui soit abandonnée dans le cadre de l'échec de la médiation. On ne veut pas non plus que les gens, après ça, soient découragés à continuer avec leurs plaintes. Et c'est d'ailleurs, dans le mémoire de la Fédération étudiante collégiale du Québec, des éléments qui ont été identifiés, notamment. Donc, j'aimerais vous entendre là-dessus, M. le ministre, pour savoir comment ça va fonctionner exactement.

M. Boulet : Bon, c'est relativement simple, hein, puis ça confirme l'état du droit, collègue. En fait, le médiateur a ce pouvoir-là en vertu du Code de procédure civile si les circonstances le justifient. Généralement, c'est quand il y a de l'hostilité, et ça existe dans des cas de harcèlement et de violence ou ça existe dans les cas où le rapport de force est déséquilibré, puis c'est prévu, donc, à 614 du Code de procédure civile. Et le libellé proposé est totalement analogue à celui qu'on retrouve à la Loi sur la Commission municipale.

Ceci dit, les médiateurs offrent systématiquement la possibilité d'avoir une conférence préparatoire individuelle. Puis il ne faut pas oublier qu'ils ont suivi une formation en matière de violence à caractère sexuel. Ça fait que c'est vraiment un article qui s'impose par lui-même et qui confirme l'état du droit et de la législation en matière de médiation.

La Présidente (Mme D'Amours) : ...d'autres... Oui, M. le député d'Acadie.

M. Morin : Merci, Mme la Présidente. Oui, bien, effectivement, c'est sûr que, dans le Code de procédure civile... D'ailleurs, c'est encouragé. J'ai participé à plusieurs travaux en commission parlementaire avec le ministre de la Justice pour améliorer l'efficacité de la justice. On a suggéré de la médiation. Ça existe, évidemment, bien sûr, à la Cour des petites créances. On veut que la justice soit accessible. Puis le Code de procédure civile règle un ensemble de situations qui s'appliquent à l'ensemble du droit, et des recours, et des litiges au Québec.

Maintenant, ici, c'est un peu particulier parce que... Dans le cadre de ces plaintes-là, particulièrement dans les violences à caractère sexuel, bien, moi, je veux juste m'assurer que, dans un cas où le médiateur déciderait de mettre fin puis qu'il avise les parties par écrit... que la victime ne va pas se ramasser toute seule, qu'il n'y aura pas de suivi, puis qu'après ça, bien, elle va être découragée de poursuivre les recours qu'elle peut avoir, puis ma... ce qui... évidemment, ce qui peut arriver dans des recours plus généraux en vertu du Code de procédure civile ou devant la Cour des petites créances, mais l'émotivité, la gravité, l'impact, l'impact psychologique n'est pas le même. Et c'est juste ça que je veux m'assurer. Je comprends que ça fait partie de... puis c'est utilisé dans d'autres lois, ça, c'est certain, mais je veux juste m'assurer que, dans un cas comme ça, la victime ne va pas se ramasser seule puis que, là, elle sera... elle va être découragée de poursuivre ses recours.

M. Boulet : ...je vous l'assure. Les médiateurs sont formés. Ils vont offrir aussi la possibilité de bénéficier d'une conférence préparatoire individuelle. Donc, les médiateurs sont des êtres humains formés et qui ont l'habitude de cas qui sont délicats au plan humain. Ça fait que, oui, je vous assure absolument que les personnes ne seront pas laissées à elles-mêmes, là.

M. Morin : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres interventions sur l'article 22? Est-ce que l'article 22 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Adopté. L'article 23... M. le député.

M. Morin : À 22.1, j'aimerais déposer... bien, en fait, c'est un nouvel article 22.1.

La Présidente (Mme D'Amours) : Oui.

M. Morin : J'aimerais déposer un amendement, et je pense qu'on vous l'avait déjà envoyé, en ce qui a trait au délai et à la connaissance du préjudice pour être capable de déposer une plainte. Donc, je ne sais pas si vous l'avez.

La Présidente (Mme D'Amours) : Est-ce que tout le monde l'a reçu ou si vous désirez avoir un temps pour... Vous l'avez reçu, tout le monde? Donc, M. le député d'Acadie, si vous voulez bien nous en faire la lecture.

M. Morin : Oui. Alors, voilà, donc, au fond, c'est, article 22.1 : Insérer, après l'article 22 du projet de loi, le suivant : 22.1 L'article 123.7 de cette loi est modifié par le remplacement des mots «dernière manifestation de cette conduite» par «connaissance du préjudice subi par cette conduite».

L'article modifié se lirait comme suit :

«123.7. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux ans de la connaissance du préjudice subi par cette conduite.»

Et je pense qu'avec cet amendement-là ça nous permettrait de couvrir un plus grand nombre de situations et surtout de s'assurer... Puis on en a parlé aussi brièvement, Mme la Présidente, la semaine dernière avec M. le ministre, ça permet, dans certains cas, d'élargir, bien sûr, le délai de deux ans, mais ça permet surtout de ne pas oublier personne.

Il y a des... il y a des... Il y a des victimes qui, à cause de la violence à caractère sexuel, vont subir un choc post-traumatique, ne pourront pas travailler, dans certains cas, ne pourront pas non plus identifier d'une façon spécifique le fait pour lequel elles ne sont plus capables de travailler ou qu'elles subissent une détresse psychologique. Le diagnostic peut venir, des fois, plus de deux ans après mais peut être relié à un événement qui est survenu dans le milieu de travail. Et, si mon souvenir est bon, ça a été reconnu par différents experts. Je vais référer... C'est... Dans le rapport des experts, je crois, c'était la recommandation 11, puis il y a aussi, dans le mémoire de l'UTTAM, une recommandation à cet effet-là, ce qui fait que ça permettrait d'élargir le volet pour s'assurer qu'on n'oublie personne et qu'une victime pourrait être en mesure, évidemment, de déposer une plainte. Donc, ça permettrait, donc, de faire en sorte que toutes les victimes pourraient témoigner. Je ne sais pas si on a le mémoire ici.

Une voix : ...

M. Morin : OK. Donc, dans la LATMP, il y avait une référence aussi à ça. Donc, ça permettrait à toutes ces victimes-là de ne pas vivre une situation où on l'empêcherait. Puis là, bien évidemment, si le délai est dépassé, évidemment, on peut toujours demander une extension au tribunal, c'est ma compréhension de la loi, sauf que ça oblige la victime à s'adresser au tribunal. Ça l'oblige à démontrer encore une fois qu'il y a des motifs pour lesquels le délai a été dépassé.

Et malheureusement ces situations-là arrivent dans le milieu de travail. Il y a des... il y a des gens qui vivent des situations de stress qui font en sorte qu'elles ne peuvent pas travailler. Puis il y en a même qui vont subir, comme je le soulignais précédemment, un choc post-traumatique qui fait en sorte que le délai peut s'écouler puis que ça peut être même long avant d'avoir véritablement un diagnostic.

Donc, en proposant cet amendement-là, je ne pense pas que ça aurait pour impact... ou avoir un gros impact sur l'ensemble des procédures, mais ça permettrait surtout de ne pas échapper personne puis ça permettrait aussi une certaine flexibilité pour les victimes plutôt que de leur demander de s'adresser au tribunal si jamais le délai était expiré. Donc, c'est l'objectif visé par cet amendement. Je vous remercie.

• (10 h 20) •

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. M. le ministre, commentaires?

M. Boulet : Oui. Je comprends et je respecte l'objectif. Ceci dit, trois éléments. N'oubliez pas que le gouvernement qui nous a précédés, en 2018, a fait une réforme en profondeur de la Loi sur les normes du travail. Alors que c'était un délai de 90 jours, c'est maintenant de deux ans de la dernière manifestation. Et ça, c'était acclamé comme étant un délai totalement respectueux de la capacité de la personne de s'exprimer et de faire une plainte, un recours en réclamation pour être indemnisée.

Deuxièmement, «de la connaissance du préjudice», il y a un fardeau de preuve qui serait extrêmement complexe à surmonter. Et la connaissance du préjudice ouvre la porte à la preuve d'éléments totalement subjectifs et non objectivables par l'employeur.

Enfin, troisième point, c'est... il y a des décisions du Tribunal administratif du travail, puis je pense que vous en avez fait état, collègue, qui permettent d'être relevé du défaut de respecter le deux ans de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement quand la personne soumet un motif raisonnable.

Ceci dit, je suis... Et je pense que les acteurs patronaux qui nous écoutent sont suffisamment préoccupés par la longueur du délai sans en rajouter. Et, encore une fois, ça impliquerait l'ajout d'éléments extrêmement complexes à mettre en preuve. Merci, Mme la Présidente. Mais je comprends l'objectif puis je le respecte, là, mais on ne peut pas aller là.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. M. le député d'Acadie.

M. Morin : Oui. Je vous remercie, Mme la Présidente. Bien, je vous dirai que, pour avoir moi-même discuté avec certains acteurs du monde patronal, oui, ça peut allonger le délai, mais je pense que c'est quelque chose qui... qui peut... qui peut se faire.

Maintenant, en ce qui a trait au fardeau, bien, c'est vrai que ça demande un certain fardeau, mais, de toute façon, ma compréhension, puis vous lui avez fait référence, M. le ministre, si la victime s'adresse au tribunal pour être relevée d'avoir dépassé le défaut, elle va avoir aussi une preuve à faire, le tribunal ne va pas... ne va pas l'accorder juste... juste comme ça, là, sauf que ça va obliger la victime à se présenter au tribunal. Donc, c'est des coûts, des frais, du délai. Puis il me semble qu'avec cette façon de procéder ça permettrait, dans certaines circonstances, de simplifier les choses puis de permettre de procéder plus rapidement, d'où le dépôt de cet amendement. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres commentaires sur l'article 21... pardon, 22.1? Je vais la mettre aux voix. Est-ce que l'article 22.1 est...

M. Morin : ...nominal, s'il vous plaît.

La Présidente (Mme D'Amours) : Bien sûr, M. le député. Un vote par appel nominal. Mme la secrétaire, s'il vous plaît.

La Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Morin (Acadie)?

M. Morin : Pour.

La Secrétaire : Mme Caron (La Pinière)?

Mme Caron : Pour.

La Secrétaire : M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Contre.

La Secrétaire : Mme Tremblay (Hull)?

Mme Tremblay : Contre.

La Secrétaire : Mme Mallette (Huntingdon)?

Mme Mallette : Contre.

La Secrétaire : M. Dufour (Abitibi-Est)?

M. Dufour : Contre.

La Secrétaire : Mme Poulet (Laporte)?

Mme Poulet : Contre.

La Secrétaire : Mme Boivin Roy (Anjou—Louis-Riel)?

Mme Boivin Roy : Contre.

La Secrétaire : M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

La Secrétaire : Mme D'Amours (Mirabel)?

La Présidente (Mme D'Amours) : Abstention. Donc, l'amendement est rejeté. Nous poursuivons à l'article 23. M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. 23. L'article 123.10 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de «Le troisième alinéa de l'article 123.3 s'applique» par «Les troisième et quatrième alinéas de l'article 123.3 s'appliquent».

Commentaire. Bon, c'est simplement une modification de concordance avec l'article 22 du projet de loi. Donc, pure concordance. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Des interventions sur l'article 23? M. le député d'Acadie.

M. Morin : ...merci, Mme la Présidente. Donc, à 123.10, je voulais simplement m'assurer que, dans un cas où c'est une victime... qu'elle pourra être représentée puis que la commission pourra offrir à la victime de la représenter, parce que je comprends l'importance de la médiation, sauf que, surtout dans des cas de dossiers de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel, il ne faudrait pas se retrouver dans une situation où la victime se ramasse seule dans un processus de médiation.

L'article, présentement, dit : «La Commission peut en tout temps, au cours de l'enquête et avec l'accord des parties, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre avec elles une médiation. La Commission peut, sur demande de la personne salariée, l'assister et la conseiller pendant la médiation.» Mais c'est un «peut».

«Le troisième alinéa [...] s'applique à la médiation prévue au premier alinéa.»

Donc, je pense que c'est particulièrement important, dans des cas de harcèlement psychologique puis de harcèlement à caractère sexuel, que la commission offre. Donc, à mon avis, ça ne devrait pas être un «peut», ça devrait être un «doit» pour ces circonstances-là, pour s'assurer que, dans le processus... Parce qu'on en a parlé à quelques reprises, Mme la Présidente, pendant la durée des travaux et de l'étude article par article, c'est sûr qu'il y a des grandes entreprises où c'est plus facile pour des gens d'avoir quelqu'un avec eux, d'être représentés, mais cette loi-là va s'appliquer à l'ensemble des employeurs. Donc, je voudrais juste m'assurer que la victime ne se ramassera pas dans une situation où elle sera seule.

Et j'aurai un amendement à proposer pour cet article-là afin de s'assurer que la commission devra offrir au salarié de le représenter pendant la médiation. Je comprends l'importance de la médiation. Ça permet parfois de simplifier, même souvent de simplifier le débat, d'accélérer le débat. Puis, dans des cas comme ça, bien évidemment, plus les procédures traînent, pire c'est. On est d'accord. Mais je pense que ça devrait être un «doit» et non pas un «peut».

Et je ne sais pas si vous avez reçu l'amendement sur Greffier, mais ça s'en vient vers chez vous. Puis j'aimerais, bien, évidemment, profiter de l'occasion pour avoir des réactions de M. le ministre à ce sujet-là. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : M. le ministre.

M. Boulet : En fait, je n'en ai pas, mais je respecte votre volonté de faire un amendement. Mais on peut en discuter, là, plutôt que de débattre un amendement, là. Mais c'est prévu. Puis on ne discute pas du... de la substance de 123.10. C'est simplement, 23, une concordance. Donc... Et effectivement la commission... En fait, il faut que la personne le demande, puis la commission peut l'assister, puis ça comprend le cheminement, puis le processus, puis l'accompagnement. En même temps, la personne peut ne pas vouloir. Ça fait qu'il n'y a pas de... il n'y a pas d'obligation ou... de la commission. C'est à la discrétion de la personne.

Parfois, la personne est syndiquée puis elle est accompagnée par un conseiller syndical. Parfois, elle décide, dans un contexte non syndiqué, dans un contexte de rapport individuel de travail, d'être accompagnée par une personne de sa famille, une personne qui est formée en droit, une personne qui est formée en semblable matière, là, parce qu'il n'y a pas que les avocats. Et donc il y a une panoplie d'intervenants. Puis, bon, vous avez vu avec la CNESST, tout le monde est formé. Il y a des intervenants, il y a des conseillers en réadaptation, il y a Juripop. Ça fait que, tu sais, il n'y a pas d'obligation. C'est aussi tenant compte de la volonté.

Puis on a la ceinture et les bretelles, là. On vient d'adopter un article. Quand le médiateur considère qu'il y a un déséquilibre de rapport de force, quand le médiateur considère qu'il y a de l'hostilité... C'est tellement adapté à la réalité de chaque cas. C'est pour ça qu'il n'y a pas d'impératif de faire... d'emprunter un chemin plutôt qu'un autre, là, en termes de représentation. Alors, c'est ce que j'aurais à dire. Et ce seront les mêmes... ce seront les mêmes commentaires que je ferai sur votre amendement.

La Présidente (Mme D'Amours) : Est-ce que vous avez reçu, Mme la secrétaire, l'amendement? On va le mettre sur écran. Est-ce que vous désirez avoir un certain temps pour... C'est sur Greffier. Donc, M. le député d'Acadie, vous pouvez lire votre amendement.

• (10 h 30) •

M. Morin : Oui. Alors, article 23, article 123.10 de la Loi sur les normes du travail : L'article 23 du projet de loi est modifié par l'insertion, à la fin, de l'alinéa suivant :

L'article 123.10 de cette loi est également modifié par l'ajout, à la fin du premier alinéa, de «En matière de harcèlement psychologique à caractère sexuel, la Commission doit offrir au salarié de le représenter pendant la médiation».

L'article modifié se lirait comme suit : «La commission peut en tout temps, au cours de l'enquête et avec l'accord des parties, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre avec elles une médiation. La Commission peut, sur demande de la personne salariée, l'assister et la conseiller pendant la médiation. En matière de harcèlement psychologique à caractère sexuel, la Commission doit offrir au salarié de le représenter pendant la médiation.»

Et permettez-moi, Mme la Présidente... En fait, l'objectif poursuivi ici, et aussi pour répondre à l'argumentaire de M. le ministre, c'est que la commission doit offrir aux salariés. Donc, l'amendement ne vise pas à faire en sorte que la commission va devoir, dans tous les cas, accompagner le salarié, parce que, comme M. le ministre disait, dans certains cas, effectivement, la personne peut déjà être représentée, peut avoir un délégué, un représentant syndical, peut avoir un avocat, ou autres, bon, mais ce que je veux m'assurer, c'est que, dans les cas de harcèlement psychologique à caractère sexuel, il n'y a personne qui va être oublié.

En fait, c'est la même logique que l'amendement précédent. C'est que, dans ces situations-là, compte tenu, souvent, de l'impact, dans tous les cas... de l'impact sur la victime, c'est, donc, de s'assurer qu'elle ne sera pas laissée à elle-même.

Évidemment, si la personne a déjà quelqu'un, elle a juste à dire à la commission : Non, non, ça va, écoutez, moi je suis bien représentée, il n'y a pas de souci. Mais ce que je ne veux pas, dans le cas de gens qui sont seuls, c'est que la commission, à un moment donné, n'ait pas cette obligation d'offrir, et donc, là, il y a quelqu'un qui se ramasse pas de représentation puis, évidemment, qui vit une situation qui est particulièrement traumatisante. Alors, c'est l'objectif visé par l'amendement.

La Présidente (Mme D'Amours) : Commentaires sur l'amendement? S'il n'y a pas de commentaire, je vais mettre aux voix l'amendement. Est-ce que l'amendement de...

M. Morin : ...demander un vote par appel nominal.

La Présidente (Mme D'Amours) : Oui, bien sûr. Mme la secrétaire, un vote par appel nominal, s'il vous plaît.

La Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Morin (Acadie)?

M. Morin : Pour.

La Secrétaire : Mme Caron (La Pinière)?

Mme Caron : Pour.

La Secrétaire : M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Contre.

La Secrétaire : Mme Tremblay (Hull)?

Mme Tremblay : Contre.

La Secrétaire : Mme Mallette (Huntingdon)?

Mme Mallette : Contre.

La Secrétaire : M. Dufour (Abitibi-Est)?

M. Dufour : Contre.

La Secrétaire : Mme Poulet (Laporte)?

Mme Poulet : Contre.

La Secrétaire : Mme Boivin Roy (Anjou—Louis-Riel)?

Mme Boivin Roy : Contre.

La Secrétaire : M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

La Secrétaire : Mme D'Amours (Mirabel)?

La Présidente (Mme D'Amours) : Abstention. Donc, l'amendement est rejeté. Nous revenons à l'article 23. Est-ce que j'ai des commentaires pour l'article 23? Mme la députée de La Pinière, la parole est à vous.

Mme Caron : Merci, Mme la Présidente. Alors, bien, la question que je vais poser avec l'article 23 tel quel : Est-ce qu'un employé, justement, du chèque emploi-service pourrait demander à la commission de l'assister et la conseiller pendant la médiation ou est-ce que c'est une information qui va venir plus tard dans...

M. Boulet : On va en discuter plus tard et... Oui, tout à fait.

Mme Caron : Et, la fiche dont vous avez... que vous avez mentionnée...

M. Boulet : Ah! tout à fait.

Mme Caron : ...est-ce qu'on va l'avoir dans le courant de la semaine, pendant l'étude du projet?

M. Boulet : Ah! bien oui, bien sûr.

Mme Caron : D'accord.

M. Boulet : Oui, oui, puis j'aimerais ça demain, là. On sera rendus, vraisemblablement, aux articles de la Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles puis on pourra... Je vais sûrement vous faire une présentation là-dessus.

Mme Caron : Merci.

M. Boulet : Avec plaisir.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres interventions sur le 23... l'article 23? Est-ce que l'article 23 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Adopté. Maintenant, nous allons à l'article 26. M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. 26. L'article 125 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de «Les deuxième et troisième» par «Les deuxième, troisième et quatrième».

Commentaire. Pure modification de concordance, là. C'est le recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Interventions sur la... sur l'article 26? M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Juste nous expliquer un peu plus la nature de la concordance.

M. Boulet : Ah mon Dieu! Avant, c'étaient les deuxième et troisième, maintenant c'est les deuxième, troisième et quatrième alinéas de 123.3. Donc, 123.3, vous me faites faire votre travail, là, hein, c'est l'information confidentielle.

M. Leduc : C'est ce qu'on a rajouté plus tôt.

M. Boulet : Exact. C'est simplement de la concordance.

La Présidente (Mme D'Amours) : D'autres interventions? S'il n'y a pas d'autre intervention, je vais mettre aux voix l'article 26. Est-ce qu'il est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Adopté. Nous revenons à l'article 24, tel que le plan accepté.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. 24. L'article 123.15 de cette loi est modifié :

1° par la suppression, dans le paragraphe 4°, de «punitifs et»;

2° par l'ajout, après le paragraphe 4°, du suivant :

«4.1° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs»;

Commentaire. Bon, on en a parlé, on en a débattu, c'est pour permettre au Tribunal administratif du travail d'accorder des dommages et intérêts punitifs malgré que la personne salariée soit victime d'une lésion professionnelle découlant du harcèlement psychologique ou lorsqu'elle l'estime probable. Donc, sans faire l'historique, là, je pense qu'on en a parlé fréquemment. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Interventions sur l'article 24? M. le député d'Acadie.

M. Morin : Merci. Merci, Mme la Présidente. Donc, je comprends, M. le ministre, qu'à 123.15, dans les décisions, notamment, que le tribunal peut rendre, vous allez enlever «punitifs» à 4°, mais que vous allez rajouter un 4.1° où, là, le tribunal pourrait ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs.

Maintenant, dans 4°, je comprends que les dommages moraux vont rester. Et, quand on va voir après, à 123.16, donc, dans le cas des lésions professionnelles, je comprends que le tribunal, éventuellement, pourrait toujours ordonner des dommages punitifs, parce que 123.16 réfère à 4° et non pas à 4.1°.

M. Boulet : Excusez, je n'ai pas compris votre dernière phrase.

M. Morin : OK. Je comprends que ce que vous voulez faire à 123.15, c'est enlever de 4° des dommages et intérêts punitifs, mais vous laissez les dommages moraux, et que vous voulez rajouter, à 4.1°, «ordonner à l'employeur de verser

à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs». Donc, vous voulez en faire un item à part, puis j'aimerais ça également qu'on puisse discuter pourquoi, mais, quand on regarde, après, 123.16, au niveau des lésions professionnelles, le tribunal administratif, en application de 123.15, pourra ordonner des dommages moraux, mais il va pouvoir aussi ordonner des dommages punitifs, parce que 123.16 ne fait pas référence à 4.1° mais uniquement à 4°.

M. Boulet : Oui. Bon, peut-être un peu d'historique, là, que j'ai déjà fait, là, c'est un régime d'indemnisation sans égard à la faute, celui prévu en matière d'accidents de travail, maladies professionnelles. Donc, les indemnités, avant l'adoption de la loi, il y avait des recours, des poursuites en responsabilité. Maintenant, il n'y en a plus. C'est une indemnisation sans égard à la faute.

Puis ici ce qu'on vient distinguer, c'est qu'en matière de harcèlement il y aura possibilité, au Tribunal administratif du travail, d'ordonner le paiement de dommages et intérêts punitifs, mais c'est quand il y a une atteinte malveillante, là, c'est quand il y a une atteinte illicite, abusive et inacceptable. Donc, ça, ça porte atteinte à l'immunité, au principe d'immunité, qui est véritablement fondamental tant pour les employeurs que pour les travailleurs et les syndicats. Et donc ça, c'est une brèche qui vient mettre l'accent sur l'importance de bien compenser la personne qui est victime. Et donc il y a l'aspect punitif qui est prévu, notamment, avec la nouvelle formulation.

La Présidente (Mme D'Amours) : D'autres interventions? M. le député d'Acadie? M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve, ça va? Donc, l'article 24 est-il adopté?

• (10 h 40) •

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Adopté. Nous avons reçu, sur... du député d'Hochelaga-Maisonneuve, un ajout de l'article 24.1, un amendement, si vous voulez bien nous en faire la lecture.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Insérer, après l'article 24 du projet de loi, le suivant :

24.1. Remplacer l'article 123.16 de cette loi par le suivant :

«123.16. Les paragraphes 2° et 4° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié reçoit l'indemnité de remplacement du revenu au sens de l'article 44 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.»

Et «le paragraphe 6° de l'article 123.15 ne s'applique pas pour une période au cours de laquelle le salarié reçoit l'assistance médicale au sens de l'article 189 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles».

Courte explication, Mme la Présidente. C'est le fameux dossier du 123.16 qui a été abordé, là, abondamment autant par les groupes syndicaux que les expertes. Je vais... Je me réfère surtout au groupe des expertes. Puis M. le ministre se rappellera que, quand je leur ai posé la question de c'était quoi, leurs trois priorités, celle-là est sortie, hein? Et c'est un problème de... comment je dirais ça, de concordance entre la Loi sur les normes du travail puis la Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles.

Les expertes disent la chose suivante. La perte de confiance, parfois, dans le système est générée par plusieurs situations, notamment par celle... quand il y a plus qu'un recours qui peut s'appliquer à une situation, elles utilisent l'expression... en particulier pour les personnes non syndiquées, qui n'ont pas nécessairement les services de conseil d'un syndicat. «Une personne non syndiquée voit son recours échouer simplement parce qu'elle a cogné à la mauvaise porte.»

«Or — là, je cite le mémoire des expertes à la page 16 — le recours exclusif en cas d'incapacité médicale est le dépôt d'une réclamation pour lésion professionnelle en vertu de la LATMP. Dans les cas où il n'est pas clair si l'atteinte se situe au niveau de la dignité de la personne ou si celle-ci a touché aussi à sa santé, l'omission de déposer une réclamation pour lésion professionnelle peut signifier que la personne victime ne pourra recevoir une indemnisation pour sa perte salariale, ses dommages moraux et punitifs ni pour le soutien psychologique que son état a nécessité. Pour les personnes non syndiquées qui ne bénéficient pas de conseils juridiques au moment des faits, cela peut créer des situations de perte de droits, et une telle situation est profondément injuste pour les personnes victimes.

«De plus, l'article 123.16, LNT, prévoit que la règle de l'exclusivité de la réclamation pour lésion professionnelle s'applique pour la période de la lésion. Les tribunaux ont interprété cette expression comme pouvant débiter avant que l'état d'incapacité médicale ne survienne et s'étirant après le retour au travail. Il s'agit de règles juridiques d'une complexité inouïe.»

Je vous épargne le reste de l'explication. Je pense que M. le ministre est au courant de cet enjeu-là. Il a été en... Il a été, comme je vous dis, cité abondamment dans les mémoires. C'était, je pense, de mémoire, la priorité numéro un des expertes, qui disaient : Il faut qu'on corrige 123.16, c'est une complexité inutile et improductive dans le domaine des droits du travail.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. M. le député d'Acadie, vous avez demandé la parole.

M. Morin : Oui. Merci, Mme la Présidente. En fait, effectivement, comme le souligne le collègue d'Hochelaga-Maisonneuve, effectivement, c'est dans le... c'est une recommandation importante des expertes. Et ça permettrait également de simplifier les différents... les différents recours. Donc, je pense que ce serait bénéfique pour l'ensemble des gens qui doivent se... qui vont se prévaloir éventuellement de ces recours. Je vous remercie.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Des interventions? M. le ministre.

M. Boulet : Bien, rapidement, en fait, il faut simplement rappeler que les recours sont dans deux lois distinctes, hein? La Loi sur les normes du travail permet de faire une plainte pour contester le harcèlement, alors que la Loi sur les accidents de travail, c'est une réclamation pour obtenir une indemnité de remplacement de revenu. Donc, c'est deux corridors distincts. Et ce n'est pas opportun, ici, de dire : Ça, ça ne s'applique pas, le TAT n'a pas à respecter ou n'a pas à appliquer tel et tel paragraphe de 123.15, parce que le TAT, s'il estime probable, et on le verra plus loin, là, que... Tu sais, ça, c'était l'objet de la recommandation, que, si le TAT estime probable qu'il y ait une lésion professionnelle, il va référer à la CNESST, et la recommandation était à l'effet que le délai commence à courir à partir de ce moment où le TAT décide que c'est probablement une lésion professionnelle et qu'il réserve sa décision. C'est comme ça que la recommandation a été formulée. Ça fait qu'il faut vraiment tenir compte de l'exclusivité, là, des deux recours. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : ...M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : ...je relis la recommandation n° 9, là, du mémoire des expertes, qui dit : «Le comité exhorte — le mot est bien choisi en plus, "exhorte" — le ministre à prévoir dans le projet de loi n° 42 la modification de l'article 123.16 de la LNT afin de déclarer simplement qu'il ne peut y avoir de double indemnisation, comme nous l'avons recommandé dans notre rapport.» C'est pas mal ça, la recommandation.

Après ça, Mme la Présidente, moi, j'ai écrit un article avec ma collègue au meilleur de nos connaissances. Si le ministre est d'accord avec l'objectif puis qu'il a une réécriture à me suggérer...

M. Boulet : On va en voir. On va y revenir plus tard.

M. Leduc : ...moi, je suis prêt à suspendre, là, puis qu'on en discute, là. Est-ce que ce serait une idée, de suspendre quelques instants, peut-être, M. le ministre, pour qu'on en discute?

La Présidente (Mme D'Amours) : M. le ministre.

M. Boulet : Oui, on peut suspendre deux minutes. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Je suspends les travaux quelques minutes, s'il vous plaît.

(Suspension de la séance à 10 h 45)

(Reprise à 10 h 57)

La Présidente (Mme D'Amours) : Nous reprenons nos travaux. Nous étions à l'amendement proposant l'article 24.1. Est-ce qu'il y a des commentaires?

M. Leduc : Bien, je peux peut-être relancer un peu, là. Dans le fond, on vient d'avoir une discussion un peu à micro fermé avec M. le ministre, à savoir : Est-ce que c'est le bon chemin pour atteindre le même objectif? Je... Moi, je suis tout à fait disponible et disposé, en fait, pour potentiellement retirer mon amendement si le ministre nous explique qu'il y a un chemin différent qui atteindrait le même objectif. Peut-être qu'il pourrait nous expliquer un peu ce qu'il a en tête.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. M. le ministre.

M. Boulet : Oui. Je vais y aller assez simplement, là, parce que c'est quand même assez technique. Ce qui est important, c'est que la personne soit dûment indemnisée. Puis, si on prend l'hypothèse de la personne qui fait une plainte en vertu de la Loi sur les normes du travail en matière de harcèlement psychologique, incluant le harcèlement sexuel, et que cette personne-là se retrouve au Tribunal administratif du travail, qui estime probable... et ça, on va faire un amendement, je pense, c'est à l'article 11, pour les... la Loi sur les accidents de travail, maladies professionnelles, et qu'elle réserve sa décision, la personne va être accompagnée pour faire une réclamation, pour obtenir une indemnité de remplacement de revenu à la CNESST. Sa réclamation va être traitée de manière prioritaire, avec des personnes qui sont des agents d'indemnisation qui ont reçu la formation, et elle va recevoir la pleine indemnité de remplacement de revenu. Et le délai va commencer à courir à partir du moment où la... le Tribunal administratif du travail va estimer probable que c'est une lésion professionnelle. Donc, essentiellement, ça va répondre à la volonté du collègue, là, de s'assurer que la personne ne soit pas pénalisée.

M. Leduc : Donc, si je comprends bien, une personne qui vit une situation, là, de violence, qui n'est pas... qui ne sait pas... qui ne connaît pas les fins détails de la loi, bien sûr, elle dit : Bon, je fais une plainte en normes du travail, la plainte est reçue, elle est traitée, mais là c'est où, exactement, que vous dites qu'il faut venir corriger la situation? C'est quand c'est rendu au TAT? C'est le TAT qui redirige à la CNESST en disant : Je constate que vous auriez pu ou vous auriez dû réclamer en vertu de la LATMP?

• (11 heures) •

M. Boulet : Exact.

M. Leduc : Mais elle fait ce constat-là d'elle-même, le TAT.

M. Boulet : Ah! tout à fait. Elle estime probable, c'est le concept qui est utilisé, que c'est une lésion professionnelle, donc, soit un accident de travail ou une maladie professionnelle. Et évidemment les juges du Tribunal administratif du travail sont confrontés à ce type de décision là fréquemment. Et la personne peut faire une réclamation pour obtenir une pleine indemnisation et le remplacement de son revenu. Et le délai de deux ans commence... va commencer à courir à partir de ce moment-là, et ce qui est extrêmement bénéfique, là. Donc, ça va éviter qu'une personne soit pénalisée ou perde un droit à une indemnité.

M. Leduc : Mais, le TAT, vous dites qu'il va... Est-ce que je comprends ou je devine que vous êtes moins réceptif à mon chemin, à 123.16, parce qu'il indique un chemin au TAT? Vous aimez moins ça qu'on contraigne un peu le TAT dans son interprétation.

M. Boulet : Moi, j'appellerais ça, là, à ma manière, là, un accompagnement ultime provenant du tribunal qui rend la décision finale, qui est le Tribunal administratif du travail, qui vient dire à la personne qui ne le sait pas, ou qui ne l'a pas appris, ou qui n'a pas été conseillée en ce sens-là : C'est une lésion professionnelle, et donc fais une réclamation pour obtenir toutes les indemnités auxquelles tu as droit en vertu de la Loi sur les accidents de travail, maladies professionnelles. Et le délai, même si on est trois ans plus tard, commence à courir à partir de ce moment-là. Je pense que c'est une... une barrière véritablement ultime qui permet de s'assurer que la personne ne perde aucun droit à aucune indemnité auquel elle a droit.

M. Leduc : Quand vous dites : Le délai commence à ce moment-là... Le délai commence au moment où le tribunal a fait cette analyse-là.

M. Boulet : Oui, tout à fait.

M. Leduc : Puis, dans ce cas-là, c'est une décision qu'il rend, le tribunal, en disant : Je te dirige vers la CNESST ou je te permets d'aller à la CNESST.

M. Boulet : Absolument. Bien, en fait, réserve sa décision... estime probable, et donc réserve sa décision, et dit à la personne : C'est une lésion professionnelle, selon toute probabilité, selon la balance des probabilités qui est le fardeau de la preuve. Et donc la personne, évidemment, a le choix, mais, si elle veut obtenir une pleine indemnisation, elle fait sa réclamation à la CNESST.

M. Leduc : Puis est-ce qu'à ce moment-là il va pouvoir y avoir un arréage des réclamations?

M. Boulet : Ah! tout à fait, tout à fait. Absolument.

M. Leduc : Mais arréages au moment de la lésion.

M. Boulet : Oui, parce que le délai commence à courir à partir de ce moment-là. Évidemment, le reste est une question de preuve, avec les facilitateurs de preuve que sont les présomptions, mais, oui, tout à fait. L'indemnité ne commence pas à courir à partir du moment où tu fais ta réclamation, là.

M. Leduc : Mais au moment de la lésion.

M. Boulet : Bien oui.

M. Leduc : Puis ça, c'est très clair pour vous.

M. Boulet : Tout à fait.

M. Leduc : Bon, Mme la Présidente, au regard des explications, bien, je proposerais de retirer mon 123.16, mais, avec l'accord du ministre, je le garderais en réserve, puis, quand je verrai son amendement, rendu plus tard, à la LATMP, on en discutera.

M. Boulet : C'est sage.

M. Leduc : Si jamais pour x, y raison, il ne me convient pas, j'assume qu'il me permettra de revenir avec 123.16 à ce moment-là, même si on ne sera plus dans la section... Alors, dans le fond, je demande un peu son accord préventif à ce que je puisse éventuellement redéposer cet amendement-là lorsqu'on aura discuté du sien.

La Présidente (Mme D'Amours) : Maintenant, vous faites le retrait de votre amendement. J'ai...

M. Leduc : Je veux juste être certain que j'ai l'accord du ministre.

M. Boulet : Oui, absolument.

M. Leduc : OK. Parfait. Dans ce cas-là, il n'y a pas de problème. Je vais le retirer, puis on en rediscutera plus tard, à la...

La Présidente (Mme D'Amours) : J'ai besoin du consentement de tout le monde pour le retrait de l'amendement 24.1. Consentement? Merci. Donc, nous sommes maintenant rendus à l'article 25. M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. 25. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 123.16, du suivant :

«123.17. Lorsqu'un règlement intervient à la suite d'une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique, les parties concernées par cette plainte s'engagent à préserver la confidentialité de ce qui a été dit, écrit ou fait dans le cours du processus de ce règlement. Les parties peuvent toutefois convenir de la levée de cette obligation de confidentialité, auquel cas elles doivent le préciser dans leur entente visant un tel règlement, et y indiquer le moment où la levée de cette obligation prend effet.»

Commentaire. Donc, c'est, évidemment, compatible avec l'objectif de la recommandation 71 du comité. Donc, on applique le principe de confidentialité. Puis les parties peuvent convenir aussi de la levée de ce principe, à la condition, là, de l'indiquer expressément dans l'entente. Alors, voilà. C'est tout, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. M. le député d'Acadie, la parole est à vous.

M. Morin : Oui. Merci. Merci, Mme la Présidente. Alors, je comprends que c'est un ajout. Je comprends également qu'il peut être important de s'engager à ce que... lorsqu'il y a un règlement, à ce qu'un volet soit gardé confidentiel. Maintenant, l'ajout, l'article n'inclut pas de paramètre ou de... ou de critère. Et est-ce qu'on parle, à ce moment-là, d'une levée totale, partielle? Puis quelles sont... quelles sont les garanties que la victime va avoir? En fait, comment ça va s'articuler pour s'assurer que, si, par exemple, il y a un élément de confidentialité qui englobe l'entente, elle, évidemment, ne sera pas défavorisée par un tel... une telle entente de confidentialité? Et je vais... Et c'est important parce que c'est un ajout.

Et là je dois vous souligner qu'il y a plusieurs groupes qui... en fait, qui ont écrit, qui ont écrit là-dessus avec différentes... différentes optiques, notamment, Juripop. Puis je comprends que M. le ministre nous a dit, dans le cadre des travaux de la commission, comment, bon, Juripop avait... avait contribué puis va peut-être continuer à contribuer à aider, évidemment, les victimes. Juripop est d'avis que le projet de loi doit s'attaquer aux clauses de confidentialité excessives ou ambiguës qui dépassent la protection des intérêts légitimes de l'employeur et qui compromettent le rétablissement des personnes victimes. Puis ça, je pense que c'est... c'est deux éléments importants sur lesquels il faut... il faut s'attarder.

Puis ça revient un peu à ce que je disais en introduction, c'est-à-dire que... Quels vont être les mécanismes, quelles vont être les garanties qui vont faire en sorte que la victime ne se trouverait pas désavantagée et qui se ramasserait, finalement, dans une situation où, à cause de l'entente de confidentialité... Évidemment, la victime va être obligée de s'y conformer. Donc, ça pourrait nuire à son... à son rétablissement.

Et permettez-moi, permettez-moi de citer, pour les gens qui nous écoutent, certains éléments que l'on retrouve dans le mémoire de Juripop. On dit... Évidemment, on qualifie la portée. On dit : «Les clauses de confidentialité ne devraient pas avoir une portée excessive. Elles devraient se limiter à protéger des détails spécifiques du règlement et ne pas restreindre la capacité de la personne victime de discuter ou de divulguer des informations générales sur les violences vécues, notamment avec leurs proches.» Et là, dans l'article, il n'y a pas de qualification, il n'y a aucun critère. Alors, ça, c'est un élément qui est important puis qui a été souligné par Juripop.

Bon, évidemment, là, on dit : «La durée de la validité des clauses de confidentialité devrait être raisonnable et proportionnelle à la nature de l'incident. Les parties peuvent convenir d'une période spécifique pendant laquelle la confidentialité s'applique.» Il devrait y avoir, à mon avis, comme le... comme le souligne Juripop... Puis là, bien, ce n'est pas prévu.

«Les clauses de confidentialité ne devraient pas empêcher la personne victime de partager les détails des violences subies ou des conditions de règlement lorsqu'elle consulte un professionnel de la santé ou des services sociaux, un conseiller juridique» ou même, ici, on parle d'un conseiller financier. «Des exceptions devraient être explicitement prévues pour garantir que la confidentialité ne compromet pas la recherche de soins, de conseils juridiques ou de conseils financiers.»

Puis je pense que ce volet-là est particulièrement important, parce qu'évidemment, une fois que les deux parties vont avoir signé l'entente, bien évidemment, ils vont vouloir s'y conformer.

Puis je me mets aussi dans la position du professionnel de la santé qui reçoit une victime puis que, là, il commence à parler avec la victime. La victime dit : Oui, mais j'ai... j'ai signé une entente de confidentialité. Puis là, bien évidemment, le professionnel de la santé ou le conseiller juridique ne veut surtout pas lui conseiller de ne pas respecter l'entente de confidentialité, sauf que, d'un autre côté, si l'entente de confidentialité, c'est tellement blindé que la victime ne peut pas vraiment lui parler, bien là, ça devient hyper, hypercompliqué.

• (11 h 10) •

Puis Juripop parle aussi du langage clair. Et ça, ça a toujours été une préoccupation tout à fait légitime de la part de Juripop. Et puis j'en ai moi-même aussi parlé à plusieurs reprises quand on a étudié différents... différents projets

de loi, notamment dans le domaine de la justice. C'est toute la question du langage clair, parce qu'on sait que parfois il y a des clauses d'un règlement qui sont à peu près tout sauf être rédigées dans un langage clair. Et donc, pour la victime ou pour les autres personnes qui vont avoir à lire ou à interpréter la clause, ce n'est, évidemment, pas simple. Puis personne... personne ne veut commettre d'erreur. Et, comme le dit Juripop, les termes et conditions ne devraient pas induire la personne victime en erreur quant à ses droits ou à ses obligations. Puis ça, je pense qu'aussi c'est... c'est fondamental.

Ça fait que je comprends... je comprends ce que recherchent M. le ministre et le gouvernement avec l'article 25 et l'ajout de 123.17, mais je pense... je pense sincèrement qu'il y aurait lieu... qu'il y aurait lieu de dialoguer davantage là-dessus pour s'assurer que l'objectif recherché va être véritablement atteint et que ça ne portera pas préjudice à personne.

D'ailleurs... D'ailleurs, Juripop recommande que les personnes victimes, quand vient le temps, évidemment, de négocier ou de signer de telles clauses, aient un accès gratuit à des conseils juridiques. Là, il n'y a rien qui le prévoit dans la loi. Et évidemment ça permettrait aux personnes victimes de bien comprendre toutes les obligations de confidentialité, finalement, comprendre ce en quoi elles s'engagent, parce qu'une fois que c'est signé, bien là, il est trop tard.

Juripop, d'ailleurs, a des... a des recommandations : «Remplacer l'article 25 du projet de loi instaurant l'article 123.17 de la Loi sur les normes du travail par une disposition comportant des limites claires quant aux éléments essentiels des clauses de confidentialité, soit la portée et la durée, ou même prévoir certaines exceptions pour le recours à des professionnels», évidemment, que ce soit rédigé en langage clair puis de donner accès à des conseils juridiques pour la négociation des ententes de ces règlements hors cour pour ne pas que la victime se ramasse dans une situation où elle va signer un document, elle va devoir, évidemment, s'y conformer, et qu'elle n'aura pas totalement eu l'opportunité d'évaluer toutes les conséquences juridiques d'un tel... de la signature d'un tel document. C'est... c'est particulièrement intéressant. Puis je prends du temps parce que ça, ça peut avoir un impact important.

Puis Juripop n'est pas le seul organisme qui a soulevé les difficultés reliées à la clause de confidentialité. Et je fais référence, entre autres, au mémoire de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, qui sont quand même des spécialistes dans ce domaine-là. Et on nous dit, à la page 17 de leur mémoire : «La mesure vise à donner suite à la préoccupation soulevée dans le rapport final du comité d'expertes mandaté pour analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel en milieu de travail, notamment la possibilité de laisser perdurer des risques dans les milieux de travail.» Bon, ça, on peut le comprendre. D'ailleurs, c'est ce... c'est ce que dit les... l'Ordre des conseillers. Ils comprennent cette préoccupation-là, sauf qu'ils sont à nouveau préoccupés par la rédaction de 123.17 et par le fait que cet article est très large.

Donc, d'une certaine façon, ça pourrait permettre aussi la levée de la confidentialité pour tout ce qui a été dit, écrit ou fait dans le cours d'un processus de règlement. Ça pourrait même inclure des informations partagées lors de l'enquête ou durant la médiation. Donc, ce volet-là devrait peut-être être plus protégé, cependant, cependant, il faudrait s'assurer de trouver un équilibre pour faire en sorte que la victime, elle, pourra quand même utiliser certains... certains de ces renseignements pour obtenir, éventuellement, un suivi ou des soins. Donc, évidemment, on parle ici... on parle ici d'un équilibre. Je mentionne les deux, parce que ce souci d'équilibre est toujours... est toujours hyperimportant. Puis l'article en parle d'une façon large, mais on ne semble pas atteindre... atteindre l'équilibre.

Permettez-moi de référer aussi à la Fédération étudiante collégiale du Québec, à la page 6 de leur mémoire, qui parle aussi de l'enjeu de la confidentialité, qui est un élément qui est soulevé. On dit ici : «Ça peut, dans certains cas, obliger la victime à se taire, et donc ne pas être capable de divulguer, entre autres à d'autres personnes victimes, ce qu'elle a vécu.» On dit ici, dans leur mémoire : «Depuis deux ans, il est possible de constater que différents gouvernements provinciaux sont intervenus afin de limiter l'utilisation de clauses de non-divulgaration.» Donc, ce qu'ils recommandent, finalement, c'est que le gouvernement du Québec reconnaisse le caractère vulnérable de la population étudiante, c'est de ça dont on parle ici, quant aux violences à caractère sexuel et au harcèlement psychologique, notamment en raison du lien d'autorité qui l'unit avec le personnel de l'établissement, et que, donc, ce soit encadré avec plus de paramètres, de critères.

Et j'attire votre attention aussi sur... M. le ministre, sur le mémoire du Barreau du Québec, qui dit, en référence à l'article 25, une obligation de confidentialité aux parties à tout règlement, donc : «Sans égard au choix fait par le législateur de prévoir l'inclusion systématique d'une obligation de confidentialité, nous jugeons important qu'il soit précisé qu'une telle obligation ne peut contrevenir aux règles relatives aux contrats contenues au Code civil du Québec — évidemment — notamment celles qui prévoient qu'un contrat ne peut avoir une cause ou un objet contraire à l'ordre public et évidemment que l'on ne peut transiger sur des questions qui intéressent l'ordre public.»

Le Barreau ajoute : «Ainsi, on ne peut empêcher toute partie à un règlement de faire un signalement aux autorités concernées, que ce soit, notamment, la police, si certains événements font référence à des actes criminels ou à des infractions, ou encore à un ordre professionnel en ce qui a trait aux obligations déontologiques.»

Le Barreau reconnaît que, dans certaines circonstances, ces clauses-là peuvent s'avérer appropriées, j'en suis, et équitables, mais c'est toujours une question d'équilibre entre ce que l'employeur veut obtenir puis la victime. Et d'ailleurs le Barreau le souligne, il faut faire attention au recours abusif à de telles dispositions, comme, notamment, bâillonner une victime. Il y a d'autres provinces qui ont légiféré là-dessus, et le Barreau invitait le législateur à demeurer vigilant et à prévoir des mesures de suivi, ce qui est une bonne chose, pour l'utilisation des clauses de confidentialité.

Donc, je tenais à prendre... à prendre quelques minutes et à le souligner, parce que je comprends pourquoi cet ajout-là se trouve au projet de loi, mais moi, je veux m'assurer, puis ça fait toujours partie de la trame, bien, logique, quand j'ai proposé des amendements tout à l'heure, m'assurer que les victimes, dans un cas comme ça, ne seront pas muselées. Il n'y a pas véritablement de paramètre. Je pense que ce serait une bonne chose qu'il y en ait, puis faire en sorte qu'évidemment il n'y a aucune de ces clauses-là qui puisse aller contre l'ordre public ou qui puisse, par exemple, empêcher de faire des signalements ou encore empêcher la victime de pouvoir utiliser certains des renseignements pour

obtenir un traitement puis s'en sortir éventuellement. Je comprends qu'il y a certains éléments qui sont nécessaires, c'est ce que nous disait l'ordre des professionnels en ressources humaines, il y a certains renseignements, peut-être, pour permettre aux parties de s'exprimer clairement, qui pourraient rester confidentiels, mais je veux juste m'assurer, dans un cas comme ça, que la victime, elle, n'en souffrira pas. Puis ce que je constate à la lecture de l'article, c'est qu'il y a plusieurs éléments qui sont absents, d'ailleurs, qui ont été soulevés par différents groupes.

Donc, je tenais à mettre ça en perspective, puis voir, finalement, quelle est l'ouverture de M. le ministre pour bonifier cette disposition-là, puis s'assurer, avec ce qui a été dit en commission parlementaire, s'assurer qu'il y a un équilibre, tout en maintenant une certaine confidentialité entre ce que recherche l'employeur et ce que recherche la victime. Je vous remercie.

• (11 h 20) •

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. M. le ministre, commentaires?

M. Boulet : Merci, collègue. Il n'y a pas que des recommandations à connotation législative, il y a beaucoup de recommandations à connotation administrative qui vont faire en sorte que la personne ne sera pas muselée, que les paramètres sont bien établis. Et l'ordre public s'impose, la prévalence des lois d'ordre public. S'il y a une infraction criminelle, bien sûr, elle sera dénoncée, mais les recommandations administratives, CNESST... le Tribunal administratif du travail, je l'ai déjà présenté, mais la CNESST, notamment, après enquête, va accompagner la personne aussi dans la rédaction de la clause de confidentialité. Ça fait que ça va être fait simplement pour assurer un rapport de force qui est convenable.

Puis on s'est inspirés de l'article 4 du Code de procédure civile, qui reprend exactement le même libellé, préserver la confidentialité de ce qui est dit, écrit ou fait dans le cours du processus. Et ça, ça m'apparaît fondamental. Mais plus on va dans les détails... Le diable s'y retrouverait.

Je pense que ce qui est important, c'est de reconnaître non seulement la confidentialité, les parties auront à déterminer les paramètres ou le champ d'application de la confidentialité, et la possibilité pour les parties de lever cette confidentialité-là.

Et, dans les recommandations administratives, collègue, il y a aussi, bien sûr, la CNESST qui va informer la personne que ça ne s'applique qu'à la cause qui la concerne. Donc, ça ne l'empêche pas de faire un autre signalement si c'est des faits qui sont parallèles, là.

Donc, je pense qu'il faut faire confiance aux êtres humains qui vont appliquer ce projet de loi là. Il faut faire confiance à la qualité de l'accompagnement qui sera consenti par la CNESST. Puis, ceci dit, le libellé est tout à fait compatible avec le libellé de l'article 4, qui est fondamental, là, du Code de procédure civile. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres commentaires sur l'article 25? Vous voulez continuer? Allez-y, M. le député d'Acadie.

M. Morin : Bien, merci, Mme la Présidente. Écoutez, j'ai... j'ai écouté attentivement la réponse de M. le ministre. Je comprends qu'il y aura des éléments administratifs qui pourront venir encadrer, mais un élément administratif, ce n'est pas la loi. Et là on a la chance, dans le cadre de ce projet de loi là, de venir légiférer, régler pour encadrer une pratique. Quand j'écoute ou que je lis ce que dit le Barreau, quand même une grande expérience dans le domaine des commentaires sur les projets de loi, Juripop et les conseillers en ressources humaines agréés, il me semble que cet article-là pourrait être bonifié et faire en sorte que ce soit plus clair pour l'ensemble des parties.

J'espère que la CNESST, parce que j'ai écouté ce que disait M. le ministre, pourra conseiller, puis pourra conseiller tout le monde. J'espère que la CNESST ont le personnel pour conseiller tout le monde aussi, là, parce qu'évidemment ça demande un accompagnement, ça demande du temps. Moi, aujourd'hui, là, comme législateur, je ne peux pas évaluer ça. Cependant, si on ajoute, dans la disposition, certains éléments qui va venir encadrer la pratique, je pense que ça pourrait être bénéfique. Je vous remercie.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. C'est un débat intéressant, la question des clauses de confidentialité. Puis je comprends que le ministre a fait un copier-coller d'un autre article du Code civil, si j'ai bien compris.

M. Boulet : Code de procédure civile.

M. Leduc : Code de procédure civile. Sauf que, là, dans la situation des victimes de harcèlement, je pense qu'il y a... il y a une différence, quand même, de réalité, et elle est la... elle est à deux niveaux, à mon avis. La première, c'est : Qui doit avoir, en quelque sorte, la primauté de la confidentialité? Puis la façon dont l'article est écrit, c'est que c'est les deux parties qui doivent consentir et convenir de la levée de la confidentialité. Donc, il y a un double droit de veto. Dès qu'il y a une des deux parties qui ne veut pas lever la confidentialité, c'est maintenu. Or, plusieurs groupes, plusieurs organismes, notamment Cox et consorts, ont dit : Ça devrait être la victime qui a ce droit de veto là, autrement on donne une espèce d'outil de protection, d'autoprotection à l'harcéleur.

En parallèle, la FTQ propose quelque chose d'intéressant. Dans son mémoire, elle dit comment... elle dit : La clause telle quelle ne permettra pas de faire une bonne prévention dans les milieux de travail, notamment parce qu'on n'aura pas nécessairement identifié les risques et les mesures nécessaires à la prévention dans le cadre de cette

entente-là. Et eux disent : On devrait l'inclure automatiquement. Toute entente, tout règlement qui inclut une entente de confidentialité devrait nécessairement avoir identification des risques et les mesures nécessaires à la prévention, puis ce, nonobstant si la victime est encore au travail dans cette entreprise-là ou pas, pour éviter des situations où est-ce qu'on règle, entre parenthèses, à l'amiable, puis qu'on fait juste balayer sous le tapis le problème, puis qu'on continue presque comme si de rien n'était.

Moi, j'ai vécu quand même quelques années dans le milieu du travail, puis il y a différentes situations que j'ai vues. J'ai vu des situations où est-ce qu'il y avait, en effet, une confidentialité de fait, où que ça ne s'était presque pas su, ce qui s'était passé, puis j'ai vu d'autres milieux où, l'humain étant un humain, ça jase, ça jase, ça jase puis ça... tout le monde finit par savoir ce qui s'est passé puis à peu près savoir c'est quoi, la fin de l'histoire de cette histoire-là, justement. Comment on fait, donc, pour faire de la bonne prévention si on ne contraint pas les parties à trouver, comme le propose la FTQ, l'identification du risque puis les mesures proposées?

M. Boulet : Je comprends les points soulevés, mais, en même temps, il ne faut pas isoler cet article-là et considérer qu'il est, en soi, déterminant en matière de prévention et de protection de la personne victime. C'est l'ensemble des dispositions législatives et administratives. Et je ne crois pas qu'il faille complexifier ce qui se dit de manière claire. Puis la confidentialité, elle est extrêmement importante. Il faut en déterminer les tenants et aboutissants, et la levée de la confidentialité, c'est les parties qui auront à la déterminer.

Ce que je pourrais peut-être ajouter, là, si... le collègue de l'Acadie, si vous étiez d'accord... Moi, dans la deuxième, là, quand j'essaie de comprendre ce que vous me mentionnez, quand on dit : «Les parties peuvent toutefois convenir de la levée de cette obligation de confidentialité, auquel cas elles doivent», on pourrait dire «et préciser les éléments qui en font l'objet» pour donner une valeur pédagogique additionnelle, là, pour faire comprendre aux parties qu'elles peuvent déterminer ce qui en fait l'objet de la confidentialité ou de la levée de l'obligation de confidentialité. Et ça, pour moi, c'est une orientation, collègue, que... Je pourrais vous soumettre un amendement, bien simplement, pour qu'on puisse confirmer cet article-là et qu'il ait, moi, je pense, là, une connotation pédagogique complémentaire, si ça vous va, là.

La Présidente (Mme D'Amours) : M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : S'il est prêt, déposez-le puis... Oui, ça m'intéresse.

M. Boulet : Collègue.

La Présidente (Mme D'Amours) : M. le député d'Acadie.

M. Morin : Oui. Alors, oui, effectivement, je pense que ce serait... ce serait une façon de bonifier puis... Puis je rappelle également le rapport des expertes, puis ça fait le lien aussi avec ce que soulignait le collègue député d'Hochelaga-Maisonneuve. Il ne faudrait pas non plus que ça puisse compromettre la prévention et les risques de violence à caractère sexuel, donc...

M. Boulet : Totalement.

M. Morin : Donc, je vous entends très bien, M. le ministre. Je vous... je vous remercie de l'accueil que vous faites à ma... à ma proposition puis de mon questionnement, finalement. Puis, si, effectivement, on pouvait travailler sur certaines façons, comme ça nous a été suggéré, d'ailleurs, dans différents mémoires, à qualifier certains éléments, que ce soit pour des fins de traitements médicaux, conseillers juridiques, prévention du harcèlement dans le milieu de travail, je pense que ça pourrait bonifier cet article-là, et insérer différents... différents paramètres qui aideraient tout le monde, finalement.

M. Boulet : OK. Moi, ça me... ça m'irait. Puis on pourrait procéder au vote. Mais est-ce que l'amendement est...

Des voix : ...

La Présidente (Mme D'Amours) : Je vais suspendre les travaux quelques minutes, le temps que M. le ministre prépare son amendement.

(Suspension de la séance à 11 h 30)

(Reprise à 11 h 34)

La Présidente (Mme D'Amours) : Nous reprenons nos travaux. Et je demanderais au ministre de bien vouloir faire la lecture de son amendement à l'article 25, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. Donc, article 25, article 123.17 de la Loi sur les normes du travail : Remplacer la dernière phrase de l'article 123.17 de la Loi sur les normes du travail, proposé par l'article 25 du projet

de loi, par la suivante : «Les parties peuvent toutefois, par entente écrite, convenir de la levée de cette obligation de confidentialité, auquel cas elles doivent y préciser les éléments qui en font l'objet et y indiquer le moment où elle prend effet.» Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Commentaires? M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : ...merci. C'est une avancée. Ça vient un peu, dans le fond, sous-entendre que ce n'est pas obligé d'être le contenu complet qui est nécessairement confidentiel de facto. Cela dit, j'aimerais juste vous relancer, M. le ministre, sur quand... Vous maintenez le «les parties». Pour vous, c'est essentiel que ce soient les deux parties qui conviennent. Pourquoi?

M. Boulet : Totalelement.

M. Leduc : Pourquoi ça ne pourrait pas juste être la victime?

M. Boulet : Bien, parce que c'est une convention. C'est la liberté contractuelle des parties qui s'exprime. C'est... On appelle ça des obligations synallagmatiques, là, réciproques, tant d'un côté que de l'autre. Il se pourrait qu'une partie le veuille et l'autre ne le veuille pas. La victime peut ne pas le vouloir. Et c'est sûr que ce n'est pas parfait, mais c'est une règle qui est à la base de nos façons de contracter. Puis, dans nos autres lois, la levée d'une obligation de confidentialité de cette nature-là impose la rencontre des volontés des deux parties.

M. Leduc : ...de dire à la victime : C'est vous qui avez le pouvoir unique de lever la confidentialité, ce n'est pas un instrument intéressant, ça, dans... dans la réparation.

M. Boulet : Non. Là, c'est là qu'on vient créer un déséquilibre dans le rapport de force qui est à la base de la rencontre des volontés. C'est la liberté contractuelle. Puis il y a des cas où ça pourrait avoir des effets tout à fait indésirables.

M. Leduc : Comme quoi?

M. Boulet : Bien, je... Si... Bien, ça dépend des cas. C'est vraiment du cas par cas, là. Puis je ne veux pas entrer dans le détail de certains cas, là, mais c'est... ça m'apparaît important de prévoir que ça peut être levé si les deux parties sont d'accord.

M. Leduc : Parce que, justement...

M. Boulet : Puis ça n'empêche pas, comme je vous disais, la... le droit de la personne de signaler autre chose. Puis ça me permet de redire que, dès qu'il y a enquête de la CNESST, il y a un accompagnement aussi dans la rédaction et, avec ce qu'on vient de rajouter comme précision, les tenants et aboutissants... ou les paramètres de ce qui est confidentiel et les tenants et aboutissants de ce qui peut être levé. Je pense que ça vise, essentiellement, à protéger, notamment, la victime. Et l'employeur a aussi des droits dans des contextes comme celui-là, là. C'est des droits et des obligations respectifs. Mais, ultimement, ça vise à protéger... Puis j'ai des cas en tête, là, mais... puis des cas qui ont été publics, là, où ça requiert véritablement la volonté des deux parties.

M. Leduc : ...un employeur, c'est dans les scénarios où ce serait une personne cadre, par exemple, qui aurait été le harceleur? Parce que, si ce n'est pas... si ce n'est pas comme un cadre...

M. Boulet : Bien, je ne veux pas embarquer dans des exemples, mais en fait ne pas prévoir la rencontre des deux volontés, ça pourrait même empêcher des règlements puis ça pourrait causer une judiciarisation accrue, une intrusion dans la vie privée puis des problématiques de victimisation secondaire. Je pense que c'est important. Puis, bon, c'est un principe de droit qui m'apparaît crucial à maintenir, là, que ça requiert la volonté des deux parties.

M. Leduc : Bien, encore une fois, M. le ministre, on... comme je vous le disais tantôt, on... avec ce projet de loi là, on joue un peu, des fois, sur les lignes de limite du droit.

M. Boulet : Vous avez raison.

M. Leduc : Tu sais, on a eu tout un débat sur les clauses d'amnistie, et autres, que je... que je salue, d'ailleurs, c'était un débat intéressant, mais on jouait un peu, là, sur les frontières des limites du droit. Je pense qu'on est tout à fait libres de le faire sur ce scénario-là aussi. Je comprends que vous avez fait votre lit sur ce dossier-là.

Je vous amène peut-être sur l'autre aspect de mon argumentaire précédent, à savoir prévoir, dans les règlements, l'identification des risques et des mesures de prévention, parce que ce n'est pas... ce n'est pas le cas en ce moment puis ça devrait l'être.

M. Boulet : Bien, ce n'est pas exclu, mais, en même temps, il ne faut pas multiplier les documents qui comprennent les risques. L'identification, après ça, c'est comment les contrôler, ces risques-là, comment les éliminer. Il y a

les... Il y a la politique de prévention qui le dit clairement, politique que nous avons adoptée, qui varie tellement d'une situation à l'autre. Il y a le programme de prévention ou le plan d'action qui est dans le... la Loi modernisant le régime de santé et sécurité. Et, en indiquant ici en plus les éléments qui en font l'objet, s'il y a un risque qu'on a... qui s'est révélé, là, peut-être que vous faites référence à ça, un risque qui s'est révélé par des circonstances particulières et que ça puisse être inclus dans l'entente, là... Mais je n'ai pas d'exemple spécifique là-dessus, là. Mais il n'y a rien qui empêche de le faire, mais on ne prévoira pas dans une loi quand, en plus, dans l'entente de confidentialité ou dans l'entente de levée de la confidentialité, il faut identifier les risques, là, si... si j'ai bien compris, là.

M. Leduc : ...un accident de travail, on fait un bilan de l'accident. On dit ce qui s'est passé et, nécessairement, on identifie les risques puis les mesures de prévention pour qu'il y ait un acquis, il y ait un legs, en quelque sorte, positif de l'accident, là, puis qu'on dise : Bon, bien, ça nous sert à réfléchir à comment faire pour que ça ne se reproduise pas. Bien là, on dirait qu'on n'a pas ce même réflexe là pour le harcèlement psychologique.

M. Boulet : Mais c'est intéressant ce que vous dites. Mais le but de l'entente est d'assurer la confidentialité. Les risques, c'est le but d'une politique ou d'un programme, de les identifier. Et, vous m'aviez posé la question, la politique n'est pas coulée dans le béton. Elle doit être adaptée de manière continue. Puis, quand il y a un des paragraphes où on dit qu'il faut identifier les risques, bien, il faut les mettre à jour aussi, ces risques-là, si c'est ce que vous souhaitez m'entendre dire. Moi, ça fait partie de ce que le projet de loi demande de faire. Donc, s'il y a un risque nouveau qui est révélé par une situation particulière qui fait l'objet d'une entente de confidentialité, bien, il faut, en vertu du contenu minimal de la politique de prévention, la mettre à jour et s'assurer que ce risque-là y apparaisse.

M. Leduc : ...pour le faire si c'est confidentiel?

• (11 h 40) •

M. Boulet : Bien, c'est... c'est là que les parties auront à le déterminer puis s'il y a la levée de la confidentialité. Si les parties conviennent que ce risque-là doit être... Puis je n'ai pas d'exemple précis, là, mais ça doit être un risque psychosocial. Si elles conviennent que ça demeure confidentiel pour une période de temps et qu'après ça elles conviennent que ce soit levé, l'important pour moi, c'est que ça devrait alimenter ou enrichir la politique de prévention qui contient les risques.

M. Leduc : Je vais donner un... quelque chose que j'ai vu, malheureusement, dans le passé, un cadre qui... qui a des comportements limites, puis qu'à un moment donné il franchit la limite, puis quelqu'un se plaint, puis que, là, comme c'est limite, la partie syndicale dit : Oui, peut-être qu'on ne gagnera pas devant le tribunal, ce dossier-là, ça fait qu'on est peut-être mieux d'avoir un règlement. La victime est d'accord, puis là la victime prend le chèque du règlement, ça vient souvent avec le chèque, puis décide juste de changer de milieu de travail. Elle quitte l'entreprise. Bien, le cadre harceleur, il est toujours là et il constitue toujours un risque, mais, vu qu'il y a une entente de confidentialité puis qu'il y a un chèque, l'employeur a tout le loisir de dire : Je mets ça sous le tapis, puis on continue comme si de rien n'était. Or, ce n'est pas une façon saine... Ce n'est pas une bonne pratique, une bonne gestion des ressources humaines puis une bonne gestion des risques de santé et sécurité de faire ça, mais je l'ai vu souvent. Puis je trouve que la proposition de la FTQ nous aiderait à éviter ces scénarios-là.

M. Boulet : Moi, je réitère qu'il ne faut pas prendre cet article-là de manière isolée. Puis, je répète, l'accompagnement dont la victime va pouvoir bénéficier de la CNESST, la formation obligatoire des arbitres, des juges, des conciliateurs, de tous les intervenants... Et je ne veux pas embarquer dans des exemples, là, d'abus ou de déraisonnabilité. Mais les cas d'abus et de déraisonnabilité peuvent faire l'objet d'autres sanctions, mais, tu sais, ce n'est pas... ce n'est pas le but visé, là. Il y a des recours. Il y a des amendes, d'ailleurs, dont on va augmenter considérablement le montant. Donc, il ne faut pas, par un projet de loi qui assure une meilleure prévention, une meilleure correction, laisser place à des... à des situations comme celle que vous révélez, là, tu sais. Puis je sais à quoi la FTQ faisait référence, là, mais ce n'est pas ce qui est visé, là.

M. Leduc : ...vraiment de penser, là, qu'est-ce qui motiverait un employeur dont un employé... ça peut-être... pas nécessairement un cadre, mais, des fois, ça arrive souvent que c'est un cadre qui est en situation d'autorité, puis qu'il fasse... puis il vit cette situation-là, puis que l'employé harcelé prend le chèque, puis décide de s'en aller travailler ailleurs, puis de changer de vie, là, de changer de milieu de travail. C'est quoi, la motivation de l'employeur de rouvrir ce dossier-là puis de commencer... Tu sais, je veux dire, si, lui... si, lui, la personne a signé le chèque puis elle est partie, lui, il a fini ce dossier-là puis il passe à un autre appel, là.

M. Boulet : Bon, je vais le résumer en une phrase. Le règlement n'exempte pas un employeur du respect de ses obligations, tant en vertu du projet de loi dont nous discutons actuellement que de toutes les lois en matière de travail et les lois du Québec. Donc, il n'est pas... Ce n'est pas parce qu'il y a un règlement avec une quittance transaction que c'est fini. Tu ne peux pas faire des règlements pour te soustraire à des obligations, par ailleurs, qui sont prévues dans des lois d'ordre public. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : ...interventions sur l'amendement? Monsieur... Mme la députée de La Pinière, la parole est à vous.

Mme Caron : Merci, Mme la Présidente. Alors, simplement pour clarifier, peut-être, pour les personnes qui nous écoutent, on comprend que, lorsqu'il y a un règlement, le... l'entente de confidentialité prévaut. Les deux parties y sont tenues. À la base, c'est ça. Et ce qu'on vient ajouter, c'est que, s'il y a une entente, les deux parties conviennent de lever cette entente de confidentialité. Là, ça pourrait être levé, et puis à la condition qu'on précise, les éléments de... qu'on veut lever dans la confidentialité, quand ça commence. Et puis, puisque c'est une convention, si la victime ne veut pas que ce soit levé, elle ne signe pas la convention. Mais ça peut être aussi l'inverse. Ça pourrait aussi être l'employeur qui ne veut pas signer la... qui ne veut pas lever la confidentialité, dans les deux cas.

M. Boulet : Vous avez parfaitement raison.

Mme Caron : OK. Merci pour... Juste précision.

La Présidente (Mme D'Amours) : ...M. le député de l'Acadie.

M. Morin : Merci, Mme la Présidente. Alors, merci, M. le ministre, pour votre... votre amendement. Maintenant, est-ce que ce serait approprié, et je vous pose la question ouvertement, de... Quand vous dites : Préciser des éléments qui en font l'objet, d'en indiquer quelques-uns... Bien, je fais référence au mémoire de Juripop, notamment, pour la recherche de soins, de conseils juridiques, de conseils financiers, parce que ça permettrait, entre autres, d'indiquer clairement la volonté du législateur. Et, en l'ajoutant, donc, ça permet aussi à la... à la victime qui va signer cette clause de confidentialité là d'avoir une indication claire, entre autres, pas uniquement, mais, entre autres, sur les éléments dont elle pourra parler. Donc, ça permet aussi de bien l'informer. Donc, ça, c'est un... c'est un élément que je veux vous soumettre.

Je peux comprendre que, dans certains cas... Puis là, bien, ça vient préciser, parce qu'au départ l'ajout ne parlait pas si c'était une confidentialité totale ou partielle, puis, comme le disait l'Ordre des conseillers en ressources humaines, il y a peut-être des éléments que les parties veulent garder confidentiels. Il y a peut-être, des fois, des témoins ou des victimes, peut-être moins la victime, mais certains témoins qui vont vouloir parler à condition que ça reste confidentiel. Donc, ça, il faut prévoir ça également, je le comprends très bien, mais venir établir certains... certains paramètres.

Puis l'autre question que j'ai, parce que vous nous avez dit, M. le ministre, qu'il n'y avait pas de souci, la victime allait être accompagnée, notamment, la CNESST, etc., mais, pratiquement, dans le concret, dans la vie de tous les jours, comment ça va se faire? Puis quel va être le plan qui va être mis en place pour le gouvernement... par le gouvernement pour s'assurer que ça va se faire? Je vous remercie.

M. Boulet : Bon, le premier... Quand on dit : Les éléments qui en font l'objet, c'est de manière générale mais non limitative. Si on met des éléments, on risque d'en exclure et on risque d'avoir une application ou une interprétation qui est chaotique. Donc, il faut laisser place aux parties de déterminer les éléments qui feront l'objet de l'entente.

Deuxièmement, c'est sûr que le déploiement, puis je vais redire l'importance de la formation, de la sensibilisation puis de l'information... Puis le plan, les... concernant la CNESST, il a été annoncé au mois de septembre l'année dernière. Je pense, c'est près de... 90 % des recommandations du rapport du comité d'expertes ont été mises en application par la CNESST. Puis le TAT... Je pourrai relire, quand on sera rendus aux articles d'indemnisation, le plan, mais ça va passer beaucoup par formation, information, sensibilisation sur les mythes, sur les stéréotypes, sur les conduites à caractère sexuel. Et c'est comme ça que ce sera mis en application.

Puis moi, je suis totalement confiant que les objectifs de la loi vont être respectés et rencontrés, et avec les amendes additionnelles. Puis on n'est tellement pas dans une perspective coercitive à la CNESST. On veut d'abord influencer, convaincre, et après ça contraindre. Puis c'est par la contrainte qu'il y a des recours puis il y a des amendes, mais il y a énormément de travail de pédagogie qui est fait par vous, par toutes les personnes qui travaillent à la CNESST. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres interventions sur l'amendement? Je vais le mettre aux voix. Est-ce que l'amendement du ministre, de l'article 25, est adopté?

• (11 h 50) •

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Nous revenons à l'article 25 tel qu'amendé. Est-ce qu'il y a des commentaires? M. le ministre.

M. Boulet : Non.

La Présidente (Mme D'Amours) : Personne n'a des commentaires sur l'article 25 tel qu'amendé?

M. Leduc : ...

La Présidente (Mme D'Amours) : Parfait. Un vote par appel nominal. Mme la secrétaire, s'il vous plaît.

La Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Pour.

La Secrétaire : Mme Tremblay (Hull)?

Mme Tremblay : Pour.

La Secrétaire : Mme Mallette (Huntingdon)?

Mme Mallette : Pour.

La Secrétaire : M. Dufour (Abitibi-Est)?

M. Dufour : Pour.

La Secrétaire : Mme Poulet (Laporte)?

Mme Poulet : Pour.

La Secrétaire : Mme Boivin Roy (Anjou—Louis-Riel)?

Mme Boivin Roy : Pour.

La Secrétaire : M. Morin (Acadie)?

M. Morin : Pour.

La Secrétaire : Mme Caron (La Pinière)?

Mme Caron : Pour.

La Secrétaire : M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Abstention.

La Secrétaire : Mme D'Amours (Mirabel)?

La Présidente (Mme D'Amours) : Abstention. Donc, l'article 25, tel qu'amendé, est adopté. Nous poursuivons maintenant, M. le ministre, avec l'article 27, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. 27. L'article 140 de cette loi est modifié par l'insertion, dans le paragraphe 6° et après «des articles», de «81.19, 81.20,».

Commentaire. Bon, c'est une modification de concordance avec l'article 28 du projet de loi puis c'est retirer les articles relatifs à ce qui nous concerne, en matière de harcèlement, de la disposition pénale générale. Et on va voir, avec l'article 28, le montant des amendes. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Commentaires sur l'article 27? Est-ce que l'article 27 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Adopté. Maintenant, l'article 28. M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci. L'article 140.1 de cette loi est modifié par l'insertion, après «des articles», de «81.19, 81.20,».

Commentaire. L'ajout à cet article des dispositions relatives aux obligations concernant... vise à prévoir, là, l'amende plus sévère. Et, voilà, c'est tout. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Est-ce qu'il y a des interventions sur l'article 28? Oui, M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve, la parole est à vous.

M. Leduc : Peut-être juste nous expliquer, là, qu'est-ce qu'on change plus précisément.

La Présidente (Mme D'Amours) : M. le...

M. Boulet : C'est pour être cohérents avec les amendes plus élevées. Évidemment, ça respecte le corpus législatif québécois que nous avons pour les contraventions aux dispositions de la loi encadrant le travail des enfants puis les dispositions concernant l'obligation de détenir un permis pour les agences de placement puis les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires. Donc, je suis bien content et... de cette amende-là plus élevée, de ces amendes-là plus élevées, dans le cas présent.

M. Leduc : Donc, parce qu'on a relevé les amendes sur la loi sur le travail des enfants.

M. Boulet : Travail des enfants, obligation de détenir un permis, puis là c'est le harcèlement, ici, qui nous concerne.

M. Leduc : Et là on décide de rehausser ça.

M. Boulet : Exact.

M. Leduc : Juste à cause de... que ce soient les deux autres?

M. Boulet : Non, non, non, pas juste à cause de ça. Parce qu'on donne une valeur plus importante à la contravention aux dispositions dans cette matière-là que le montant des amendes est rehaussé.

M. Leduc : Bien, le montant que vous décidez de rehausser, lui, se compare ou... C'est-tu exactement le même?

M. Boulet : C'est le même... la même affaire.

M. Leduc : Il n'aurait pas pu être plus élevé...

M. Boulet : Non. Ça, c'est...

M. Leduc : ...ou, là, il y aurait eu un enjeu de concordance?

M. Boulet : C'est... Oui, concordance, cohésion. Et ça, c'est le groupe du ministère de la Justice qui s'assure de la cohésion et de la concordance.

M. Leduc : Bien, pourquoi on recherche nécessairement une cohésion entre un montant pour harcèlement psychologique, permis de travail puis travail des enfants?

M. Boulet : Bon, on en a déjà parlé, là. Ça dépend de la gravité de l'infraction. On analyse la nature de l'infraction, sa gravité et sa correspondance ou sa corrélation avec le montant de l'amende en tenant compte de l'ensemble des lois du Québec.

M. Leduc : Mais ce que je veux dire, c'est que, si on avait augmenté plus haut le travail des enfants, là, on augmenterait plus haut aussi celui sur le harcèlement psychologique.

M. Boulet : Bien, on a adopté le montant des amendes qu'on avait, les plus élevées, pour les contraventions à l'obligation de détenir un permis d'agence de placement ou de recrutement des travailleurs étrangers temporaires. On l'avait fait comme ça, souvenez-vous, pour la loi encadrant le travail des enfants. Ça fait qu'il n'y a pas 20 niveaux d'amende, là. C'est monté au niveau supérieur quant au quantum des amendes.

M. Leduc : Puis il n'est pas possible d'avoir des dispositions qui feraient que ça s'augmenterait automatiquement avec le temps. Je trouve toujours ça un peu bête qu'à chaque cinq, 10 ans on va retourner y modifier le montant des amendes.

M. Boulet : Je comprends.

M. Leduc : C'est comme ça.

M. Boulet : Oui.

M. Leduc : Bon.

La Présidente (Mme D'Amours) : ...M. le député de l'Acadie, s'il vous plaît.

M. Morin : Oui. Merci, Mme la Présidente. Alors, brièvement, M. le ministre, je comprends que 140.1 de la Loi sur les normes du travail vise des amendes plus élevées et que, par votre amendement, vous allez inclure les droits de la personne salariée. Donc, toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, avec des devoirs de l'employeur. Donc, si la personne salariée se retrouvait dans un milieu où il y a du harcèlement, donc, à ce moment-là, l'employeur pourrait être poursuivi, et les amendes qui pourraient être... lui être imposées vont, donc, être plus élevées, et elles vont se retrouver à 140.1. Et ce serait la même chose pour 81.20 quant à l'ajout, dans des conventions collectives, de certains éléments. C'est bien ça?

M. Boulet : Oui, je suis d'accord, mais évidemment c'est toujours sous réserve de la preuve faite, là. Mais, oui, je comprends et je suis d'accord.

M. Morin : Oui, oui, effectivement. Bon, il s'agit d'une infraction. Donc, à un moment donné, il y a un poursuivant qui va devoir faire une preuve, là, devant un tribunal. C'est sûr, là. En matière pénale, en plus, ça va être hors de tout doute raisonnable. Ça, c'est clair. Mais ce que je comprends, c'est que vous voulez vous assurer que ce dont on a parlé, c'est-à-dire exemption de harcèlement psychologique, inclusion dans des conventions collectives, dorénavant, ça va être régi par 140.1. Et donc, s'il y a une... évidemment, une condamnation, le tribunal pourra imposer une peine plus sévère.

M. Boulet : Tout à fait, tout à fait.

M. Morin : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : ...d'autres interventions? Est-ce que l'article 28 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Adopté. Nous poursuivons maintenant sur le sujet 4, Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail, à l'article 29. M. le ministre, si vous voulez bien nous en faire la lecture, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci. 29. L'article 19 de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail (chapitre P-39.3) est modifié :

1° par l'insertion, dans le deuxième alinéa et après «pour prévenir le harcèlement psychologique», de «provenant de toute personne»;

2° par le remplacement, dans le troisième alinéa, de «du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes» par «et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique».

Commentaire. Modification de concordance avec l'article 19 et compatible avec l'état du droit. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : M. le député de l'Acadie, la parole est à vous.

M. Morin : Merci. Merci, Mme la Présidente. Donc, je comprends que cette loi-là vise à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail. Donc, vous avez fait référence à des éléments de concordance, mais, pour les fins de ceux qui nous écoutent, M. le ministre, pourriez-vous nous en dire un peu plus sur ce que vous voulez obtenir puis surtout éviter, puis nous assurer, finalement, que la protection des stagiaires en milieu de travail va faire en sorte qu'ils ne pourront pas faire l'objet de harcèlement psychologique? Puis, si c'est le cas, bien, évidemment, ils auront des recours.

M. Boulet : Bien, absolument. En fait, puis on a travaillé ensemble, le collègue d'Hochelaga-Maisonneuve et moi, ensemble, il y a 190 000 stagiaires, au Québec, qui ne bénéficiaient d'aucune protection légale pour des normes qui sont prévues dans la Loi sur les normes, les congés, les absences pour des raisons familiales, et autres, et, en matière de harcèlement psychologique ou sexuel, qui ne bénéficiaient pas de protection non plus à l'égard des mesures de représailles, les sanctions administratives, les congédiements. C'était une avancée considérable, là. On n'en parle pas si souvent, mais c'est important d'en faire la promotion, que les stagiaires sont protégés.

Et les trois articles de la loi sur les stagiaires que nous venons amender, c'est, essentiellement, de s'assurer que, dans les politiques... En fait, tout ce qu'on fait dans notre projet de loi concerne aussi les stagiaires. Donc, dans la politique de prévention et de prise en charge, les stagiaires y soient concernés, qu'ils puissent bénéficier des services, puis de la prévention, puis, on va voir, pour le signalement, puis pour la médiation. En fait, ce que nous avons dans notre projet de loi va permettre d'assurer un meilleur filet de protection pour les stagiaires.

M. Morin : Et donc je comprends que les stagiaires bénéficieront, finalement, de la même protection que n'importe quel autre travailleur au Québec.

M. Boulet : Tout à fait, tout à fait. C'est trois articles de concordance.

M. Morin : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Mme la députée de La Pinière.

Mme Caron : Merci, Mme la Présidente. Alors, la question des stagiaires, c'est... évidemment, je ne suis pas contre, mais ça me fait penser à une question : Sous quel régime sont protégés les gardiennes, gardiens ou gardiennes d'enfants? Est-ce qu'il existe un régime de protection pour elles? Tu sais, si on... Et je fais référence à une jeune fille ou un jeune homme de 13, 14 ans qui va garder des enfants pendant une soirée ou une journée chez des voisins, ou tout ça. Est-ce que... Si ces jeunes-là sont... sont victimes d'une... d'une violence à caractère sexuel ou harcèlement psychologique, est-ce qu'il y a un régime qui les... qui les protège? Parce qu'on comprend que ce n'est pas celui-ci, là.

• (12 heures) •

M. Boulet : Minimale, non, ce n'est pas visé ici, là, mais, dans la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, violence conjugale, familiale ou à connotation sexuelle, oui, il y a un régime social. Puis je pense que

mon collègue de la Justice a raison d'en être fier. Ça a été adopté en 2021 avec votre collaboration. Et donc il y a des indemnités, il y a des mesures de réparation qui permettraient à la jeune gardienne d'enfants de pouvoir en bénéficier, là.

Mme Caron : Merci.

M. Boulet : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : D'autres interventions sur l'article 29? Est-ce que l'article 29 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : L'article 30. M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci. 30. L'article 20 de cette loi est modifié par l'insertion, dans le paragraphe 5° du premier alinéa et après «aux paragraphes», de «2.1°»,
Commentaire. Concordance.

La Présidente (Mme D'Amours) : ...interventions? Est-ce que l'article 30 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : L'article 31. M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci. 31. L'article 22 de cette loi est modifié par l'insertion, après le deuxième alinéa, du suivant :
«La personne nommée en vertu du premier alinéa peut mettre fin à la médiation si elle estime, compte tenu des circonstances, que son intervention n'est pas utile ou indiquée; elle en avise alors par écrit les parties.»
Commentaire. Une autre concordance, là, puis c'est une discussion que nous avons eue un peu plus tôt. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Commentaires sur la... Oui, M. le député de l'Acadie.

M. Morin : Juste brièvement, donc, dans la pratique, je comprends que... Un stagiaire en milieu de travail pourrait, effectivement, se prévaloir de cette disposition-là ou c'est la personne nommée qui va être chargée de présider à la médiation qui peut mettre fin à la médiation?

M. Boulet : ...c'est la personne nommée qui peut, effectivement, mettre fin à la médiation.

M. Morin : Très bien.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres interventions? Est-ce que l'article 31 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Nous passons maintenant au sujet 5, Loi sur le statut professionnel des artistes en arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène, et nous serions à l'article 39. M. le ministre, si vous voulez bien nous en faire la lecture, s'il vous plaît.

M. Boulet : Oui. Merci, Mme la Présidente. Donc, c'est trois articles de concordance.

39. L'article 43 de la Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène est modifié, dans le deuxième alinéa :

1° par l'insertion, après «pour prévenir le harcèlement psychologique», de «provenant de toute personne»;

2° par le remplacement de «du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel» par «et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique conformément à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1)».

Commentaire. Donc, concordance. Puis, juste pour information additionnelle, cette loi-là, elle reproduit actuellement les dispositions de la LNT, la Loi sur les normes, relatives au harcèlement psychologique, celles visant les obligations de l'employeur, la politique de prévention, traitement des plaintes, le délai. Donc, c'est des... C'est purement des modifications de concordance. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Commentaires, interventions? Oui, Mme la députée de La Pinière.

Mme Caron : Merci, Mme la Présidente. J'aurais simplement une question. Dans le domaine du cinéma, par exemple, c'est souvent des personnes de l'étranger qui viennent et qui utilisent les studios, par exemple, studios MELS à Montréal. Comment ça... la loi s'applique pour... que ce soient des artistes qui sont victimes ou... avec les...

leurs supérieurs ou... Donc, s'il y a des gens de l'extérieur qui utilisent les studios, est-ce que ça s'applique à eux... ou, s'il y a des... évidemment, des Québécois qui travaillent avec eux, comment ça va fonctionner?

M. Boulet : Bien, sous réserve, là, mais, dans le champ d'application de la Loi sur les accidents de travail, maladies professionnelles, si tu es un employeur soumis à la loi et qu'il y a des personnes de l'étranger qui viennent travailler ici, elles peuvent bénéficier, en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle, de l'indemnisation versée par la CNESST, tout à fait.

Mme Caron : Et, si l'employeur est de l'étranger mais vient ici louer des locaux pour faire filmer le... et qu'il a des employés québécois, par exemple, à ce moment-là, est-ce qu'ils sont protégés aussi?

M. Boulet : Je vous dirais oui, mais en... sous réserve, là, des circonstances spécifiques, mais on n'est pas dans le cadre de cet article-là, là. Mais c'est des questions plus générales. Il faudrait revenir au champ d'application de la loi. Mais la personne qui est victime, qui est au Québec, qui est un travailleur au sens de la loi... Et l'employeur est soumis aux obligations qui sont prévues dans la loi.

Mme Caron : D'accord. Merci.

M. Boulet : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. M. le député de l'Acadie.

M. Morin : Oui. Merci, Mme la Présidente. Donc, sur la même... sur la même lancée, parce que, quand je regarde votre étude du plan... votre plan de travail, M. le ministre, à cet article-là, on parle du harcèlement psychologique plus de la politique, donc, je comprends qu'avec cet ajout-là, maintenant, il va être clair que tous les professionnels, artistes des arts visuels, du cinéma, disque vont être, évidemment... bien, vont avoir un milieu de travail où il ne doit pas y avoir de harcèlement psychologique et qu'ils auront, effectivement, un recours ou des plaintes si jamais... si jamais ces personnes-là devaient vivre un tel état de fait et provenant par toute personne, on en a déjà parlé. Je comprends que c'est ce que vous voulez réaliser. C'est votre objectif en ajoutant cet article-là.

M. Boulet : Totalement, puis c'est d'assurer une cohérence entre les deux lois. Mais, comme j'ai mentionné un peu plus tôt, déjà, les dispositions de la Loi sur les normes du travail en matière de prévention, de politiques, les obligations de l'employeur sont déjà incluses dans la loi, qui a été révisée, là, par ma collègue qui est maintenant présidente de l'Assemblée nationale, mais à l'époque où elle était ministre de la Culture. Oui, tout à fait, vous avez raison. Merci.

M. Morin : Merci. Et, juste pour continuer sur la question que posait ma collègue la députée de La Pinière... Parce qu'on parle aussi de politiques puis, dans la loi précédemment, on a parlé du développement des politiques. Alors, si vous avez quelqu'un, ou une compagnie, ou une société étrangère, puis on le sait, que, dans le domaine des arts, surtout peut-être du cinéma, ça risque d'arriver... Donc, dans un cas comme ça, qui va avoir l'obligation d'informer une société ou des gens venant de l'étranger des lois qui sont en vigueur au Québec, de la politique? Comment vous allez assurer un suivi? Puis qui va le faire? Parce qu'évidemment c'est sûr que les lois du Québec s'appliquent sur toute personne qui est au Québec, ça, c'est clair, mais encore faut-il que les gens le sachent puis qu'il y ait des mesures qui soient prises. Donc, qu'est-ce que vous entendez faire pour vous assurer que, pour cette catégorie-là de professionnels, ils auront, évidemment, la garantie qu'ils pourront effectivement être informés puis évoluer dans un milieu où il n'y aura pas de harcèlement?

M. Boulet : En fait, puis vous le soulignez bien, que ce soient des producteurs, là, en matière d'arts visuels, cinéma, et autres, ou dans n'importe quel domaine d'activité économique, quand tu viens faire affaire au Québec, tu respectes les lois du travail du Québec et tu t'assures, avec ton personnel d'encadrement et de supervision, que ces personnes-là connaissent nos lois. Nul n'est censé ignorer la loi. Et on va les faire connaître par nos multiples activités, initiatives, de déployer, par le projet de loi, de la formation, de la sensibilisation. Puis, encore une fois, oui, partout où tu fais affaire, que ce soit une entreprise québécoise qui fait affaire aux États-Unis, ou ailleurs, ou... Une entreprise, peu importe son origine, quand elle fait affaire au Québec, elle doit respecter nos lois. Merci, collègue.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres interventions sur l'article 39? L'article 39 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : L'article 40. M. le ministre, s'il vous plaît.

• (12 h 10) •

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. 40. L'article 45 de cette loi est modifié, dans le premier alinéa :

1° par la suppression de « 63.3 »;

2° par l'ajout, à la fin, de la phrase suivante : « Le délai visé à l'article 63.3 s'applique à ces recours et les parties sont tenues d'indiquer celui-ci à l'entente collective. »

Commentaire. C'est une modification de concordance. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Est-ce qu'il y a des interventions? Oui, M. le député de l'Acadie.

M. Morin : Merci. Alors, je comprends qu'ici vous faites référence toujours au délai de deux ans dont on a parlé précédemment, le même délai.

M. Boulet : Purement et simplement.

M. Morin : D'accord. Est-ce que maintenant vous avez plus d'appétit pour la modification que je vous ai proposée?

M. Boulet : J'ai le même appétit qu'un peu plus tôt ce matin.

M. Morin : Oups! D'accord. Merci.

M. Boulet : Merci, collègue.

La Présidente (Mme D'Amours) : D'autres interventions sur l'article 40? Est-ce que l'article 40 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Adopté. L'article 41. M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. L'article 63.3 de cette loi est modifié, dans le deuxième alinéa :

1° par la suppression, dans le paragraphe 4°, de «punitifs et»;

2° par l'insertion, après le paragraphe 4°, du suivant :

«4.1° ordonner au producteur de verser à l'artiste des dommages et intérêts punitifs;».

Commentaire. Purement concordance avec l'article 24, que ma collègue de Hull me souffle à l'oreille. Donc, concordance.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Interventions? Oui, M. le député de l'Acadie.

M. Morin : Merci, Mme la Présidente. Est-ce que, M. le ministre, vous pouvez nous expliquer davantage ce que ça va... ce que ça va donner? Je comprends que vous faites référence à de la concordance. C'est, évidemment, important. Mais, quand on dit, entre autres, «ordonner au producteur de verser à l'artiste des dommages et intérêts punitifs», uniquement le producteur? Est-ce qu'il y a d'autres dispositions qui prévoient d'autres personnes que le producteur? Comment ça va s'articuler pour être certain que l'artiste, évidemment, ne sera pas défavorisé?

M. Boulet : Bien, c'est la même discussion qu'on a eue déjà. C'est la possibilité pour le TAT, nonobstant le régime d'indemnisation sans égard à la faute, de verser, puis ça, c'était recommandé aussi, des dommages et intérêts punitifs dans les cas d'atteinte illicite et intentionnelle à un droit de l'artiste ici, dans le cas présent. Donc, c'est purement assurer une concordance avec l'article 24 que nous avons déjà adopté, là, du projet de loi.

La Présidente (Mme D'Amours) : Allez-y, M. le député de l'Acadie.

M. Morin : Merci. Dans les faits, si on parle, par exemple, d'un producteur de cinéma qui vient de l'étranger avec une compagnie étrangère qui loue des studios ici pour faire une partie de film, il se passe un événement, du harcèlement psychologique, mais la personne repart, le producteur est reparti, là, à ce moment-là, dans un cas comme ça, si vous ordonnez au producteur de verser à l'artiste des dommages et intérêts punitifs, vous... comment ça va se faire en pratique, comment ça va arriver? C'est... Est-ce que c'est celui qui a loué ou le propriétaire des studios qui pourrait être responsable ou... Parce que, là, vous risquez... C'est sûr que, quand on parle, souvent, bon, des arts, la littérature, bon, il y a parfois... tu sais, des gens sont... restent peut-être plus au Québec, peut-être pas non plus, mais, dans le domaine du cinéma, on voit beaucoup... en fait, à une certaine époque, puis on espère qu'il va y en avoir aussi beaucoup, des productions étrangères venir ici. Donc, quand ils sont ici, ils sont soumis à nos lois, puis c'est normal, puis c'est correct qu'il en soit ainsi, mais, pour que ça, ça prenne toute sa forme, comment... quels mécanismes vous allez mettre en place pour être sûr que ça va fonctionner?

M. Boulet : Là, c'est une question d'exécution des décisions. Puis, si une décision ordonne à un producteur ou à un employeur de verser un montant d'argent, à défaut, bien là, il y aura les procédures que vous connaissez dans le Code de procédure civile. Est-ce qu'il a des actifs? Est-ce qu'il a des biens? Mais il y a des personnes qui s'assurent de l'exécution de ces jugements-là. Je ne sais pas si, en pratique, il y a des problématiques, là, mais il y a certainement possibilité de s'assurer de l'exécution des jugements, là.

M. Morin : Parfait.

M. Boulet : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres interventions? S'il n'y a pas d'autre intervention, l'article 41 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Adopté. Nous allons maintenant au sujet 6, Loi sur la santé et la sécurité du travail. M. le ministre, nous serions rendus à l'article 34.

M. Boulet : Merci. 34. L'article 51 de cette loi, modifié par l'article 139 du chapitre 27 des lois de 2021, est de nouveau modifié par l'insertion, à la fin du paragraphe 16° du premier alinéa, de «et prendre toute autre mesure que peut déterminer un règlement pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel».

Commentaire. Donc, ça introduit, là, la possibilité pour la commission de prévoir par règlement des mesures visant à prévenir ou à faire cesser une situation de violence à caractère sexuel.

Donc, voilà, c'est en lien avec la recommandation 52 du comité. Voilà, c'est tout. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Interventions, commentaires? Oui, M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : On fait référence à un nouveau règlement, je pense, dans cet article-là, M. le ministre.

La Présidente (Mme D'Amours) : M. le ministre.

M. Boulet : Oui, c'est le règlement de la commission.

M. Leduc : Mais d'un nouveau règlement.

M. Boulet : Oui.

M. Leduc : Ça aurait pu être discuté dans l'article suivant, mais je... vu que c'est implicite ici, j'ouvre la discussion dès maintenant. Vous vous rappelez, M. le ministre, qu'il y a eu beaucoup de commentaires de la part du milieu syndical, notamment. J'avais posé, même, la question, je pense, à Me Cox à l'effet qu'on pourrait reprendre le... comment je dirais ça, le test que nous avons fait dans le projet de loi n° 59. Mon collègue le ministre du Travail se rappellera qu'il y avait un règlement qui devait être adopté découlant du nouveau projet de loi et qu'il y avait une crainte qu'en raison de la nature même des négociations entre un CA de CNESST qui est composé de manière paritaire entre employeurs et salariés... pardon...

Une voix : ...

M. Leduc : ... — merci — et que la nature même de la bête faisait en sorte que, si on négocie des nouveaux règlements, c'est rarement pour retirer des...

M. Boulet : Si vous me permettez, excusez-moi de vous interrompre, là, mais c'est 51 de la loi santé et sécurité et c'est les obligations de l'employeur. Ce n'est pas le règlement prévention de la CNESST. C'est 51, vous savez, les 16 paragraphes qui prévoient les obligations de l'employeur. Donc, ce qu'on vient rajouter et... c'est «prendre toute autre mesure que peut déterminer un règlement pour prévenir ou faire cesser une situation de violence». Donc, le règlement, on va en traiter plus loin. Donc, c'est pour s'assurer que, dans les obligations d'un employeur, au-delà des équipements, de l'organisation de travail, la tenue des lieux de travail... qu'on prenne des mesures qui peuvent être déterminées par le règlement de la CNESST.

M. Leduc : ...on va en parler plus loin. Moi, ce que je pensais, c'est qu'on en parlerait à l'article suivant, là, le 35.

M. Boulet : C'est l'article 43, collègue. C'est 43 puis 43.1 qu'on va en discuter.

M. Leduc : Mais 43, c'est les conventions collectives.

M. Boulet : Non, c'est 43.1, 43.1.

M. Leduc : Vous voulez faire un nouvel amendement. Parce que 43.1, ça ne fait pas référence à 43. Vous voulez introduire un nouvel amendement, un nouvel article.

M. Boulet : Non, mais le règlement...

M. Leduc : Je vais peut-être clarifier les choses, M. le ministre.

Des voix : ...

La Présidente (Mme D'Amours) : M. le ministre, est-ce que vous avez besoin de temps pour qu'on puisse suspendre? Oui?

Je vais suspendre les travaux quelques minutes.

(Suspension de la séance à 12 h 20)

(Reprise à 12 h 23)

La Présidente (Mme D'Amours) : Nous reprenons nos travaux. M. le ministre, la parole est à vous.

M. Boulet : Simplement pour préciser que l'habilitation réglementaire est plus loin, à l'article 38, qui modifie 223 de la loi, puis, à 34, c'est le corollaire. C'est ce qui découle. Et c'est une obligation additionnelle de l'employeur de respecter les mesures qui sont dans le règlement auquel on va faire référence plus tard. Et c'est ça qui est un peu mêlant, là. Pour respecter l'ordre des articles, ça a été fait de cette manière-là, mais c'est d'abord et avant tout, là, l'habilitation réglementaire qu'on retrouve à 38, que nous allons étudier plus tard et à laquelle font... Les commentaires que vous faites, c'est à l'article 38 qu'on va pouvoir en discuter.

M. Leduc : Je comprends. Puis là, tantôt, vous avez dit que vous aviez un 43.1 de préparé. Puis, peut-être juste pour clarifier ce qui s'en vient pour tout le monde, si vous êtes à l'aise de vous avancer, de vous mouiller un peu, M. le ministre, vous avez vu, avec mon argumentaire que j'avais commencé, qu'on... Où je m'en allais, là, c'était la fameuse discussion qu'on disait : On peut-tu refaire ce qu'on avait fait sur le PL n° 59, à savoir mettre un délai maximum de deux ans sur le règlement? Est-ce que c'est ça que je devine que vous avez préparé à 43.1?

M. Boulet : Oui, exactement. Ça fait qu'on réfléchit, que... Nous réfléchissons. C'est ce que vous aviez demandé. Puis on va faire le débat, effectivement.

M. Leduc : Rendu à 43.1.

M. Boulet : Tout à fait.

M. Leduc : On le fera là. Parfait.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. M. le député de l'Acadie, la parole est à vous.

M. Morin : Merci, Mme la Présidente. Alors, si je comprends bien, M. le ministre, par l'article 34 du projet de loi, vous voulez venir modifier l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité et là vous voulez rajouter «et prendre toute autre mesure que peut déterminer un règlement pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel», sauf que, quand on regarde l'article 51, le libellé au début de l'article... Parce que, comme vous l'avez mentionné à juste titre, il y a 16 cas de figure, mais, au début, le législateur dit : «L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur», notamment... Donc là, on vient qualifier «mesures». On parle de mesures nécessaires. On ne parle pas nécessairement de mesures raisonnables, mais là on parle de mesures nécessaires.

Puis par la suite, quand on va lire 16°, là, l'employeur... Parce que ma compréhension à 51, c'est que c'est l'obligation de l'employeur. Donc, on dit à nouveau qu'il doit «prendre des mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail».

Après ça, on rajoute, obligations de l'employeur... «Aux fins du paragraphe 16°[...], dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre [des] mesures», encore une fois, et là vous, vous voulez rajouter qu'il doit «prendre toute autre mesure que peut déterminer un règlement».

M. Boulet : Tout à fait. 51, c'est un article fondamental. Le pendant pour le travailleur, c'est l'article 49, qui comprend les obligations du travailleur. Et tout ce qu'on vient dire à 16°, comme j'expliquais au collègue d'Hochelaga-Maisonneuve : Il doit aussi prendre toutes autres mesures qui seront incluses dans le règlement sur la prévention adopté par la CNESST, que nous allons voir à l'article 38, tout simplement.

M. Morin : OK. C'est parce qu'il me semble que ça... Donc... donc, en plus des mesures qu'il doit prendre pour assurer la protection du travailleur à 16°...

M. Boulet : Il y a toutes autres mesures qui seront dans un règlement à adopter par un CA, un conseil d'administration purement paritaire, patrons et syndicats.

M. Morin : OK. Mais... D'accord. Puis ça, vous voulez rajouter ça dans la loi.

M. Boulet : Simplement, c'est un corollaire. C'est simplement une concordance.

M. Morin : Donc, ça va venir, quoi, clarifier davantage 16°.

M. Boulet : Non. Ça vient clarifier les obligations d'un employeur, qu'il va devoir respecter toute autre mesure qui va être incluse dans le règlement de la CNESST.

M. Morin : Mais ce n'est pas implicite si la CNESST impose un règlement.

M. Boulet : Non. Quand on donne une nouvelle habilitation réglementaire, il faut s'assurer dans la disposition miroir, ce que les juristes appellent, que l'obligation qui en découle ou l'obligation corollaire soit spécifique.

M. Morin : Puis le fait de dire dans la loi déjà qu'il doit prendre des mesures pour assurer la protection du travailleur en ce qui a trait à la violence psychologique, la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, d'après vous, ce n'est pas suffisant.

M. Boulet : Non.

M. Morin : OK. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : D'autres interventions sur 34? Est-ce que l'article 34 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Adopté. Nous serions rendus à l'article 35. M. le ministre.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. L'article 59 de cette loi, modifié par l'article 144 du chapitre 27 des lois de 2021 et par l'article 7 du chapitre 11 des lois de 2023, est de nouveau modifié :

1° par l'ajout, à la fin du deuxième alinéa, du paragraphe suivant :

«9° la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique visée à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail.»;

2° par l'insertion, après le deuxième alinéa, du suivant :

«Pour l'application du paragraphe 1° du deuxième alinéa, les risques psychosociaux comprennent les risques liés à la violence à caractère sexuel.»

Commentaire. Bien, en fait, ça prévoit que le programme de prévention doit comprendre la politique, ce que j'ai constamment répété. Donc, la politique de prévention de la Loi sur les normes du travail fait partie du programme de prévention santé et sécurité. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Je demande aux collègues de bien prendre... de garder en mémoire ce que le ministre vient de nous lire, parce que, compte tenu de l'heure, je suspends les travaux jusqu'au... jusqu'après les affaires courantes. Merci.

(Suspension de la séance à 12 h 30)

(Reprise à 15 h 19)

La Présidente (Mme D'Amours) : Bonjour, tout le monde. La Commission de l'économie et du travail reprend ses travaux.

Nous poursuivons l'étude détaillée du projet de loi n° 42, Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

Lors de la suspension de nos travaux ce midi, nous étions rendus à l'étude de l'article 35. M. le ministre en avait fait la lecture et avait aussi partagé le commentaire qui est en lien avec l'article 35. Je suis maintenant prête à entendre les interventions. Est-ce qu'il y a des interventions pour l'article 35? S'il n'y a pas d'intervention... Oui, M. le...

M. Leduc : Peut-être juste nous réexpliquer les grandes lignes, là.

M. Boulet : ...la politique de prévention ferait partie du programme de prévention, là, du régime de santé et sécurité ainsi que la... les risques psychosociaux, là, les risques psychosociaux. C'est l'intégration dans le programme de prévention santé et sécurité.

M. Leduc : Mais, les risques psychosociaux, on avait déjà modifié ça avec le projet de loi n° 59.

M. Boulet : Oui, exactement, mais elle précise également que les risques liés aux violences à caractère sexuel font partie des risques psychosociaux. C'est superimportant.

• (15 h 20) •

M. Leduc : D'accord. Un peu la discussion qu'on avait en ouverture sur les définitions puis...

M. Boulet : Exact, exactement.

M. Leduc : Ça vient donner un peu plus de chair.

M. Boulet : Tout à fait.

M. Leduc : OK.

La Présidente (Mme D'Amours) : Parfait. Est-ce qu'il y a des interventions sur l'article 35? M. le député de l'Acadie, est-ce que vous avez une intervention?

M. Morin : Oui, juste un instant, Mme la Présidente, s'il vous plaît. En fait, oui, j'aurais, à l'article 35, un amendement à proposer que je pourrais envoyer sur Greffier et...

M. Boulet : Aimez-vous mieux qu'on en parle...

M. Morin : Oui, on peut... bien, on peut en parler aussi, là. Ça, ce n'est pas...

M. Boulet : ...plutôt que de déposer un amendement?

M. Morin : Ce n'est pas un souci. On peut en parler. À ce moment-là, je vous demanderais une suspension, Mme la Présidente.

M. Boulet : OK. Super.

La Présidente (Mme D'Amours) : Je vais suspendre les travaux quelques minutes.

(Suspension de la séance à 15 h 21)

(Reprise à 15 h 26)

La Présidente (Mme D'Amours) : Nous reprenons nos travaux. Et je vais céder la parole au député de l'Acadie. La parole est à vous, M. le député.

M. Morin : Merci, Mme la Présidente. Alors, à l'article 35 de votre projet de loi, qui vise à modifier la Loi sur la santé et la sécurité du travail, quand vous parlez de la politique de prévention et de la prise en charge, est-ce que vous pouvez nous en dire davantage sur les délais de mise en oeuvre et quel est votre... votre échéancier, finalement, votre ligne du temps pour que ce soit en vigueur et utilisé?

La Présidente (Mme D'Amours) : M. le ministre.

M. Boulet : Bien, vous allez voir... Merci, Mme la Présidente. À l'article 58, là, il y a eu toute la modernisation du régime de santé et sécurité du travail. Il y a un programme de prévention, un plan d'action pour les petites entreprises de moins de 20, et tout ça est entré en vigueur en 2021. Et vous avez tous les détails à l'article 58.

Et la question que vous me posiez de façon plus spécifique, c'est que l'employeur, à l'article 51, évidemment, il y a le paragraphe introductif, doit prendre les mesures nécessaires. Il y a des obligations de formation, d'élaboration, de mise en application du programme de prévention et au plan d'action. Puis je veux simplement vous rappeler qu'à l'article 49 il y a aussi une obligation des travailleurs, travailleuses d'en prendre connaissance, du programme de prévention. Puis ça, c'est 49, le premier paragraphe, là. Ça fait qu'il y a, évidemment, un déploiement à l'interne pour s'assurer d'améliorer le bilan lésionnel de chaque milieu de travail. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : D'autres interventions?

M. Morin : Non. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : S'il n'y a pas d'autre intervention, l'article 35 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Nous poursuivons, M. le ministre, avec l'article 36, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. 36. L'article 61.2 de cette loi, édicté par l'article 147 du chapitre 27 des lois de 2021 et modifié par l'article 8 du chapitre 11 des lois de 2023, est de nouveau modifié :

1° par l'ajout, à la fin du deuxième alinéa, du paragraphe suivant :

«6° la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique visée à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail.»;

2° par l'insertion, après le deuxième alinéa, du suivant :

«Pour l'application du paragraphe 1° du deuxième alinéa, les risques psychosociaux comprennent les risques liés à la violence à caractère sexuel.»

Donc, c'est une disposition miroir. Le commentaire, c'est la même affaire que ce qu'on vient d'adopter pour le programme de prévention, mais, cette fois-ci, c'est le plan d'action d'un employeur. Donc, la politique fait partie du plan d'action puis elle précise aussi que les risques liés aux violences à caractère sexuel sont compris dans les risques psychosociaux aux fins de l'identification puis de l'analyse des risques effectués par l'employeur. C'est complet. Même chose que la précédente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Commentaires sur l'article 36? Est-ce que l'article 36 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Adopté. Donc, l'article 37. M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. 37. L'article 199 de cette loi, modifié par l'article 217 du chapitre 27 des lois de 2021, est de nouveau modifié par le remplacement de «au paragraphe 8°» par «aux paragraphes 8° et 9°».

Commentaire. C'est, essentiellement, de concordance, là, avec l'article 35, Mme la Présidente. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Commentaires sur l'article 37? Est-ce que l'article 37 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : M. le député de... Sur l'article 37?

M. Leduc : Oui, oui, juste rapidement. C'est, donc...

La Présidente (Mme D'Amours) : Oui, allez-y.

M. Leduc : On dit que c'est de la concordance sur chantiers de construction. Donc, il y a beaucoup... il y a beaucoup d'articles dans la LSST qui concernent spécifiquement les chantiers de construction?

M. Boulet : Bien, il y en a un certain nombre, là, oui.

M. Leduc : Qui ne se retrouvent pas dans le R-20, parce que R-20, c'est plus Code du travail, économie générale.
• (15 h 30) •

M. Boulet : Le R-20, c'est les relations de travail, la formation professionnelle puis la gestion de la main-d'oeuvre. Ça ne concerne pas la santé et sécurité.

M. Leduc : Qui est... qui est entièrement...

M. Boulet : Oui.

M. Leduc : Il n'y a pas une sous-section construction à la LSST...

M. Boulet : Non.

M. Leduc : ...aux deux articles, à gauche et à droite, comme celui-là.

M. Boulet : Oui.

M. Leduc : OK.

M. Boulet : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. L'article 38. M. le ministre.

M. Boulet : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Non, c'est l'article... Il était déjà adopté, 37.

M. Boulet : Ah! excusez-moi.

La Présidente (Mme D'Amours) : C'était juste une question du député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Boulet : Oui, excusez-moi. Désolé.

La Présidente (Mme D'Amours) : On l'avait déjà adopté. Donc, on est rendus à l'article 38, M. le ministre.

M. Boulet : Je pensais qu'après son commentaire on reprenait, là, mais...

38. L'article 223 de cette loi, modifié par l'article 232 du chapitre 27 des lois de 2021, est de nouveau modifié par l'insertion, après le paragraphe 9° du premier alinéa, du paragraphe suivant :

«9.1° déterminer des mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel que doit prendre l'employeur ou le maître d'oeuvre conformément au paragraphe 16° du premier alinéa de l'article 51;».

Commentaire. Bien, c'est exactement aussi ce qu'on a parlé tout à l'heure. Ça introduit l'habilitation réglementaire pour que la commission détermine des mesures visant à prévenir ou faire cesser.

La Présidente (Mme D'Amours) : Commentaires sur l'article 38? Est-ce que l'article 38 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Maintenant, nous poursuivons notre plan sur la loi R-20, qui est Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction. Ce serait à l'article 32. M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. L'article 26 de la Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20) est modifié :

1° dans le paragraphe 1 :

a) par l'insertion, dans le premier alinéa et après «voies de fait simples,», de «d'agression sexuelle,»;

b) par l'insertion, dans le deuxième alinéa et après «d'un pardon», de «ou de la suspension du casier judiciaire»;

2° dans le paragraphe 2 :

a) par l'insertion, au début, de «À moins que la personne déclarée coupable ne bénéficie d'un pardon ou de la suspension du casier judiciaire en vertu de la Loi sur le casier judiciaire,»;

b) par l'insertion, après «voies de fait graves,», de «d'agression sexuelle grave».

Commentaire. Bon, en fait, on en a aussi parlé, c'est l'incapacité d'une personne qui est déclarée coupable d'une agression sexuelle à occuper un poste de direction ou de représentation au sein d'une association syndicale ou patronale, à être élu, nommé membre du CA de la CCQ, comité formé en vertu... en application de la loi, puis une modification de concordance pour la nouvelle appellation du pardon accordé en vertu de la Loi sur le casier judiciaire.

Par ailleurs, on ajoute au deuxième paragraphe, afin d'actualiser la disposition aux protections conférées par la Charte des droits et libertés de la personne, l'exception concernant l'obtention d'un pardon ou de la suspension du casier judiciaire pour l'ensemble des déclarations de culpabilité prévues à ce paragraphe. Merci. Et ça répond à la recommandation 69 du comité. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Commentaires sur... Oui, M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Comme on est dans la loi R-20, je veux juste attirer l'attention du ministre au mémoire de la CSD, qui a fait... À ma connaissance, c'est les seuls qui se sont penchés vraiment en détail sur cette loi-là. Là, ils font une, deux, trois, quatre, cinq, six recommandations, les recommandations 11 à 16, pour modifier des choses dans la loi R-20. Je voulais vérifier si le ministre en avait pris connaissance.

M. Boulet : Oui. On a analysé, évidemment, avec attention et considération. On a consulté énormément, énormément, puis même les syndicats qui sont venus ici lors des consultations particulières. Je pense que cette recommandation-là, qui découle de celle présentée par le comité d'expertes, est celle qu'on a introduite dans le projet de loi.

M. Leduc : Il y a... il y a référence au fait qu'ils voudraient qu'il y ait de la formation obligatoire en santé et sécurité, un volet additionnel de quatre heures sur la prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel. Leur suggestion, là, c'est parce que c'est... Ils ne sont pas dans le régime général. Donc, tout ce qu'on a modifié sur les normes du travail ne s'applique pas à eux. Mais, dans ce cas-là, pourquoi il n'y a pas une espèce d'effet miroir de ce qu'on a modifié tantôt sur les normes du travail dans le domaine de la construction?

M. Boulet : Je ne comprends pas. Vous dites : Ce qui est dans la Loi sur les normes du travail ne s'applique pas à eux.

M. Leduc : Bien, on a resserré toutes sortes de critères dans les normes du travail.

M. Boulet : Oui, mais ça s'applique au secteur de la construction.

M. Leduc : Bien, c'était ça, ma question au préalable.

M. Boulet : Ah oui! Excusez-moi, je n'avais pas bien compris. Mais la Loi sur les relations de travail n'est pas une loi d'exception à la Loi sur les normes du travail.

M. Leduc : Exact.

M. Boulet : C'est plus une loi de gestion. Vous avez totalement raison, là.

M. Leduc : Donc, par exemple, quand... Ils disent ici, la numéro 15 : «La CSD recommande que l'octroi d'une licence de la Régie du bâtiment soit conditionnel au fait de suivre une formation sur le harcèlement psychologique et la discrimination, en incluant un volet sur le harcèlement sexiste et les violences à caractère sexuel.»

M. Boulet : C'est... c'est complètement distinct. Puis là c'est dans la Loi sur le bâtiment, qui permet à la Régie du bâtiment d'émettre des licences à des entrepreneurs, puis il y a des règles, là. Mais là on va peut-être un peu loin, là. Mais, quand il y a un nombre spécifique de constats d'infraction, ça met en péril la licence de l'entrepreneur, qui a le droit d'être entendu, mais, dépendamment de l'audience devant la Régie du bâtiment, ça peut occasionner une révocation ou une suspension, là. Mais c'est une loi distincte, là, puis... Mais je comprends que la CSD nous avait interpellés sur des éléments comme ça.

M. Leduc : Parce que, là, il y a la grosse réforme que vous proposez sur la construction, le projet de loi n° 51, qui sera certainement discuté un peu plus tard cette session.

M. Boulet : Oui.

M. Leduc : Mais vous avez d'ores et déjà aussi fait des commentaires publics à l'égard qu'il faut, en plus d'attirer du nouveau monde en construction, retenir les gens qui sont déjà dans la construction. Puis c'est tout un défi, là. Il y a un taux de roulement énorme. Puis vous avez fait des commentaires plus spécifiques sur le dossier des femmes dans le milieu de la construction. Ça, c'est vraiment la... des taux de départ hallucinants, là. Ils restent très peu de temps, malheureusement, dans l'industrie de la construction, la plupart du temps, les femmes.

Est-ce que le fait de resserrer la vis... C'est parce que, moi, ce que j'ai entendu, c'est une raison qui revient souvent pour le départ des femmes en construction, en plus de la discrimination qu'elles peuvent vivre parce qu'elles sont des femmes sur l'accès à l'emploi, là, l'accès à des chantiers puis à des contrats, se superpose à ça, bien sûr, tout l'enjeu du harcèlement. Est-ce qu'il n'y aurait pas eu lieu... Parce que je revois... je vois que vous n'avez retenu aucune des propositions de la CSD. N'aurait pas... Est-ce qu'il n'y aurait pas eu lieu d'en prendre au moins une ou deux pour serrer la vis puis envoyer le message que, dans le milieu de la construction, on a besoin des femmes, on a besoin qu'elles restent avec nous?

M. Boulet : Bien, toutes les dispositions de la loi s'appliquent à l'industrie de la construction. Il n'y a pas de régime particulier. Ce que le sondage Léger révélait, c'est qu'il y en a un pourcentage important qui ne signale pas, par peur de représailles ou de perdre leur emploi. On interpelle... On a un article spécifique pour les protéger contre des représailles, ou des sanctions, ou des congédiements, ou des mesures disciplinaires. Il y a, évidemment, dans le projet de loi n° 51, toutes les mesures d'accès pour les groupes issus de la diversité, notamment les femmes. Il y a, évidemment, dans cette... dans notre régime de santé et sécurité, les programmes de prévention, bon, on a toutes les dispositions spécifiques en matière de santé et sécurité, notamment la santé psychologique, qui s'appliquent dans le secteur de la construction, puis il y a, évidemment, le contenu de ce projet de loi là, là.

Ça fait que c'est sûr que le regroupement de ces dispositions-là... Il y a une loi préventive, il y a une loi d'indemnisation, il y a une loi de normes. Puis, le projet de loi n° 51, bien, il y avait un article qui concernait la possibilité de siéger sur des comités ou comme administrateur. Et c'est la raison pour laquelle on a utilisé cette... on a donné suite à la recommandation 69 du rapport du comité d'expertes.

Mais, sur le projet de loi n° 51, on va parler beaucoup d'intégration des femmes et du taux d'abandon qui est élevé, là, dans les premières... Puis, à la Commission de la construction du Québec, ils vont... ils vont aussi mettre en place le programme d'accès à l'égalité pour les femmes avec des mesures permettant non seulement l'intégration des femmes, mais leur rétention, parce que ça ne passe pas que par l'intégration, mais la rétention. Puis les personnes issues des minorités visibles, les travailleurs issus de l'immigration, les personnes provenant des Premières Nations puis les personnes en situation de handicap, là, c'est les quatre groupes dont on va discuter, là, dans le cadre du projet de loi n° 51.

• (15 h 40) •

M. Leduc : Puis, je veux dire, j'aurai des choses à dire quand on sera rendus là, parce que je trouve que vous auriez eu l'occasion d'être un peu plus agressif sur le dossier de la discrimination en milieu d'emploi, en particulier pour les femmes, mais, justement, on aurait pu le faire ici même, dans ce projet de loi là. Je fais référence à une autre recommandation, la 12, là : «La CSD recommande qu'un volet de quatre heures portant sur la prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel fasse partie de la formation des représentants en santé et sécurité, des membres du comité de chantier et du coordonnateur en santé et sécurité, ainsi qu'à toutes les personnes occupant un poste de supervision — contremaîtres, surintendants, etc.»

M. Boulet : Donc, je répondrai à la CSD : C'est déjà dans la loi santé et sécurité, comme vous savez, une association sectorielle paritaire spécifique au secteur de la construction qui fait de la formation sur comment identifier, contrôler et éliminer les risques à la santé psychologique. Puis, bon, tout le monde s'assure qu'on fait ce que la loi préventive, dont l'objet est la prévention... On a quand même un régime qui est assez serré et discipliné qui s'applique dans le secteur de la construction, là.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres interventions, commentaires sur 32? Est-ce que l'article 32 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Nous passons maintenant au sujet 8, Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, et on est à l'article n° 3. M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. 3. L'article 2 de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001) est modifié par l'ajout, à la fin, de la définition suivante :

«"violence à caractère sexuel" : de la violence à caractère sexuel au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.»

C'est tout. En fait, la modification introduit la définition que nous avons discutée et adoptée. Elle est la même que celle ajoutée à la loi santé et sécurité du travail. Concordance. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Commentaires, interventions sur l'article 3? M. le député de l'Acadie.

M. Morin : Alors, merci, Mme la Présidente. Alors, brièvement, effectivement, on a déjà adopté et on a eu une discussion sur l'article 33, qui, en fait, était une définition, mais où il y avait déjà d'autres types de définitions dans d'autres lois. Donc, pour concordance puis que ce soit cohérent, on a eu la discussion-là. Donc, je comprends que, M. le ministre, pour la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, vous voulez adopter la même définition que celle qu'on a adoptée à l'article 33. C'est exact?

M. Boulet : ...

M. Morin : OK. Parfait. Merci.

M. Boulet : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres interventions sur l'article 3? Oui, M. le député de...

M. Leduc : Je vais vous demander une suspension, Mme la Présidente, pour... pour rédaction d'amendement potentiel.

La Présidente (Mme D'Amours) : Parfait. Je suspends les travaux quelques minutes, s'il vous plaît.

(Suspension de la séance à 15 h 44)

(Reprise à 15 h 52)

La Présidente (Mme D'Amours) : Nous reprenons nos travaux. Nous étions à l'article 3. Est-ce qu'il y a des commentaires, l'article 3? M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Bien, peut-être juste pour expliquer ma démarche, là, je ne déposerai pas d'amendement, finalement, mais c'est parce que j'avais préparé un amendement en lien avec le débat qu'on a eu sur les violences à caractère sexiste, débat qu'on avait eu dans la définition originale à laquelle on faisait référence ici. Mais là, vu qu'on avait déjà eu ce débat-là, ça faisait plus ou moins de sens, finalement, de redéposer à ce moment-ci le nouvel amendement. Donc, je n'en dépose pas.

La Présidente (Mme D'Amours) : Parfait. Merci. D'autres interventions sur l'article 3? Est-ce que l'article 3 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Adopté. Maintenant, M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve, vous avez un amendement pour rajouter un article 3.1. Est-ce que vous pouvez nous en faire la lecture?

M. Leduc : Oui. Merci beaucoup. C'est un 3.1. Alors, insérer, après l'article 3 du projet de loi, le suivant :

3.1. L'article 27 de cette loi est modifié par le remplacement de «Une blessure ou une maladie» par «À l'exclusion de celles découlant d'une violence à caractère sexuel au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, une blessure ou une maladie».

Et j'explique un peu mon amendement, Mme la Présidente. Alors que c'est supposé d'être un régime sans faute, en théorie, il y a ce drôle d'article là, qui est l'article 27, qui dit que, malgré le caractère sans faute du régime, une négligence grossière ou volontaire du travailleur qui en est victime n'est pas... n'est pas... annule un peu son... sa démarche, en quelque sorte. Et c'est un truc qu'on voit dans d'autres domaines. Moi, je me rappelle de tout un débat qu'on avait sur un sujet complètement différent, là, qui était celui des violences... de l'exploitation... de l'exploitation sexuelle des mineurs. Il y avait eu une commission spéciale là-dessus. Puis la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, l'IVAC étaient très sévères avec ce caractère-là de négligence grossière et puis faisaient en sorte que, systématiquement, toutes les femmes qui réussissaient à se sortir de la prostitution avaient de la misère à se faire reconnaître à l'IVAC parce qu'elles étaient barrées par ces articles-là qui disaient : Non, non, bien, tu as accepté d'être dans ce domaine-là pendant x nombres d'années et tu t'es donc disqualifiée toi-même. Même si elles étaient en train de faire des démarches pour s'en sortir, la loi était très sévère.

Donc, dans le domaine qui nous intéresse, à savoir le harcèlement psychologique et le harcèlement... violence à caractère sexuel, à l'article 27, on viendrait dire... on fait une... on fait une espèce d'introduction, dans le fond. On dit... Moi, je le bifferais au complet, là, si c'était juste de moi, le 27, mais, bon, ce n'est pas moi qui est ministre. Mais on fait juste dire : Au moins pour les enjeux, là, pour les enjeux de violence à caractère sexuel, on peut-tu sortir cette histoire-là des négligences grossières? Parce que malheureusement c'est quelque chose qui peut être utilisé, qui est utilisé parfois pour disqualifier des personnes dans le régime. Voilà.

La Présidente (Mme D'Amours) : ...interventions, commentaires? M. le ministre.

M. Boulet : Comme je l'ai déjà expliqué, l'article 27, ça vient simplement dire : Si c'est toi qui décides de te blesser, si c'est toi qui décides de te donner une maladie, si c'est toi qui es en haut d'une falaise et qui se jettes en bas... C'est une exception, comme vous savez, qui est interprétée de manière extrêmement restrictive par les tribunaux, qui est appelée... qui est impliquée très rarement, et donc...

Je vous rappelle que ce que dit 27, c'est, par ailleurs : Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire. Donc, ça ne s'applique pas. Il n'y a pas un employeur au Québec, si c'est ce que vous voulez m'entendre dire, qui va invoquer la négligence grossière et volontaire dans un contexte où il y a une victime ou des victimes et un auteur ou des auteurs, ou un agresseur ou des agresseurs. Ça fait qu'en pratique je ne vois pas de cas. Ça fait qu'il n'y a pas intérêt à dire : Ça ne s'applique pas dans le cas d'une violence à caractère sexuel. C'est là parce que ça a toujours été appliqué, ça a toujours été respecté puis, encore une fois, interprété de façon très restrictive. Donc, ça complète mes commentaires, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : ...on parlait tantôt des expertes puis de leur rapport, à quel point c'était important de s'en inspirer, bien, leur recommandation n° 12 fait référence à ça.

M. Boulet : Je le sais. Je leur en ai parlé.

M. Leduc : Ils disent qu'il faut... il faut sortir de la victime parfaite, qu'on a trop tendance à laisser ça aller, ce syndrome-là de la victime parfaite. La recommandation 12 dit ça : «Pour soustraire définitivement la personne victime de violence à caractère sexuel à tout examen de sa faute et diminuer la cueillette d'information non pertinente, le comité recommande l'ajout suivant...» Eux, ils ont... ils ont un phrasé un peu différent, là. Ils rajoutaient une phrase à la fin, en disant : «La négligence grossière et volontaire ne peut être invoquée en cas de violence à caractère sexuel.» Ça revient un peu au même de ce que j'ai écrit. Donc, visiblement, je n'ai pas sorti ça de mon chapeau.

M. Boulet : Non, mais j'ai fait mes commentaires. J'en ai discuté. Puis, je le répète, interprétation extrêmement restrictive par les tribunaux, et négligence grossière et volontaire ne justifie pas d'exception en raison de cette application-là qui est très serrée. Puis on s'embarque dans de quoi qui n'est vraiment pas nécessaire à l'application saine de notre loi.

M. Leduc : Moi, ce que des praticiens du droit du travail m'ont confié, c'est que, parfois, une organisation comme la CNESST, nécessairement, veut aller voir s'il n'y aurait pas peut-être une faute lourde ou une grossière négligence. Alors, elle fait des enquêtes, elle pose des questions, elle questionne la victime sur son comportement pour aller fouiner un peu. Y aurait-tu quelque chose qu'elle a dit, qu'elle a fait qui serait comme l'espèce de pogne, de fil sur lequel je pourrais tirer puis faire effondrer le dossier au complet?

M. Boulet : Oui, mais, collègue, c'est uniquement en raison de sa négligence grossière et volontaire. Donc, dès qu'il y a un fait, dès qu'il y a une intervention, un geste, une parole, une action, on n'est plus dans l'uniquement. Ça fait qu'à mon sens l'application, tel que c'est libellé, ne permettrait pas d'atteindre l'objectif tordu que quelqu'un pourrait avoir, là. Tu sais, si un employeur soulève l'article 27 sachant que ce n'est pas uniquement en raison de la négligence grossière et volontaire, c'est non fondé.

M. Leduc : Mais, M. le ministre, ce n'est pas tellement la conclusion de l'article 27 que je vous... que je vous explique, c'est le processus pour aller tester l'article 27, qui est... qui est identifié par les expertes pour dire : Ça, ça revictimise la victime.

M. Boulet : Ah! tout à fait. Bien, ça, là-dessus, je vous rejoins. Et c'est la raison pour laquelle on a confirmé, au mois de septembre l'année dernière, les obligations de formation de tous les intervenants à la CNESST, puis ça commence par les agents d'indemnisation. Quand il y a une réclamation qui est déposée, le préposé qui s'en occupe, c'est un agent d'indemnisation, et ils sont déjà formés sur les mythes, stéréotypes puis les impacts de la victimisation secondaire. Ça fait que le risque est, selon moi, zéro. Puis il ne faut pas tolérer ça non plus.

M. Leduc : OK. Qu'est-ce qui est risque zéro? J'ai mal compris.

M. Boulet : Bien, qu'il y ait une application. Les agents d'indemnisation sont formés, donc ils connaissent les potentiels de victimisation secondaire auxquels vous référez, là.

M. Leduc : OK. Donc, c'était une crainte qui était exagérée de la part des expertes.

• (16 heures) •

M. Boulet : Ma crainte, c'est dans l'application puis dans le processus, mais, dans l'application puis le processus, c'est fait par des êtres humains que nous avons formés puis qui ont la sensibilité que nous avons.

M. Leduc : Est-ce qu'on a des statistiques sur les... le nombre de fois que ça aurait été utilisé et que ça aurait fonctionné, l'article 27, sur des cas de violence à caractère sexuel?

M. Boulet : Bien, je peux peut-être vérifier. Moi, je ne les ai pas en tête, mais je pense qu'il n'y en a... Il n'y en a pas, hein? Il n'y en a pas.

M. Leduc : Vous comprenez où je m'en vais avec ça. Si la conclusion est : Très rare que ça fonctionne, le dommage, lui, de l'avoir cherché, il est réel, par exemple. Ça fait que, si c'est rarement utilisé et ça fonctionne rarement, c'est-à-dire... pas que c'est rarement utilisé, si ça fonctionne rarement en fin de course, peut-être que ça ne vaut pas tellement la peine de le laisser là. Puis, encore une fois, hein, je précise, on n'était pas en train de dire de le flusher au complet, on est en train de dire de... pour les gens victimes de violence à caractère sexuel, ce n'est pas nécessaire de faire ça.

M. Boulet : Moi, je... Puis je ne veux pas banaliser ma réponse, là, mais il ne faut pas avoir peur d'avoir une crainte non fondée. Je le répète, le libellé est tellement clair : Uniquement une blessure ou une maladie, une blessure, mettons, ou une maladie qui survient uniquement en raison de la négligence grossière et volontaire. Vous savez, l'implication pratique, c'est une intention, puis ici, en matière d'inconduite à caractère sexuel, généralement, il y a une victime et il y a un agresseur. Donc, ça ne peut pas... Moi, je ne vois pas, je ne peux pas imaginer de cas, là.

Puis je comprends ce que vous dites, mais c'est créer une exception qui pourrait ouvrir la porte à d'autres exceptions. Si on fait l'analyse de chaque type de comportement déviant, il n'y a pas que les inconduites à caractère sexuel. Il y aurait d'autres types d'inconduites ou de comportements qui devraient... Mais ce n'est pas opportun puis ce n'est pas pertinent, selon moi, là, ceci dit, avec respect, de mettre une exception.

M. Leduc : ...vous me corrigerez, M. le ministre, si j'ai tort, mais les expertes, pour préparer leur rapport, ne se sont pas contentées de faire une lecture froide des différentes lois puis de faire du droit théorique. À ma connaissance, encore une fois, vous me corrigerez, mais ils ont été fouiner un peu dans des cas réels, dans de la jurisprudence, puis leurs enseignements puis leurs propositions découlent de cette forme d'enquête là qui n'est pas une pure lecture d'articles de droit. Il y a ça qu'ils ont fait, bien sûr, c'est des juristes, des professeures de droit, mais, à ma connaissance, elles ont aussi fouiné un peu dans le vécu des gens.

M. Boulet : ...respect pour Mes Cox, Laflamme et Gesualdi-Fecteau pour contredire ce que vous venez de mentionner. Vous avez raison.

La Présidente (Mme D'Amours) : D'autres interventions, commentaires? M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve, allez-y.

M. Leduc : Oui. Voulez-vous me laisser juste deux petites minutes, Mme la Présidente?

La Présidente (Mme D'Amours) : Bien sûr. Est-ce qu'il y a d'autres collègues qui voulaient intervenir sur l'amendement rajoutant l'article 3.1, en attendant? Non?

M. Leduc : ...on est toujours en ondes?

La Présidente (Mme D'Amours) : Allez-y, M. le député.

M. Leduc : Parfait. Bien, je fais un pas de recul, là, M. le ministre. Tantôt, je vous demandais des statistiques. À la page 81 du rapport, là, des expertes, c'est un tableau qui dit : Motifs inscrits dans les dossiers refusés... motifs inscrits dans les dossiers refusés 2017-2021, 318 motifs dans les 165 dossiers dont le refus est motivé, puis après ça ça se décline en une série de motifs, là, hors délai, absence de connectivité au travail, absence de preuve, puis il y en a à peu près une douzaine, mais il n'y a pas l'article 27 pour une grossière négligence. Donc, c'est un peu ce que je vous disais tantôt, la conclusion... 27 n'est jamais une conclusion dans 300 cas étudiés par les expertes.

M. Boulet : ...ce que je vous disais, je ne suis pas en mesure d'imaginer un cas où 27 s'appliquerait. Mais il y a d'autres types de comportements déviants ou il y a d'autres types de comportements inappropriés en milieu de travail qui génèrent des réclamations en accident de travail, maladie professionnelle où je pourrais conclure de la même manière. Et donc c'est du cas par cas. Et je me limite aux commentaires que je vous ai faits, là, puis...

M. Leduc : Bien, je vais conclure là-dessus, Mme la Présidente, parce que, visiblement, comme je vous dis, ce n'est pas ça qui est utilisé en fin de parcours, mais la culture, puis j'assume que c'est pour ça que les expertes l'ont mis dans une recommandation, la culture est là. Donc, l'idée d'aller chercher, d'aller fouiner si on ne pourrait pas trouver un fil sur lequel tirer, visiblement, ça ne fonctionne pas souvent, mais le fait de le faire est suffisamment important, suffisamment notifiable pour que les expertes le mettent dans leurs recommandations.

M. Boulet : ...je suis en désaccord, cependant, avec l'existence d'une culture dans les milieux de travail, particulièrement du côté patronal, c'est ce que vous devez cibler, à l'effet d'utiliser l'article 27 pour contester une réclamation pour accident de travail. Je ne pense pas que les employeurs ont ce type de culture là.

M. Leduc : Une dernière intervention, Mme la Présidente. Dans le mémoire sur le projet de loi n° 42, des expertes toujours, elles disent la chose suivante : «Nous nous expliquons mal ce silence du projet de loi, alors que le rapport du comité appuie sa recommandation sur de solides arguments, en évoquant, notamment, l'attitude relativement problématique dont peuvent faire preuve certains agents et certaines agentes d'indemnisation de la CNESST lors de leur cueillette d'information en cherchant une négligence de la victime.» On pourra s'obstiner sur le mot «culture», là, ça ne me dérange pas, mais on voit clairement ici l'attitude relativement problématique dont font preuve certains agents et certaines agentes.

Puis là il y a un extrait de leur propre rapport : «La cueillette d'information par les agents d'indemnisation peut ressembler à une attitude consistant à mettre perpétuellement en doute des personnes victimes de violence à caractère sexuel en portant un jugement sur la façon dont elles ont perçu les événements. C'est là l'expression du mythe de la victime qui l'a bien cherché, fondé sur l'idée que la personne victime est, en quelque sorte, responsable de la violence à caractère sexuel subie.»

M. Boulet : ...ceci dit, avec respect, ce commentaire-là, pris isolément, je suis totalement d'accord. En même temps, il ne faut pas exclure toutes les obligations de formation, l'introduction de deux nouvelles présomptions, qui facilitent le fardeau de preuve des victimes, puis l'ensemble du projet de loi, qui protège, qui sécurise, qui assure un parcours qui est humain, avec beaucoup d'accompagnement. Ça fait que c'est sûr que prendre un commentaire des trois expertes...

Mais il faut dire aussi d'autres commentaires des trois expertes sur le projet de loi, sur son bien-fondé, sur sa... sur sa pertinence, son opportunité. Puis la plupart des recommandations des trois expertes sont suivies, puis celles qui ne sont pas suivies sont mises en application soit en partie, de manière efficace, de manière pragmatique, et les recommandations de nature administrative sont... sont toutes mises en application. Ça fait qu'il faut voir le verre presque plein, selon moi.

M. Leduc : ...

M. Boulet : Oui, tout à fait. Mais, bon, moi, j'ai toujours apprécié énormément les conversations avec les trois puis je pense qu'au niveau intellectuel c'est superintéressant. À chaque fois que j'étais avec elles, j'aurais aimé rester beaucoup plus longtemps. Puis je le dis avec beaucoup de sincérité.

M. Leduc : Bien, je vous crois à 100 %. Comme je vous disais, j'ai eu deux de ces personnes-là comme professeures puis j'ai adoré leur enseignement.

M. Boulet : Ah! bien oui, bien oui. C'est Me Cox que vous avez eue puis...

M. Leduc : Et Me Gesualdi-Fecteau.

M. Boulet : Puis elle a... Oui, oui.

M. Leduc : Puis, tu sais, M. le ministre, dans mes remarques sur le vote de principe, je l'ai dit, que le problème... Il y a... Il n'y a pas de problème dans le projet de loi. Le problème, c'est ce qu'il n'y a pas dans le projet de loi, c'est ce qui manque dans le projet de loi. Mais, le contenu de ce que vous nous avez soumis, on était bien corrects.

M. Boulet : Mais mettez l'accent sur ce qu'il y a dedans, qui...

M. Leduc : Vous n'avez pas vu des gens déchirer leurs chemises sur la place publique quand vous avez déposé ça.

M. Boulet : Non, non, non.

M. Leduc : Vous n'avez pas entendu des gens venir en commission dire : Retirez votre projet de loi. Il est possible que vous entendiez ça sur votre projet de loi n° 51, mais ça, ce sera un autre sujet. Mais, sur le 42...

M. Boulet : Ah oui? Est-ce que vous avez des annonces à nous faire?

M. Leduc : J'ai lu des communiqués de presse. J'ai lu des communiqués de presse.

La Présidente (Mme D'Amours) : ...on va, effectivement, revenir sur le sujet, s'il vous plaît.

M. Leduc : Je reviens. Alors, pour conclure, Mme la Présidente, je pense que c'était quelque chose qui était assez collé sur la recommandation des expertes. Moi, je pense que c'était une bonne façon d'adapter notre droit du travail. On le fait sur les clauses d'amnistie, j'aurais aimé qu'on le fasse sur d'autres sujets. Je remarque que c'est juste sur les clauses d'amnistie que le ministre accepte de déroger puis de donner, dans le fond, une espèce de régime un peu plus pointu sur les personnes en violence... victimes de violence à caractère sexuel. C'est correct. C'est son... C'est sa lecture des choses. Je me fais l'écho de ce que j'ai entendu. Nous en avons débattu. C'est bien. On est là pour ça.

• (16 h 10) •

La Présidente (Mme D'Amours) : ...d'autres interventions ou commentaires sur l'article 3.1 de l'amendement du député? Je vais mettre aux voix l'article 3.1. Est-ce que l'article 3.1 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : M. le ministre.

M. Boulet : Non, refusé.

La Présidente (Mme D'Amours) : Refusé?

M. Boulet : Bien oui.

La Présidente (Mme D'Amours) : Il faut le dire au micro. Il ne faut pas juste me faire signe non de la tête.

M. Boulet : Oui, oui. Non, refusé, tout à fait.

La Présidente (Mme D'Amours) : Il faut le dire au micro. Donc, c'est refusé. Nous allons maintenant à l'article 4. M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. 4. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 28, des suivants :

«28.0.1. Une blessure ou une maladie d'un travailleur est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion de son travail lorsqu'elle résulte de la violence à caractère sexuel subie par ce dernier et commise par son employeur, l'un des dirigeants de ce dernier dans le cas d'une personne morale ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur aux fins d'un même établissement, sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé.

«28.0.2. Une maladie d'un travailleur qui survient dans les trois mois après que ce dernier a subi de la violence à caractère sexuel sur les lieux du travail est présumée être une lésion professionnelle.»

Donc, on introduit — commentaire — deux présomptions sur la blessure ou maladie survenue par l'effet ou à l'occasion du travail quand c'est une violence à caractère sexuel, puis la présomption ne trouve pas son application si ça survient dans un contexte strictement privé. Voilà. Essentiellement, c'est les commentaires que nous avons.

La Présidente (Mme D'Amours) : Vous aviez aussi quelque chose à me demander.

M. Boulet : Un amendement, s'il vous plaît, que nous avons transmis à... Et je lirais l'amendement.

La Présidente (Mme D'Amours) : Les collègues ne l'ont pas reçu encore, donc je vais suspendre les travaux quelques minutes, le temps que les collègues en prennent connaissance.

(Suspension de la séance à 16 h 12)

(Reprise à 16 h 21)

La Présidente (Mme D'Amours) : Nous reprenons nos travaux. Et finalement c'est M. le député de l'Acadie qui dépose un amendement. M. le député, si vous voulez bien nous en faire la lecture, s'il vous plaît.

M. Morin : Oui. Merci, Mme la Présidente. Donc, l'article 28.0.1 : L'article 28.0.1, introduit par l'article 4 du projet de loi, est modifié par la suppression des mots suivants : «aux fins d'un même établissement, sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé».

L'article modifié se lirait comme suit :

«28.0.1. Une blessure ou une maladie d'un travailleur est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion de son travail lorsqu'elle résulte de la violence à caractère sexuel subie par ce dernier et commise par son employeur, l'un des dirigeants de ce dernier dans le cas d'une personne morale ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur.»

Et d'ailleurs on a... on a discuté, M. le ministre et moi, je le remercie, ainsi qu'avec le député d'Hochelaga-Maisonneuve et le député de Jean-Talon. Je propose cet amendement parce que l'article 4, qui vient modifier l'article 28.0.1, établit d'abord une présomption, mais la fin de l'article, sans l'amendement, à mon avis, imposait un fardeau à la victime, ce qui vient contrecarrer, en fait, l'effet de l'amendement, et ça, je dois le... je dois le souligner, pour... pour tous les gens qui nous écoutent. Et je remercie M. le ministre pour son ouverture.

Le fait de... Si on l'avait laissé, ça aurait pu forcer la personne victime à démontrer que la violence à caractère sexuel qu'elle subit n'est pas survenue dans un contexte strictement privé, et ça lui aurait imposé une condition, et cette condition-là, à mon avis... Et, comme ça a été d'abord mentionné par les expertes, mais je fais miens leurs propos, si on ne l'avait pas enlevé, ça aurait été une condition qui, quant à moi, aurait été porteuse d'un stéréotype dont lequel il faut absolument se défaire et aussi selon lequel la violence à caractère sexuel est d'abord et avant tout une affaire privée. Donc, elle fera porter l'enquête de la CNESST sur la vie privée de la personne réclamante, ce qui risque d'alourdir inutilement l'enquête et d'autoriser une intrusion dans la vie privée de celle-ci. Donc, au fond, cet élément-là, comme je l'ai souligné précédemment, était susceptible de neutraliser les effets correctifs recherchés par l'adoption du projet de loi. Ça, c'est des expertes qui nous en ont parlé, mais... Mais c'est quand même important.

Permettez-moi aussi de faire référence au mémoire de Juripop, qui, d'abord, saluait l'introduction de la présomption mais qui exprimait des préoccupations substantielles concernant la dernière partie de la disposition, dans un contexte, évidemment, strictement privé. Et il y a également le mémoire de la FIQ qui était au même effet. Je souligne également le mémoire de la CSN, qui soulignait, effectivement, que cette présomption-là, finalement, n'avait pas... n'avait pas de sens et que ça engendrait un fardeau, évidemment, pour la victime. Ça aurait aussi obligé la victime d'aborder des éléments qui, évidemment, auraient pu être en lien avec sa vie privée. Et je vous souligne qu'également le SFPQ avait des dispositions, avait une recommandation au même effet.

Donc, je pense que le fait de corriger, d'enlever cet élément-là va... est un ajout et un atout important, et va éviter, évidemment, la création, ou même la prévalence, ou encore, même, le fait de contribuer à faire vivre des stéréotypes, et, pour cette raison-là, je pense que cet amendement va venir bonifier le projet de loi. Je vous remercie.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Commentaires? M. le ministre.

M. Boulet : Moi, je n'ai pas de commentaire. Je pense que c'est un excellent amendement. Puis évidemment, quand on l'avait mis dans le projet de loi initial, c'était pour préserver la sphère totalement intime des parties, là, qui se rencontrent au restaurant ou à l'extérieur, mais effectivement les groupes ont exprimé la potentielle ingérence dans la vie privée de la personne victime de la part de l'employeur, ou la victime elle-même qui voudrait faire la preuve que ce n'est pas survenu dans un contexte strictement privé. Donc, je salue le collègue d'Acadie. Nous sommes favorables à cet amendement.

La Présidente (Mme D'Amours) : Parfait. D'autres interventions? M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Bien, on travaille de façon collégiale ici, hein, Mme la Présidente. Puis, tu sais, j'avais exactement le même amendement de préparé, puis ça me fait plaisir que ce soit mon collègue du... de l'opposition officielle qui le dépose. Au final, quand on est d'accord sur les mêmes choses, là, peu importe qui le dépose, c'est le résultat qui compte. Alors, c'est avec enthousiasme aussi que je voterai en faveur de cet amendement.

La Présidente (Mme D'Amours) : Parfait. D'autres interventions? Oui, M. le député de Jean-Talon.

M. Paradis : Merci. Donc, en quelque sorte, on vient de s'assurer qu'il n'y ait pas un ver dans la pomme, c'est-à-dire qu'on établissait une présomption puis là, à l'intérieur même de la présomption, on inscrivait un élément qui pouvait venir miner l'effet de cette présomption.

Maintenant, on discute, là, pour établir l'intention du législateur, bien sûr. Est-ce que cette phrase-là du caractère strictement privé est indicative, M. le ministre, de ce qui pourrait être considéré comme une façon de renverser la présomption?

M. Boulet : Bien, c'eût été une exception à l'application de la présomption. Ceci dit, l'employeur, par exemple, pourrait renverser la présomption qui... réfragable, comme vous le savez, en démontrant qu'il n'y a pas de blessure, ou qu'il n'y a pas de maladie, ou qu'il n'y a pas... que ce n'est pas survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Puis là il y a des critères développés par la jurisprudence, ce qui est à l'occasion du travail. Il y a un élément de connexité.

Moi, dans mon esprit, ultimement, l'exception ne vient pas tant changer ou modifier la capacité de l'employeur de renverser la présomption mais empêche qu'on soit dans une... dans un corridor qui permettrait... Parce que l'exception

aurait été dans l'article, et l'employeur aurait tenté de démontrer, par une enquête, que c'est survenu dans un contexte strictement privé. Puis le corollaire, c'est que la travailleuse victime, par exemple, si c'est une travailleuse, elle, aurait fait une preuve que ce n'est pas survenu dans un contexte strictement privé, puis là ça aurait été inacceptable, là, de permettre cette ingérence-là.

Ça fait que c'est ce que tous les groupes sont venus dire. Et je pense qu'il fallait aboutir à cette conclusion-là, là. L'amendement, présenté de façon collégiale, là, mais par mon collègue d'Acadie, là, est tout à fait opportun.

M. Paradis : Donc, on est... on est tous d'accord, là, pour... en fait, là, vous avez raison, c'est un travail collégial... d'enlever cette mention-là pour l'application de la présomption.

Maintenant, vous avez évoqué certaines des façons qui pourraient être utilisées ou qu'on pourrait utiliser pour renverser la présomption. Est-ce que vous avez... Lors de la conception de cet article-là, est-ce que vous avez réfléchi aux autres façons de renverser la présomption? Est-ce que... est-ce que vous avez une idée un peu de ce que va être la façon dont on va jouer avec cette présomption-là, jouer, là, dans le sens de la faire jouer ou la faire appliquer lorsqu'il y a des litiges? Et est-ce que, donc, la question du contexte strictement privé, là, une fois que la présomption s'applique... Est-ce que, pour vous, ça reste un élément qui va pouvoir être invoqué par les employeurs ou pas?

• (16 h 30) •

M. Boulet : C'est vraiment du cas par cas. Au premier volet de votre question, non, on n'a pas fait de réflexion. On a adhéré au même libellé parce que l'état de la jurisprudence est bien établi sur ce qu'est une blessure, sur ce qu'est une maladie, sur ce qui est par le fait ou à l'occasion du travail puis le lien de causalité. Donc, on n'est pas... On n'a pas voulu modifier l'état de la jurisprudence actuelle. Puis est-ce que... Mais c'est du cas par cas. Est-ce que... est-ce que... Non, moi, je ne souhaite pas qu'il y ait une chasse ou qu'il y ait une quête d'éléments permettant de démontrer que c'est strictement dans un contexte privé, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres interventions? Est-ce que l'amendement du collègue de l'Acadie est adopté?

Des voix : Adopté.

Une voix : ...

La Présidente (Mme D'Amours) : Bien sûr. Un vote par appel nominal. Mme la secrétaire, s'il vous plaît.

La Secrétaire : Oui, bien sûr. Pour, contre, abstention. M. Morin (Acadie)?

M. Morin : Pour.

La Secrétaire : Mme Caron (La Pinière)?

Mme Caron : Pour.

La Secrétaire : M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Pour.

La Secrétaire : Mme Tremblay (Hull)?

Mme Tremblay : Pour.

La Secrétaire : Mme Poulet (Laporte)?

Mme Poulet : Pour.

La Secrétaire : Mme Boivin Roy (Anjou—Louis-Riel)?

Mme Boivin Roy : Pour.

La Secrétaire : M. Hochelaga... Excusez-moi. M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : J'aime tellement ma circonscription, je me suis rebaptisé. Je suis pour, Mme la Présidente.

M. Boulet : ...

M. Leduc : Les deux. Faites-moi pas choisir, M. le ministre, faites-moi pas choisir.

La Secrétaire : Mme D'Amours (Mirabel)?

La Présidente (Mme D'Amours) : Abstention. Donc, l'amendement est adopté. Nous revenons à l'article 4 tel qu'amendé. Est-ce qu'il y a des interventions? Comme... Oui, M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : ...un amendement, je pense, qui est envoyé à Greffier, la version corrigée, oui. Je ne sais pas s'il est déjà...

La Présidente (Mme D'Amours) : C'était sur Greffier, l'amendement, donc...

M. Leduc : On a... on a dû le réécrire en raison de ce qu'on vient d'adopter, là.

La Présidente (Mme D'Amours) : Exact. Est-ce que c'est fait ou si vous avez besoin d'un peu de...

M. Leduc : Moi, je l'ai. Voulez-vous que je le lise tout de suite?

La Présidente (Mme D'Amours) : Bien sûr.

M. Leduc : Parfait. Alors, insérer, à l'article 28.0.1 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, proposé par l'article 4 du projet de loi, après «employeur», les mots «ou par une personne liée au travail, qu'il s'agisse d'un client, patient, bénéficiaire, visiteur ou autre,».

Dans le fond, c'est très bien, la présomption qu'on est en train d'adopter à travers l'article du projet de loi du ministre, mais on a reçu la suggestion d'aller un pas supplémentaire en avant, de continuer les bonnes nouvelles, de continuer l'élargissement de la présomption. D'ailleurs, quand on regarde le rapport des expertes, à la page 15, si je ne me trompe pas, ou plutôt la page 69, mais ils reprennent ce graphique-là dans la page 15 de leur mémoire sur le projet de loi n° 42, on voit la provenance des violences à caractère sexuel. Toujours sur leur échantillon de 2017-2021, sur 477 occurrences, grosse majorité, 43 %, c'est des collègues, 24 %, ensuite, les supérieurs. Puis après ça il y a plusieurs catégories, les patients, les résidents, des clients, des tiers, etc. Ça forme, grosso modo, un autre tiers, là, à peu près un autre 33 % des provenances de la violence à caractère sexuel.

Ça fait que nous, on dit que, pour bénéficier de la présomption qu'on... que ce soit fait par un collègue, un supérieur... C'est bien, mais pourquoi on exclurait le tiers restant des victimes, mais qu'eux, ils n'auront pas eu, entre parenthèses, la chance d'être victimes de la bonne personne, c'est-à-dire un supérieur ou un collègue, pour bénéficier de la présomption? Ils auraient été victimes d'un client, d'un patient, d'un résident, d'un tiers, etc. Donc, je trouve que c'est une forme de cohérence pour dire : Si on élargit, bien, on va élargir pour tout le monde, on n'exclura pas, dans notre élargissement, une catégorie qui forme un tiers des victimes.

M. Boulet : Je comprends, mais c'est une présomption. Si c'est une personne qui n'est pas visée, il peut y avoir une preuve qui est faite. Là, les présomptions, vous avez entendu tous les groupes patronaux qui sont venus dire : Assez de présomption, puis d'autres groupes aussi, il y a des limites, là. Mais je comprends le bien-fondé de ce que vous dites. Il faut élargir encore la présomption, mais, à quelque part, il y a des limites. Tu sais, la présomption, tu t'en vas droit au but. Ta réclamation, à moins de preuve contraire, elle est acceptée. Tu bénéficies d'une indemnisation. Quand c'est un tiers, si c'est un livreur, bien, revenons au fardeau de preuve habituel, est-ce qu'il y a une blessure ou une maladie survenue par le fait ou à l'occasion du travail, tu sais, puis le lien de causalité. Moi, je dis : On a mis en place des présomptions, elles sont suffisamment bénéfiques aux victimes. Mais, de l'élargir, je ne suis vraiment pas à l'aise avec ça.

M. Leduc : Pourquoi?

M. Boulet : Bien, parce que, quand c'est un tiers, si vous donnez l'exemple du livreur ou d'une personne qui n'a aucune relation, qui n'est pas un travailleur dont les services sont utilisés par l'employeur, ça ouvre la porte à à peu près... tellement de situations variées où l'employeur, par sa prévention puis par la formation, ne peut pas avoir d'emprise. Ça fait que moi, je me verrais mal que nous adoptions, comme parlementaires, une présomption qui facilite la preuve dans un contexte où les obligations qu'ont les milieux de travail à assumer... Notamment, les employeurs, ils ne peuvent pas prévenir, ils ne peuvent pas avoir d'impact sur le risque d'agression du livreur, là, ça fait que c'est... À mon avis, une présomption, il faut que ça s'assoie sur des probabilités. Il ne faut pas en dénaturer la nature ou sa définition propre, ça fait que...

Mais je comprends très bien ce que vous me dites, là, mais c'est comme si je résumais ma pensée en disant : Il y a des limites à l'application de la présomption. Puis ça n'empêche pas une victime, dans un contexte... indépendamment du contexte où elle est victime d'agression... Puis, on l'a vu dans la définition, là, d'une personne puis l'état du droit, c'est que ça peut être une personne tierce, mais pas pour l'application de la présomption.

M. Leduc : Et, dans le fond, moi, ce que je comprends, c'est que, là, on a identifié les provenances de violence à caractère sexuel puis on dit : Il y a trois gros blocs, il y a les collègues, les supérieurs puis les tiers, qui se déclinent en différentes variations. Là, vous dites, avec raison, je pense : Il est important de faciliter le processus et l'obtention d'une cause gagnée, en quelque sorte. Pour deux de ces trois blocs-là, on trouve ça justifié de le faire, en fait, donner la présomption pour que ça aille plus vite, pour qu'on ne puisse pas se faire trop facilement contester son dossier. C'est

un peu ça que ça fait, la présomption. On donne un outil important de guérison, quand même, par rapport à ce processus-là qui est plus rapide, à deux de ces trois blocs-là presque égaux, là, collègues, supérieurs, tiers. Même que je dirais que, les tiers, il y a plus de monde que les supérieurs. Les tiers, là, c'est à peu près 33 %, justement, puis les supérieurs, c'est 24 %.

M. Boulet : Oui, mais je rappelle que la présomption ne s'applique pas, là, dans le cas des tiers. C'est «par son employeur, l'un des dirigeants», quand c'est une personne incorporée, là, quand c'est une personne morale, «ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur». Donc... Mais, oui, je comprends les situations dans lesquelles ça peut arriver, mais il n'y a rien qui empêche la personne qui fait une réclamation d'assumer son fardeau de preuve. Ici, on facilite la preuve dans des cas spécifiques, quand ça relève de l'employeur, quand ça relève d'une personne qui a une emprise sur la conséquence, quand ça relève d'une personne qui peut, par ses actions de prévention et de formation, éviter que ça se produise. Mais, indépendamment des actions de prévention et de formation de l'employeur, si ça provient d'un tiers, il n'y a pas nécessairement d'emprise. Ça n'empêche pas la personne de faire une réclamation, mais tout ce que je dis, c'est que, dans ce contexte-là, la présomption ne s'applique pas, simplement.

M. Leduc : Bien, elle ne s'applique pas en ce moment. Ça, ça me semble une évidence. C'est pour ça qu'on vous propose de le modifier. Mais elle pourrait s'appliquer.

M. Boulet : Tout à fait, oui, mais ce n'est pas l'orientation qu'on a décidée dans ce cas-là. Puis je veux plus que vous me compreniez, là, tu sais, c'est l'employeur ici qui a la possibilité, par ses actions de prévention et de formation, d'éviter que ça survienne quand c'est un de ses dirigeants, quand c'est lui, quand c'est un travailleur dont les services sont utilisés par lui, mais il n'a pas d'emprise, il n'a pas d'impact, peu importe ce qu'il fait en prévention puis formation, il n'a pas d'impact pour éviter... en fait, pour éliminer le risque que ça survienne de la part d'un tiers qui vient sur les lieux de travail, comme un livreur. C'est pour ça, là. Peut-être que je me répète, là, mais, je pense, j'ai fait tous mes commentaires.

• (16 h 40) •

M. Leduc : Parce qu'on ne parle pas exactement de la même chose. Vous me parlez de la prévention. Ce n'est pas de ça que je vous parle, moi, c'est de la présomption pour la... pour... pour l'indemnisation puis la reconnaissance. Ce n'est pas le même sujet.

Le but du projet de loi, là, de ce que j'ai compris, là, c'était d'en quelque part encourager les victimes, c'est-à-dire : Allez-y, dans le système judiciaire, allez-y, faire votre plainte, on va faciliter trois, quatre affaires dans votre vie à travers des articles puis des serrages de boulon à gauche, à droite. C'est ça, le message qu'on envoie.

M. Boulet : Mais ça, à 28.0.2, on y répond, là. Dans le délai de trois mois, la présomption ici, c'est présumé être une lésion professionnelle, et ça, ça peut provenir d'un tiers. Ça, ce n'est pas limité. Il y a le premier paragraphe, blessure ou maladie, et, dans le deuxième cas, quand ça survient dans les trois mois après la violence à caractère sexuel, la présomption de maladie s'applique indépendamment de qui est l'auteur, même si c'est le livreur auquel vous faites référence. Donc, ça s'applique ici, là, à 28.0.2. Je ne sais pas si on a la même compréhension.

M. Leduc : Je ne pense pas. De quel article vous faites référence?

M. Boulet : Le 28.0.2, là, quand ça survient dans les trois mois après que ce dernier a subi la violence à caractère sexuel sur les lieux de travail. Donc, le livreur qui vient sur les lieux de travail, c'est présumé être une lésion professionnelle. Donc, il y a deux présomptions, là.

M. Leduc : Oui, oui, mais moi, je vous parle des tiers, évidemment, qui pourraient être à l'extérieur du milieu de travail.

M. Boulet : Tout à fait. Ça s'applique à eux.

M. Leduc : Bien non, vous venir de dire sur les lieux de travail.

M. Boulet : Oui, sur les lieux de travail.

M. Leduc : Moi, je vous parle d'un tiers à l'extérieur du milieu de travail.

M. Boulet : Ah! ça, non. Je comprends...

M. Leduc : Parce qu'on vient de dire que, pour les collègues puis les supérieurs à l'extérieur du travail, c'est correct, on leur donne la présomption pareil.

M. Boulet : Bien, quand la violence est faite par un dirigeant, un travailleur dont les services sont utilisés, on ne fait pas référence aux lieux spécifiques, aux lieux de travail. Mais, à 28.0.2 on fait référence aux lieux de travail, et là ça peut survenir de la part d'un tiers, un livreur ou un fournisseur aussi, là. On utilise souvent le livreur, là, mais je ne voudrais pas le stigmatiser, là, le livreur, là. Ça peut être un fournisseur aussi.

M. Leduc : Moi, ce que je comprends, c'est qu'il y a comme deux niveaux, là : qui fait le harcèlement puis où se passe le harcèlement.

M. Boulet : Là, vous mettez l'accent sur le lieu, là. Oui.

M. Leduc : Bien, c'est important parce que ça peut être contesté. Puis sur le «qui le fait», là, à 28.0.1, on vise assez large. Nous, on dit : Il faut viser plus large pour inclure les tiers, notamment quand ils ne sont pas au travail. Tu sais, vous disiez tantôt : Ah! les préventions, c'est difficile de faire de la prévention pour les employeurs si c'est des tierces personnes. Bien, ils ont quand même cette obligation-là de le faire.

M. Boulet : Totalemment. Mais mon commentaire s'appliquait plus particulièrement à 28.0.2. L'employeur, indépendamment de ce qu'il fait pour prévenir et former, n'a pas d'impact sur ce qui survient à l'extérieur des lieux de travail. Puis le délai de trois mois, comme on a déjà discuté, il respecte la littérature à cet effet-là, là. Ça fait que moi... Mais je comprends ce que vous me dites, là. Vous voudriez élargir la présomption. Et nous, on ne trouve pas ça souhaitable, parce que l'employeur, indépendamment de ce qu'il fait pour prévenir et corriger, là, parce que ça peut être porté à sa connaissance, il n'a pas d'impact sur le résultat. Merci.

M. Leduc : Juste pour bien comprendre, là, tantôt, vous m'avez dit : 28.2... Vous dites : 28.0.2 le fait. Corrigez-moi si j'ai mal compris, mais 28.0.1 dit «une blessure ou une maladie», tandis que 28.0.2 dit juste «une maladie». Il ne concerne pas les blessures. Est-ce que j'ai bien compris?

M. Boulet : Oui, tout à fait.

M. Leduc : Bon, d'autant plus important d'intervenir sur 28.0.1, dans ce cas-là.

M. Boulet : Oui, mais j'ai déjà dit mon... J'ai fait mes...

M. Leduc : Je comprends, mais vous avez dit tantôt : 28.0.2 le fait.

M. Boulet : Il le fait, mais c'est sur les lieux de travail.

M. Leduc : Mais juste pour les maladies.

M. Boulet : Puis pour les maladies, tout à fait.

M. Leduc : Mais pas pour les blessures.

M. Boulet : Non.

M. Leduc : Bon, verre à moitié plein, verre à moitié vide, on le voit chacun de notre façon. Mme la Présidente, je vais fermer là-dessus. Moi, j'avais compris que l'objectif du projet, c'était de faciliter les choses pour les victimes, de les encourager à faire des plaintes, à faire des processus. La présomption, c'est la nature de la bête. C'est de dire à la personne qui a été victime d'une violence à caractère sexuel : On te croit. C'est un peu le... le hashtag #ontecrois, #jetecrois. Puis il y a une présomption, puis tu n'as pas besoin de faire une démonstration compliquée, puis te faire questionner, puis te faire démonter par l'avocat de l'autre bord. Il y a une présomption, puis on procède.

Puis là on dit : On donne des présomptions, mais, dans la loterie de qui a perpétré la violence à caractère sexuel, tourne ta roue. Si la roue tourne, puis, dans ta loterie, tu tombes sur un collègue, c'est bon, tu as la présomption. Si la roue tourne, puis ça tombe sur un supérieur, c'est bon, tu as la présomption. Si la roue tourne, vous avez un tiers de chance, une chance sur trois que ça tombe sur un tiers, bien là, les patrons... Il est un peu craintif. On a préféré ne pas trop aller dans ce terrain-là. Je trouve ça dommage.

M. Boulet : En fait... Mais moi, je suis en désaccord. C'est deux nouvelles présomptions, oui, qui ne sont pas souhaitées ni souhaitables de la part des employeurs. Et, comme je mentionnais au collègue de Jean-Talon, on respecte les libellés actuels de la loi puis on n'a pas bousculé l'état de la jurisprudence. C'est quand même des facilitateurs de preuve. Et ce n'est pas parce que la présomption ne s'applique pas, vous le savez, qu'on ne peut pas faire une réclamation et démontrer que c'est survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Je pense qu'on fait un grand pas en avant. Le verre est pas mal plein, mais je sais que vous souhaiteriez qu'il soit encore plus plein. Mais il faut quand même tenir compte de ce qui est potentiellement prévenant de la part de l'employeur puis ce que l'employeur peut faire par ses actions et initiatives. Puis il n'y a pas que l'employeur puis les milieux de travail, il y a la CNESST puis il y a le TAT aussi, là, ça fait que... Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'amendement? M. le député de Jean-Talon.

M. Paradis : Merci. Donc, je comprends, M. le ministre, hein, c'est... Il y a une question ici, je pense, d'équilibre à atteindre dans l'application de cette présomption-là, et je comprends que les termes de l'amendement proposé par le collègue d'Hochelaga-Maisonneuve sont très larges. J'aimerais, moi, vous amener sur une situation qu'on voit parfois, malheureusement, revenir dans l'actualité. Et, là où j'aimerais peut-être vous entendre là-dessus... Parce que ce que vous dites, ce qu'on veut, c'est que la présomption s'applique surtout quand l'employeur a une certaine forme de capacité à prévenir, et, lorsqu'il s'agit de tiers, par exemple des clients, des livreurs, qui est un exemple, là, il y a... c'est difficile de faire appliquer cette présomption-là parce que, là, on impose un fardeau additionnel aux employeurs.

Mais qu'en est-il, par exemple, en milieu scolaire, où l'école a un rôle à jouer autant avec le personnel qu'avec les élèves? Et il peut arriver des cas, donc, où il y a des agressions physiques, du harcèlement psychologique qui peut être à caractère sexuel et qui vise, donc, le personnel de notre système scolaire. Est-ce que ce ne serait pas un cas, à ce moment-là, où il y a, justement... Là, on n'a pas cette différence-là que vous évoquez, M. le ministre, là, que c'est difficile pour l'employeur de prévenir ou d'avoir une capacité, donc, à agir dans ces cas-là. Est-ce que ce n'est pas un cas où, ici, la présomption devrait s'appliquer?

M. Boulet : Oui. Puis c'est du cas par cas. Puis, dans chaque établissement, il y a une obligation de mettre en place un programme de prévention, d'identifier les risques et d'avoir un plan pour éliminer les risques. Et les établissements scolaires ne sont pas des exceptions. Ça peut survenir entre collègues de travail, ça peut survenir entre un supérieur immédiat et un professeur, ça peut survenir dans un autre contexte. Et, si la personne est un travailleur au sens de la Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles, elle peut faire une réclamation, et les... Je résumerais en disant que les obligations de formation et de prévention s'appliquent de la même manière dans les établissements scolaires que dans les milieux de travail, par ailleurs.

M. Paradis : Mais donc, dans ces cas-là, ce n'est pas une situation où vous voudriez voir la présomption s'appliquer.

M. Boulet : Pardon?

M. Paradis : Ce n'est pas... Donc, ces cas-là, donc, dans le... dans le milieu scolaire, ce n'est pas un... ce n'est pas un cas où vous voudriez voir la présomption pouvoir s'appliquer.

M. Boulet : Bien, la présomption de 28.0.2, par exemple, pourrait très bien s'appliquer si ça survient dans les trois... La maladie... Oui, s'il y a une violence à caractère sexuel sur les lieux de travail, c'est présumé être une lésion professionnelle, absolument.

M. Paradis : Mais, à l'inverse, pas 28.0.1.

• (16 h 50) •

M. Boulet : Bien, dépendamment du contexte, là, oui, si... Oui, c'est présumé être survenu par le fait ou à l'occasion du travail si c'est commis par l'employeur, l'un de ses dirigeants dans le cas d'une personne morale — là, ce n'est pas forcément le cas, mais... — ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur et l'établissement. Dans la mesure où ça respecte la définition de l'employeur, la présomption de 28.0.1 pourrait s'appliquer, dépendamment des circonstances de l'espèce, là.

M. Paradis : ...mais donc, si je comprends bien, pas s'il s'agit d'un élève ou d'un étudiant, dans le contexte scolaire, ou d'un bénéficiaire du service, dans le contexte, par exemple, du système de santé. Là, ça ne s'appliquerait pas, 28.0.1. Il y aurait... La présomption de 28.0.1 ne s'appliquerait pas. C'est ça?

M. Boulet : Si c'est... Pardon? Si c'est l'élève...

M. Paradis : Si la personne qui est visée ou qui aurait commis la violence est un élève, par exemple, ou un étudiant, dans le cas du système scolaire, ou, dans le cas du système de santé, un bénéficiaire des services.

M. Boulet : Oui, la présomption de 28.0.2 pourrait s'appliquer.

M. Paradis : 28.0.2.

M. Boulet : Pas le 28.0.1, non, effectivement, vous avez raison.

M. Paradis : Et est-ce que vous l'avez considéré?

M. Boulet : Bien, on l'a considéré, mais, en même temps, il ne faut pas rendre les présomptions trop complexes à appliquer. Puis c'est des présomptions. Encore une fois, la personne pourrait faire une réclamation puis être indemnisée, là, dépendamment, encore une fois, des circonstances de chaque cas. Mais le 28.0.2 pourrait s'appliquer.

M. Paradis : Puis, à 28.0.1, est-ce que vous seriez prêt à le considérer?

M. Boulet : Non. Il y a quand même la possibilité de faire une réclamation et de démontrer.

M. Paradis : Très bien. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres interventions sur l'amendement? Je vais mettre aux voix l'amendement du député...

Une voix : ...

La Présidente (Mme D'Amours) : Parfait. Un vote par appel nominal. Mme la secrétaire, s'il vous plaît.

La Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

La Secrétaire : M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Contre.

La Secrétaire : Mme Tremblay (Hull)?

Mme Tremblay : Contre.

La Secrétaire : M. Dufour (Abitibi-Est)?

M. Dufour : Contre.

La Secrétaire : Mme Poulet (Laporte)?

Mme Poulet : Contre.

La Secrétaire : Mme Boivin Roy (Anjou—Louis-Riel)?

Mme Boivin Roy : Contre.

La Secrétaire : M. Morin (Acadie)?

M. Morin : Pour.

La Secrétaire : Mme Caron (La Pinière)?

Mme Caron : Pour.

La Secrétaire : Mme D'Amours (Mirabel)?

La Présidente (Mme D'Amours) : Abstention. Donc, l'amendement est rejeté. Nous revenons à l'article 4 tel qu'amendé. Est-ce qu'il y a des commentaires? M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : J'aimerais entendre le ministre sur 28.0.2. Quand on dit : «Une maladie d'un travailleur qui survient dans les trois mois après que ce dernier a subi de la violence à caractère sexuel sur les lieux du travail est présumée être une lésion professionnelle», je ne comprends pas pourquoi on met trois mois.

M. Boulet : C'est... Comme je l'ai déjà expliqué, collègue, c'est conforme aux recommandations des experts médicaux. Seules les maladies qui surviennent dans les trois mois de la violence à caractère sexuel subie par le travailleur sont considérées aux fins de l'application de la présomption. Puis il ne faut pas oublier que le délai de présentation de la réclamation, maintenant, c'est deux ans, alors, non, c'est le... sur les recommandations des experts médicaux. J'ai eu des échanges, pas mal, avec les groupes lors des consultations particulières. Il y en a qui souhaitaient, évidemment... Certains groupes que je ne nommerai pas ne souhaitaient pas cette présomption-là du tout. Il y en a quand même plusieurs qui appuyaient le fait que c'était compatible avec les recommandations des experts médicaux. Et je me limiterai à ça.

M. Leduc : Est-ce qu'il y a beaucoup, comme ça, dans la loi ou dans d'autres lois, des présomptions avec des délais? Moi, j'avoue que je n'ai pas de souvenir d'en avoir vu.

M. Boulet : Bien, il y a peu de lois qui comprennent autant de présomptions.

M. Leduc : ...du travail, sur la santé et sécurité, mais avec des délais, des mois, comme ça?

M. Boulet : Oui, mais il y a beaucoup de présomptions, et celle-là, elle est compatible avec l'état du droit. Tu sais, on aurait pu ne pas avoir cette présomption-là. Et déjà l'existence de cette présomption-là constitue une avancée considérable.

M. Leduc : Bien, c'est comme si vous l'avanciez, mais si vous ne vouliez pas trop l'avancer tant que ça. On y met une petite...

M. Boulet : C'est parce qu'il y a tout le temps une limite, hein, à une présomption. Tu sais, il faut se fier à l'expertise, puis l'expertise veut qu'à l'intérieur de trois mois la probabilité... Puis une présomption, ça s'appuie sur une balance de probabilités. La probabilité est que... Donc, c'est la raison pour laquelle ce délai-là est existant.

M. Leduc : Mais je me rappelle des échanges que vous avez eus. Puis moi, je me suis fait beaucoup envoyer de communications par le milieu populaire syndical, puis ils ne comprennent pas de quoi vous parlez quand vous dites «la littérature». Avez-vous comme des textes, ou des médecins, ou des... C'est qui, ça, la littérature?

M. Boulet : Bien, c'est les experts médicaux de la CNESST, qui nous confirment que la probabilité est qu'à l'intérieur de trois mois on peut présumer. Ah! puis on a eu des échanges avec, encore une fois, plusieurs groupes qui sont venus en consultations particulières.

M. Leduc : Oui, c'est ça, puis, justement, ils ne comprennent pas c'est quoi, cette affaire-là de trois mois, puis ils ne comprennent pas c'est qui, les experts. Puis là vous dites : Les experts médicaux de la CNESST.

M. Boulet : Oui, exact. Mais il y en a qui trouvaient ça trop long. Reconnaissons qu'il y a des groupes qui sont venus qui trouvaient que trois mois, c'était long, puis il y en a...

M. Leduc : Il y a des groupes qui sont venus qui voudraient...

M. Boulet : Ah! tout à fait.

M. Leduc : ...rayer des pans complets des lois du travail, M. le ministre.

M. Boulet : J'aime bien le terme du collègue de Jean-Talon, qui dit : C'est un équilibre, hein? Une loi, ce n'est pas tout le temps noir, ce n'est pas tout le temps blanc. Parfois, il y a un équilibre. Puis je pense qu'on a mis la barre au bon endroit.

M. Leduc : Bon, vous le trouvez bien raisonnable, mon collègue.

M. Boulet : Bien, il est comme... il est raisonnable, comme nous tous.

M. Leduc : Comme moi aussi, donc.

M. Boulet : Comme vous aussi.

M. Leduc : Ah! OK. Fiou! J'avais peur que vous me fassiez un message par personnes interposées.

M. Boulet : On est tous dans la même équipe.

M. Leduc : OK. Je suis rassuré, je suis rassuré. Notre bonne collaboration demeure. Blague à part, M. le ministre, j'essaie de comprendre c'est qui, ça, les experts médicaux de la CNESST. Il n'y a pas de médecin résident à la CNESST, à ma connaissance. C'est...

M. Boulet : Bien oui, il y a des experts médicaux à la CNESST, bien oui, tout à fait.

M. Leduc : Ah! bien, je parle des médecins résidents, là. Ce n'est pas une... Il n'y a pas une clinique, qu'on va à la CNESST, puis il y a des médecins, là.

M. Boulet : Non, mais il y a des médecins qui travaillent pour la CNESST et qui travaillent en indemnisation, en prévention. Il y en a... il y en a plusieurs, là. Je ne sais pas combien il y en a en tout, à la CNESST, mais il doit y en avoir des dizaines ou des... Il y en a combien? Mylène, il y en a combien, de médecins, en tout?

Une voix : ...

M. Boulet : Oui.

M. Leduc : Et là c'est le regroupement de l'ensemble de ces médecins-là de la CNESST qui ont dit trois mois.

M. Boulet : Ah non! Je ne dirais pas ça. C'est ceux qui nous aident à élaborer le projet de loi qui se penchent sur la probabilité, sur la balance des probabilités puis qui en viennent à la conclusion que, trois mois, la probabilité est suffisante pour permettre l'application d'une présomption. Mais...

M. Leduc : Souvent, un choc post-traumatique, ça peut apparaître même beaucoup plus tard que trois mois, il me semble.

M. Boulet : Bien, encore une fois, la preuve peut se faire. La présomption, ce n'est pas la fin du monde. C'est un facilitateur de preuve.

M. Leduc : Oui, mais c'est la fin du monde pour bien du monde, justement.

M. Boulet : Oui, mais, bon, je pense, j'ai fait mes commentaires.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. M. le député de l'Acadie, la parole est à vous.

• (17 heures) •

M. Morin : Merci, Mme la Présidente. Donc, je vais... je vais continuer, si vous... si vous me permettez, à l'endroit où le collègue d'Hochelaga-Maisonneuve s'est arrêté, parce qu'en fait, M. le ministre... D'ailleurs, je constate qu'à 28.0.1 on parle d'une blessure ou d'une maladie puis, à 28.0.2, on parle uniquement d'une maladie qui survient dans les trois mois. Donc, théoriquement, une blessure dans le cadre d'une violence à caractère sexuel pourrait survenir dans les trois mois, mais même plus, et c'est ça... et c'est ça, le...

Puis je comprends que vous avez eu un débat avec le collègue d'Hochelaga-Maisonneuve, mais, si je reprends, entre autres... puis il y a plusieurs groupes qui y ont fait référence, mais, entre autres, Juripop, on dit clairement que le délai de trois mois, puis ça, c'est un enjeu que je trouve important, «le délai de trois mois n'est pas représentatif de la complexité et de la variabilité des répercussions des violences à caractère sexuel. Ses conséquences et les diagnostics qui en découlent peuvent émerger au fil du temps, et un délai fixe, de surcroît aussi court, ne tient pas compte de la diversité des expériences vécues par les personnes victimes, de la réalité médicale afférente.» Et là on rajoute : «Afin de garantir une justice véritablement équitable et sensible à la réalité des violences à caractère sexuel, Juripop recommande la suppression du délai de trois mois. Cette modification permettrait une évaluation plus approfondie des liens entre les violences subies et les troubles de santé, donnant ainsi aux personnes victimes de la reconnaissance et du soutien nécessaire, indépendamment du moment où les effets néfastes de ces violences se manifestent.»

Et il y a, par la suite, le mémoire de la FIQ, donc, de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec, qui souligne également : «La maladie survient après l'événement de violence à caractère sexuel. 28.0.2 vient limiter le droit de bénéficier de la présomption.» Puis «la FIQ s'interroge sur les cas d'application de ces articles». Et c'est la même chose pour le Syndicat de la fonction publique.

Mais je reviens... je reviens au mémoire de Juripop. Puis j'ai tendance, honnêtement, à faire miens leurs propos, bien que je ne sois pas un expert. Je ne suis pas... je ne suis pas un médecin, là, ni un psychologue, mais je pense que, quand un groupe qui accompagne des victimes aussi régulièrement que Juripop nous dit que le délai de trois mois n'est pas représentatif de la complexité et de la variabilité des répercussions des violences à caractère sexuel, bien, je pense qu'il faut... il faut aussi honnêtement y réfléchir.

Puis, si vous tenez, effectivement, à ce qu'il y ait une présomption, puis je peux comprendre que vous puissiez y tenir, M. le ministre, bien, à ce moment-là, pourquoi ne pas la mettre plus longue? Parce que, moi, ce que... ce que certaines personnes m'ont dit, c'est que, quand une personne subit un traumatisme à cause de violence à caractère sexuel, pas toujours mais à l'occasion, ça va prendre plus que trois mois. Puis là, vous l'avez dit vous-même, de toute façon, c'est juste une présomption. Ça ne permettrait pas, de toute façon, à la victime de déposer une plainte puis de faire la preuve. Mais, si on est pour avoir une présomption, moi, je vous dirais qu'au minimum elle devrait tenir compte de la réalité de ce que peuvent vivre des victimes. Donc, ou bien, comme Juripop, on l'enlève, ou elle est plus longue pour tenir compte de la réalité sur le terrain. C'est tout. Merci.

M. Boulet : ...bref, collègue, hein, je pense que j'ai déjà adressé la question. Je comprends Juripop, mais il ne faut pas, collègue, confondre le délai de trois mois avec le délai de production de la réclamation, qui est de deux ans, et ceci dit avec respect pour Me Sophie Gagnon, que... pour qui j'ai énormément d'estime, là. Mais il y a cette nuance-là qu'il faut faire. Puis, collègue, le Conseil du patronat du Québec trouve ça trop long, le trois mois, ainsi que d'autres groupes, puis c'est quand même une association qui est extrêmement représentative du monde patronal, là. Ça fait qu'encore une fois je reviens aux propos de notre collègue de Jean-Talon : Équilibre.

Et, pour répondre, collègue d'Hochelaga-Maisonneuve, il y en a 40, experts médicaux, à la CNESST, dont deux psychiatres. C'est tout. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres interventions sur l'article 4? Oui, M. le député.

M. Morin : Juste très brièvement, si vous permettez. Je comprends, de la part de M. le ministre, qu'on rallonge le délai à deux ans pour la réclamation parce qu'on veut donner plus de temps aux victimes, mais... Puis je ne

vous dis pas nécessairement que la présomption doit être à deux ans, là, mais, pour la présomption, on l'a restreint à trois mois. Ça fait que j'essaie de voir. Je comprends que c'est toujours intéressant d'avoir un équilibre dans n'importe quoi, mais on passe de deux ans, pour le délai de réclamation, à trois mois pour la présomption. Je trouve que, là, il y a peut-être un déséquilibre. Alors, c'est le commentaire que je voulais vous soumettre. Voilà.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Donc, l'article 4, tel qu'amendé, est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Adopté. Nous passons maintenant à l'article 5. M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. 5. L'article 38 de cette loi, modifié par l'article 12 du chapitre 27 des lois de 2021, est de nouveau modifié, dans le cinquième alinéa :

1° par le remplacement de «seul le professionnel de la santé désigné par cet employeur a droit d'accès, sans frais,» par «l'employeur n'a pas droit d'accès»;

2° par l'insertion, à la fin, de «; seul le professionnel de la santé désigné par cet employeur y a droit, sans frais».

Commentaire. En fait... Puis, je pense, j'ai déjà amorcé la...

Des voix : ...

M. Boulet : OK. C'est simplement de clarifier que l'employeur n'a pas droit d'accès. Seul le professionnel de la santé y a droit. Et c'est exactement le même paradigme qu'actuellement. Et le projet de loi ne le change pas. C'est le professionnel de la santé.

La clarification est en lien avec l'introduction des infractions spécifiques, là, afin de rendre ça plus précis, pour répondre au principe qu'une obligation sujette à sanction pénale doit être bien comprise, là, à sa lecture. Et le professionnel de la santé, dans les cas de contestation, il a accès aux informations médicales, et c'est lui qui est responsable de traduire le contenu, comment il faut l'analyser, comment il faut l'interpréter, cette information médicale-là. Et il fait, bien sûr, un transfert d'un sommaire, d'un résumé qui permet à l'employeur de bien exercer ses droits. Alors, voilà. C'est tout, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Commentaires sur l'article 5? Oui, Mme la députée de La Pinière.

Mme Caron : Merci, Mme la Présidente. Alors, je suis un petit peu mélangée après l'intervention de... l'explication du ministre, parce qu'on avait la Fédération des chambres de commerce, le... aussi le Conseil du patronat puis même l'Ordre des CRHA, si je ne m'abuse, qui... qui trouvaient que ça venait modifier, cet article-là, l'accès de l'employeur au dossier médical, et c'était... Ce n'était vraiment pas unanime. Alors, je ne comprends pas pourquoi M. le ministre vient de dire que ça ne change strictement rien, parce que c'était... c'est quelque chose qui était... qui représentait vraiment une préoccupation importante pour ces groupes-là.

Et, si je... Je cite, par exemple, la Fédération des chambres de commerce du Québec, où... qui soulignait que la loi, la LATMP, a deux missions, «celle de l'indemnisation en cas de lésion professionnelle mais également le retour au travail», et que le dossier... l'accès au dossier médical «peut contribuer au processus de réinsertion en emploi suivant une absence en raison d'une lésion professionnelle». Alors, si l'employeur n'a plus accès, qu'est-ce qui... qu'est-ce qui se passe dans ces cas-là? Ce n'est pas... Ce n'est pas clair et limpide pour moi.

La Présidente (Mme D'Amours) : M. le ministre.

M. Boulet : Oui. Bon, je comprends le point, mais c'est sûr que, là, on rajoute l'infraction. L'employeur n'a pas droit, puis seul le professionnel de la santé désigné y a droit. En fait, c'est une cristallisation de ce qui se fait. C'est pour ça que je dis : Il n'y a pas de changement de paradigme. L'employeur a droit d'accès, même sans frais, au dossier que la commission possède au sujet de la lésion professionnelle.

Mais ce qui est important... Puis, à l'origine, puis je n'étais pas là, là, mais c'était prévu que l'employeur ne pouvait pas avoir un accès direct à tout ce qui est médical parce qu'il n'a pas l'expertise pour bien interpréter le contenu du dossier médical du travailleur. C'est la raison pour laquelle le canal qui a été privilégié, c'est le professionnel de la santé désigné par lui. Et donc le professionnel de la santé, qui est un médecin, lui peut analyser et informer adéquatement l'employeur et lui donner ce qui est pertinent pour exercer son droit, notamment, à une défense pleine et entière, et lui faire un sommaire qui permet à l'employeur d'orienter la préparation de son audience, ultimement, là, au Tribunal administratif du travail, là. Donc, il peut accéder à ce qui est requis pour faire valoir ses droits.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Mme la députée.

Mme Caron : Oui. Merci, Mme la Présidente. Ce que nous disait... Parce que, là, vous parlez du dossier qui est à la commission, mais est-ce qu'il n'y a pas une différence entre le dossier qui est à la commission, qui est accessible, et le dossier strictement médical?

• (17 h 10) •

M. Boulet : Oui. Bien, c'est prévu qu'il n'a pas droit d'accès au dossier médical, mais il a droit d'accès au dossier que la commission possède. Bon. Puis je vous dirais, en pratique... Bon, j'ai peut-être eu le privilège d'avoir pratiqué, là, mais, quand tu vas devant le Tribunal administratif du travail, tu reçois la totalité des informations ainsi que les notes évolutives, là, puis ça te permet de bien préparer ton dossier, là. Si c'est la préoccupation de la Fédération des chambres de commerce, il n'y a pas de changement à la façon actuelle de faire. Ça fait que je vous rassure là-dessus.

Mme Caron : Et le Conseil du patronat, lui, disait... faisait valoir que c'est déjà difficile de trouver, sur le marché, des médecins désignés qui vont accepter de faire un résumé de dossier pour les employeurs, alors, trouvait que ça pouvait peut-être être encore plus difficile si le médecin doit trier lui-même quelle information il doit donner à l'employeur.

M. Boulet : Permettez-moi d'être en partie en désaccord. C'est sûr qu'on ne règlera pas la pénurie de professionnels, de médecins désignés par les employeurs, mais il s'est développé, au Québec, une expertise phénoménale en matière de santé, sécurité au travail dans toutes les régions. Mais c'est sûr qu'il y a une difficulté de recruter des membres du Bureau d'évaluation médicale, mais ça, c'est une autre problématique.

Mais, moi, qu'on me dise : Il y a une difficulté... En même temps, il faut protéger la confidentialité d'informations médicales, là, qui sont spécifiques aux travailleurs. Puis je pense que c'est quand même aussi une belle façon de faire. Puis ça n'a pas provoqué d'enjeux particuliers. Puis je pense qu'on s'est servis du projet de loi pour clarifier mais pas changer à cet égard-là.

Mme Caron : D'accord.

La Présidente (Mme D'Amours) : Mme la députée.

Mme Caron : Oui. Alors, ça va pour l'instant, pour ce point-là. Si je peux me permettre de faire une petite parenthèse, parce que, quand on... J'ai dû... j'ai dû sortir pour aller en Chambre quand on a commencé ce bloc-là sur cette loi-là, puis, M. le ministre m'avait dit, pour ma préoccupation à propos de chèques emploi-service, on y reviendrait dans ce bloc-là, et qu'il y a une fiche qui est préparée, qui sera peut-être disponible demain. Mais, au rythme où on va, peut-être que le projet de loi sera adopté... pas adopté, mais qu'on aura terminé l'étude détaillée d'ici le moment du dépôt de la fiche. Alors...

M. Boulet : Or, je m'assure... Puis effectivement il est probable qu'on finisse aujourd'hui. Mais, oui, je... j'ai fait préparer une fiche, qu'on va résumer puis que je vais vous présenter, bon, à la fin de nos... de notre projet de loi sur la Loi sur les accidents de travail, maladies professionnelles, et ce qui va pouvoir se faire pour les chèques service-emploi, là, parce que c'est une réalité que je ne possède pas tant, là.

Mme Caron : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres... Oui, M. le député de Jean-Talon.

M. Paradis : Merci. J'ai bien noté ce que vous mentionnez. Et c'est vrai que, quand on regarde l'article, l'article en lui-même, il semble cristalliser l'état du droit. Cependant, je nous invite peut-être déjà, là, à regarder dans l'ensemble des... les trois prochains articles qu'on étudie, là, avec toutes les modifications, là, à ces articles-là, donc, 5, 6, 7, puis avec l'article 16 de la loi, là, qui crée une infraction pénale, vous l'avez mentionné, M. le ministre. Et là je suis dans la foulée de ce qu'indiquait, là, ma collègue la députée de La Pinière et moi, je base, en fait, mes questions que je vais vous poser, M. le ministre, notamment, sur le mémoire du Barreau du Québec.

Le mémoire du Barreau du Québec indique une préoccupation pour le droit à une défense pleine et entière de l'employeur dans certains cas. Quand on regarde... Le Barreau se concentre sur l'article 7 du projet de loi, mais je pense qu'il faut regarder 5, 6, 7 ensemble et se demander, donc... Parce que, là, depuis le début, puis c'est très correct, on se met toujours dans la perspective de la victime, de la perspective où il y a une forme de harcèlement, une forme de violence physique ou psychologique, dont, notamment, les violences à caractère sexuel. Maintenant, on doit garder ça en tête pour s'assurer qu'on est en train de faire les ouvertures qui sont nécessaires, et il faut garder aussi en tête l'hypothèse où il y a un bon employeur qui veut se défendre correctement à une allégation qui ne serait pas fondée. Donc, est-ce qu'on donne à cet employeur-là suffisamment d'outils aussi pour faire le travail?

Et là je veux regarder l'effet combiné de 5, 6, 7, parce qu'on dit clairement, dans le premier article, que l'employeur n'a pas accès à l'information médicale. Et, c'est vrai, vous avez raison, la pratique maintenant, c'est que ce n'est pas lui directement, maintenant, qui va jouer dans le dossier médical, ce qui serait absolument inacceptable. Ce serait un recul, même, de dire le contraire. Mais il y a aussi, en jurisprudence, et vous le savez, M. le ministre, une jurisprudence qui dit que l'employeur, pour bien se défendre, doit avoir un moyen d'accéder à l'information pertinente à la lésion ou à la maladie invoquée par la personne pour être capable de dire : Bien non, dans ce cas-ci, ce n'est pas ce dont il s'agit.

Donc là, on crée... on crée une infraction puis on dit : Bien, le professionnel de la santé qui contrevient à l'article qui interdit de donner accès pourrait se voir imposer une pénalité. Est-ce que ça, ça ne pourrait pas avoir comme effet, donc, dans la perspective invoquée par le Barreau, c'est-à-dire de restreindre le droit à une défense pleine et entière, de faire en sorte qu'on fait porter à un médecin le fardeau d'évaluer ce qui est strictement nécessaire? Là, je suis à l'article... l'article 7, hein? Donc, on dit : Là, le médecin va devoir évaluer ce qui est strictement nécessaire pour produire un

résumé qui, lui, va être donné à l'employeur. Est-ce que, là, on ne fait pas porter au professionnel de la santé un fardeau additionnel? Est-ce que ça ne va pas faire en sorte que le professionnel de la santé ne va pas trop vouloir s'avancer? Est-ce qu'il va utiliser uniquement le critère médical ou il va, lui, être capable de juger du caractère stratégique, sur le plan juridique, de l'information en question?

Et là je mets ça dans la perspective où votre gouvernement, M. le ministre, vient d'annoncer — est-ce que c'était aujourd'hui ou hier? — qu'il voulait réduire, donc, la paperasse que les médecins ont à traiter. Donc, est-ce qu'on est en train, peut-être, de créer aussi une situation où on va augmenter les délais, on va augmenter les coûts, parce qu'on va augmenter les risques auxquels font face les personnes qui sont impliquées dans le dossier?

Certains nous ont... nous ont mentionné que le caractère confidentiel des informations auxquelles on ne veut pas donner accès à l'employeur est protégé par d'autres lois. Est-ce qu'on ne va pas générer une augmentation des contestations à l'avance parce que les employeurs ne vont pas vouloir se retrouver dans les situations qu'on vient de décrire?

Bref, c'est ça, un petit peu, que je voulais voir avec vous, si vous aviez évalué plus ça... tout ça, parce que certains disent, en fait, que le projet de loi, ici, est allé plus loin que ce que le comité des expertes recommandait là-dessus, c'est-à-dire qu'il n'y avait pas le critère du strictement nécessaire, qui vient peut-être donner un coup de vis de plus à l'article 7, avec le coup de vis de plus que vous avez donné à l'article 5, avec le coup de vis de plus qui est donné à l'article 16 avec des pénalités. Donc, est-ce que ce n'est pas l'effet combiné, M. le ministre, de tout ça que le Barreau nous invite à considérer avec prudence?

M. Boulet : Ceci dit, avec respect... Puis, dans les représentants du Barreau du Québec, il y avait Me Wagner, que je connais, qui maîtrise bien les enjeux de santé et sécurité. Puis le comité d'expertes, eux autres, ils recommandaient que ça puisse... même, que ce soit un tiers membre d'une corporation professionnelle en matière de santé. Et ça, ça aurait alourdi. Et ça, ça aurait eu l'impact que vous nous soumettez. Puis ce n'est pas... On ne dit pas «strictement nécessaire», là. On n'est pas comme dans le strictement confidentiel. C'est les informations nécessaires. Puis il faut responsabiliser et conscientiser les médecins à cette réalité-là.

Je vous donne un exemple. Tu sais, quelqu'un qui a une lésion musculosquelettique, là — c'est une tendinite, une bursite, une ténosynovite — ce qui est nécessaire, c'est pour permettre à l'employeur de dire : Ça ne peut pas être lié au travail parce que, son travail, il n'y a pas des gestes répétitifs sur une période de temps prolongée. Mais il ne faut pas que le médecin se mette à dire : Le travailleur, il a aussi, «by the way», une maladie de Raynaud, il a aussi de l'arthrose, il a aussi ci puis il a aussi des problèmes d'ordre psychologique. Il faut vraiment que le critère de nécessité s'applique puis, véritablement, que ce soit le professionnel de la santé. Puis, ceci dit aussi avec respect pour le contenu du projet de loi, il faut... Tu sais, puis les médecins ont... en fait, les employeurs, ils ont souvent un conseiller en relations de travail ou un avocat qui aide le médecin, qui est un expert, à témoigner. Puis, si, par exemple, il ne respecte pas ce qui est nécessaire, je sais que l'autre avocat ou l'autre conseiller va dire : Je m'objecte à la recevabilité en preuve parce que ce n'est pas nécessaire ou ce n'est pas pertinent.

Non, je pense que c'est... En fait, c'est un exercice qui nous permettait, je pense, de bien clarifier la façon de faire, qui est respectueuse non seulement de la confidentialité du dossier médical du travailleur, mais aussi de ce qui est requis pour permettre à l'employeur de faire valoir ses droits. Donc, en gros, c'est ma... c'est mon analyse de ces dispositions-là.

M. Paradis : Je pense que la plus grande différence, c'était que, notamment, le comité des expertes n'avait pas inclus l'expression «strictement nécessaires». Donc, ce mécanisme-là que vous venez de décrire était là. Puis je pense que c'est sain, là. Ce qu'on ne veut pas, c'est faire en sorte qu'il y ait des parties de pêche dans le passé des gens puis dans leur dossier médical. On veut absolument, à tout prix, empêcher ça, surtout dans les dossiers très délicats dont on parle, mais on veut aussi permettre une défense pleine et entière de l'employeur à certaines allégations.

M. Boulet : Tellement.

M. Paradis : Donc là, vous avez quand même ajouté ce critère-là par rapport à ce que le comité d'expertes proposait. Puis c'est ce que le Barreau signale, d'ailleurs, hein?

• (17 h 20) •

M. Boulet : Absolument.

M. Paradis : On a posé la question un petit peu au Barreau, puis ils ont dit : Bien, qu'est-ce que vous proposez? Bien, on disait : Bien, nous, on a regardé le comité des expertes, puis déjà, peut-être, ça réduirait nos préoccupations. Est-ce... est-ce que... C'est quoi, l'idée, là, derrière la... Quelle est la réflexion, en fait, derrière l'ajout de cet... cet élément-là?

M. Boulet : Bon, de confier à un tiers, ça pourrait alourdir. Je pense, je me suis exprimé là-dessus. Il faut concentrer l'information médicale dans les mains puis sur le bureau du professionnel, du médecin désigné par l'employeur et s'assurer que ce soit par ce canal-là que l'employeur obtient l'information nécessaire pour faire valoir ses droits. Je pense qu'il y aurait eu une explication de cette nature-là que j'aurais pu proposer au Barreau pour leur faire comprendre que c'est plus une clarification de l'état actuel de faire, mais qui n'est pas nécessairement compris de cette manière-là dans tous les milieux, là.

M. Paradis : Et puis je vois, là, ce que... ce que vous mentionnez sur le mécanisme. Moi, c'est le... J'aimerais avoir votre réponse sur le qualificatif «strictement nécessaires» par rapport à l'état de la jurisprudence actuellement. Donc

là, ce qu'on impose à la personne, c'est «strictement nécessaires». Est-ce que vous voulez, avec ça, cristalliser l'état du droit ou vous vouliez resserrer là-dessus, limiter encore plus ce à quoi on peut avoir accès?

M. Boulet : Mais je ne le vois pas, là, «strictement». En fait, on dit : «Communiquer à cet employeur que les informations nécessaires», donc, il n'y a pas... On n'a pas utilisé le libellé «strictement nécessaires», en tout cas, pas... Moi, je...

M. Paradis : Oui. OK. Bien là, je n'ai pas le texte devant moi, là, puis je...

M. Boulet : Non, mais c'est seulement «nécessaires».

M. Paradis : C'est «nécessaires». Mais...

M. Boulet : Ça fait que, si ça me permet de le préciser, je le précise.

M. Paradis : Mais c'est celui-là qui est ajouté, quand même, là.

M. Boulet : Exact. Ce n'est pas «strictement», c'est «nécessaires».

M. Paradis : C'est «nécessaires».

M. Boulet : Exact.

M. Paradis : Puis ça, est-ce que... Quelle est l'intention derrière l'utilisation de ces mots-là?

M. Boulet : Ah! bien, c'est l'exemple flagrant que je viens de soulever. Ce n'est certainement pas nécessaire de connaître l'état psychologique d'un travailleur à l'égard duquel on conteste l'admissibilité d'une lésion musculosquelettique. Je pense que c'est clair dans ce cas-là.

M. Paradis : Très bien.

M. Boulet : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. M. le député de... d'Hochelaga-Maisonneuve, la parole est à vous.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Il y a un amendement qui est dans le Greffier.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. On va le mettre sur écran, et je vais vous demander la lecture de votre amendement, s'il vous plaît.

M. Leduc : Bien sûr. Insérer, dans l'article 5 du projet de loi, après le paragraphe 1°, le suivant :

1.1° par... l'insertion, pardon, après «ce travailleur», des mots «. Cette interdiction d'accès pour l'employeur s'applique tant au dossier qu'il obtient en vertu [de la] présent article qu'à celui obtenu à la suite d'une demande de révision ou d'une contestation au Tribunal produites en [version] des dispositions du chapitre XI de la présente loi».

C'est un peu en filigrane de ce qui se discute depuis tantôt, à savoir : Il y a un mouvement qui est fait du ministre, dans l'article, qui ne semble pas, en même temps, changer tant de choses que ça. Nous, on constate, hein, notamment avec les expertes, qui nous disent : Bien, c'est un peu bizarre, parce qu'on peut avoir accès à ce dossier-là, après à la révision administrative, à la DRA et au TAT... Donc, l'objectif recherché par le ministre frappe un gros mur à la seconde que c'est contesté. Alors, en cohérence avec l'objectif du ministre, on dépose cet amendement-là.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Commentaires sur l'amendement du collègue d'Hochelaga-Maisonneuve? M. le ministre.

M. Boulet : Bien, ici, je pense, j'ai à peu près fait tous les commentaires qui s'imposaient. Et puis un enjeu d'équité procédurale, là, le droit d'être entendu, le droit de faire valoir sa défense, puis ce qui est nécessaire pour l'exercice d'un droit de contestation soit en révision administrative ou devant le Tribunal administratif du travail... Et la CNESST s'assure tout le temps que les informations... en fait, fait des travaux constamment pour que l'information qui est accessible soit limitée à ce qui est requis pour assurer à l'employeur l'exercice de ses droits. Ça fait que moi, je... Je pense que j'ai mentionné... Puis c'est sûr que vous avez vu des dossiers en révision administrative, des dossiers, aussi, confectionnés par le Tribunal administratif du travail, puis c'est l'information, généralement... En fait, c'est l'information qui est requise pour exercer ses droits, là.

M. Leduc : Je vous lis un extrait...

M. Boulet : Moi, je ne vois pas l'utilité du tout de cette interdiction-là d'accès. Là, ça viendrait en contradiction totale de ce que le collègue de Jean-Talon mentionnait. Pour faire valoir ses droits, tu sais, l'employeur a besoin... Là, ce que vous nous dites : Interdiction d'accès pour l'employeur, même quand il y a une contestation.

Puis je me souviens, sous réserve... Le collègue de Jean-Talon peut peut-être même me guider là-dedans, mais j'ai le souvenir qu'il y avait des décisions de la Cour d'appel du Québec que, quand un travailleur était en contestation, il y avait une renonciation implicite à la confidentialité. Puis, pour moi, ça, ça s'exprime à travers les façons de faire. Et donc je me verrais mal de dire... En fait, les milieux patronaux, là, puis je ne le dis pas souvent, là, mais seraient totalement opposés à ça, là, de dire : Tu n'as pas accès, même s'il y a une contestation. Or, je limiterais mes commentaires.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Je vous lis un extrait du mémoire de l'UTTAM. À la page 21, il dit : «Certes, les porte-parole des employeurs risquent de protester contre ce qu'ils qualifieront d'atteinte à leur droit à une défense pleine et entière, mais une loi peut explicitement prévoir qu'elle limite ce droit pour des raisons d'ordre public et que cette limite est raisonnable. Cela nous semble être justement le cas ici. Empêcher le responsable d'une lésion d'accéder aux détails du dossier médical et du suivi psychologique de sa victime est une limite raisonnable, conforme à l'ordre public.»

M. Boulet : Je n'ai pas d'autre commentaire.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Interventions, commentaires sur l'amendement de... du député d'Hochelaga-Maisonneuve? S'il n'y en a pas, je vais mettre aux voix... Pardon?

M. Leduc : Vote nominal, s'il vous plaît.

La Présidente (Mme D'Amours) : Oui. Mme la secrétaire, un appel au vote nominal, s'il vous plaît.

La Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

La Secrétaire : M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Contre.

La Secrétaire : Mme Tremblay (Hull)?

Mme Tremblay : Contre.

La Secrétaire : M. Dufour (Abitibi-Est)?

M. Dufour : Contre.

La Secrétaire : Mme Poulet (Laporte)?

Mme Poulet : Contre.

La Secrétaire : Mme Boivin... Mme Boivin Roy (Anjou—Louis-Riel)?

Mme Boivin Roy : Contre.

La Secrétaire : Mme Caron (La Pinière)?

Mme Caron : Contre.

La Secrétaire : Mme D'Amours (Mirabel)?

La Présidente (Mme D'Amours) : Abstention. Donc, l'amendement est rejeté. Nous revenons à l'article 5. Est-ce que j'ai des interventions? Est-ce que l'article 5 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Adopté. M. le ministre, nous sommes rendus à l'article 6, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci. 6. L'article 38.1 de cette loi est modifié par le remplacement de «ou la personne qu'il autorise» par «, la personne qu'il autorise ou le professionnel de la santé qu'il désigne».

Commentaire. Bon, ça vise à spécifier que le professionnel de la santé ne doit utiliser ou communiquer les informations qu'il reçoit dans le cadre de son action... de son accès au dossier médical d'un travailleur à d'autres fins que l'exercice des droits conférés à l'employeur par la loi. Merci. C'est complet.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Est-ce qu'il y a des... Oui, Mme la députée de La Pinière.

Mme Caron : Merci, Mme la Présidente. J'aurais juste une question, parce que, depuis tout à l'heure, on parle du médecin dans les échanges. Dans le texte, on lit «professionnel de la santé». Évidemment qu'un médecin est un professionnel de la santé. Je me demandais : Est-ce que c'est aussi élargi, par exemple, aux infirmières praticiennes spécialisées? Est-ce que le professionnel de la santé, ici, peut comprendre les IPS ou si c'est strictement médecin?

M. Boulet : Oui. On l'avait élargi, là, suite à l'adoption de la loi de mon collègue ministre responsable des Services sociaux. Le professionnel de la santé est défini comme... Il y a d'autres professionnels de la santé, là. Il y a les physiothérapeutes, les dentistes et les IPS. S'il vous plaît, mes amis... OK. Mais, oui, tout à fait.

Mme Caron : Sûrement les psychologues aussi, et tout ça, etc., là.

M. Boulet : Oui, oui. Tout à fait, oui.

Mme Caron : Mais IPS aussi serait inclus.

M. Boulet : Oui.

Mme Caron : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : D'autres interventions sur l'article 6? M. le député de...

M. Leduc : ...suspension, Mme la Présidente, s'il vous plaît.

La Présidente (Mme D'Amours) : Je suspends les travaux quelques minutes.

(Suspension de la séance à 17 h 30)

(Reprise à 17 h 32)

La Présidente (Mme D'Amours) : Nous reprenons nos travaux. M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve, la parole est à vous concernant l'article 6.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Là, ce que le ministre fait avec l'article 6, c'est qu'il... «La personne qu'il autorise ou le professionnel de la santé qu'il désigne». Donc, on élargit un peu les personnes qui peuvent être impliquées dans le dossier, si je comprends bien. Les expertes avaient une recommandation à ce niveau-là et disaient : Il ne faut pas le laisser tel quel, il faut rajouter quelque chose. Elles proposaient de rajouter un 38.2.

Puis je vous lis l'extrait de leur mémoire, là. Elles disent : «Dans notre rapport du comité d'expertes, on y trouvait une proposition d'ajouter l'article 38.2 pour encadrer la désignation d'une personne exerçant les droits d'accès de l'employeur au dossier.» Les expertes recommandaient, notamment, qu'il soit «interdit de désigner, pour agir au nom de l'employeur et accéder au dossier de la victime, une personne visée par la réclamation de la travailleuse ou du travailleur si cette réclamation concerne une lésion causée par une violence à caractère sexuel. L'ajout d'une telle interdiction nous semble essentiel pour éviter des situations analogues à celles décrites dans le rapport du comité d'expertes, lors desquelles la personne ayant commis de la violence à caractère sexuel agit comme représentant de l'employeur, avec l'accès au dossier que cela implique, ainsi que la possibilité de contre-interroger la victime lors d'une ordonnance du tribunal. Une telle situation, inacceptable à sa face même, doit absolument être empêchée si on souhaite réellement protéger les victimes de violence à caractère sexuel.»

Je veux essayer de comprendre pourquoi le ministre n'a pas donné écho à cette recommandation.

M. Boulet : Je n'ai pas compris. Je n'ai pas compris le sens de votre... du propos que vous venez de citer.

M. Leduc : Donc, les expertes nous disent... je suis à la page 22, recommandation n° 6, disent qu'un article 38.2... un rajout doit être fait pour obliger l'employeur, en cas de réclamation pour une lésion causée par des violences à caractère sexuel, à désigner, pour agir en son nom et accéder au dossier, une personne qui n'est pas visée par la réclamation et qui n'est pas un proche d'une telle personne.

M. Boulet : En fait, le professionnel de la santé, il est même défini, si je ne m'abuse, dans la Loi sur les accidents de travail, maladies professionnelles, comme un...

M. Leduc : ...des professionnels de la santé. Là, on parle de la personne qu'il autorise.

M. Boulet : Bien oui, mais... La personne qu'il autorise, vous voudriez qu'on spécifie que ça ne peut pas être une personne proche du dossier.

M. Leduc : Je vous lis... je vous lis ce qu'elles ont écrit dans leur rapport.

M. Boulet : Ah! mais je comprends.

M. Leduc : Elles ont dit : «Si la réclamation est déposée à la suite de la violence à caractère sexuel, l'employeur qui exerce son droit d'accès au sens de l'article 38 doit désigner une personne compétente membre d'un ordre professionnel à cette fin. Cette personne ne peut pas être une personne visée par la réclamation du travailleur ni un proche de ce dernier au sens de la loi.»

M. Boulet : Pour moi, ça m'apparaît évident, mais je pense que vous voulez me le faire préciser. Cette personne-là ne peut pas être impliquée dans le processus. C'est complètement incompatible avec les obligations de prévention, les obligations de formation et tous les devoirs qui sont imposés à un employeur dans un contexte et qui font partie de la politique dont le contenu minimal a été discuté et convenu avec nous. Et, selon moi, là, si c'est ce que vous voulez m'entendre dire, ce serait clairement une infraction à son obligation de prévention. Et il faut que ce ne soit pas une personne qui soit impliquée ou qui ait un intérêt spécifique dans le dossier, là. Puis ça ne s'applique pas uniquement pour les actes à connotation sexuelle, là, pour les autres dossiers de nature... tu sais, les maladies d'ordre psychologique, où il y a des lésions aussi, où il y a des personnes qui ne devraient pas être impliquées. Mais je comprends ce que vous dites, puis, pour moi, c'est clairement compris de cette manière-là.

M. Leduc : Mais là on a encore une énième différence de point de vue là-dessus, M. le ministre. Vous, vous me dites : Oui, mais ça ne devrait pas être comme ça. Puis vous avez raison. On est d'accord. Mais ce que les expertes nous disent, c'est que parfois c'est comme ça. Puis là elles nous disent...

M. Boulet : Mais on...

M. Leduc : On peut corriger ça très facilement en rajoutant à peu près deux lignes qui disent que ça ne peut pas être ça. Là, j'avoue que je ne comprends pas ce qui vous pousse à refuser ce rajout-là, qui est assez simple, si, en plus, vous êtes d'accord sur le fond.

M. Boulet : Bien non, je dis : On ne peut pas mettre tous les cas exceptionnels dans nos lois. Je pense qu'il faut être guidés par ce qui doit se faire puis par la règle générale. Puis, moi, ce que je mentionne, c'est que, si la personne qui obtient l'information est directement concernée par la violence à caractère sexuel, c'est clairement une violation puis une infraction à tes devoirs, à ton obligation de prévention. Puis on n'écrit pas tout ce qui peut constituer une infraction, parce que, là, on serait régis puis on aurait une loi pleine d'exceptions. Alors, moi, je pense que le texte est clair puis je pense que mon explication complète puis répond à votre interrogation. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci.

M. Leduc : Je vous lis un extrait de leur mémoire... pas de leur mémoire, pardon, de leur rapport, page 104, parce que c'est des cas vécus, ce n'est pas théorique, là, c'est des cas vécus : «Par ailleurs, dans un dossier où l'auteur d'une agression à caractère sexuel sur le lieu de travail était le conjoint et l'employeur de la personne victime, celui-ci, devenu depuis son ex-conjoint, a demandé à la CNESSST d'obtenir les notes cliniques d'une thérapie que la personne victime a suivie en lien avec d'autres problématiques de santé mentale dans les années précédentes.»

Ça fait que, quand les expertes nous proposent des choses, elles ont joué les deux mains dans la matière, là. Ce n'est pas juste de la théorie. Je ne vous en ai pas soumis 150 000, des exceptions, là. Quand même, M. le ministre, je suis assez raisonnable dans ce que je vous propose. Celle-là me semble aller de soi. Vous dites que vous êtes d'accord.

Moi, je ne suis pas de votre école, de dire que c'est toujours sous-entendu ou que c'est... bien, toujours... je retire le mot «toujours», mais que c'est sous-entendu ou que c'est à eux de bien se comporter. À la limite, ça ne m'intéresse pas trop, le «à bien se comporter». On est supposés de vouloir faciliter la vie des personnes victimes. Puis là on a un cas vécu de vraie matière, puis des expertes nous disent : Ça vaudrait la peine de rajouter une ou deux lignes.

M. Boulet : Moi, j'ai fait mes commentaires. Puis ce n'est pas toujours implicite, là, les infractions pénales. Il y a quand même des devoirs qui sont prévus. Puis, si tu ne respectes pas une obligation qui est prévue dans une loi, tu te mets en position de contrevenir à la loi, et c'est une infraction. Et ce n'est pas implicite, c'est explicite. Voilà.

M. Leduc : ...mais elle ne le sait peut-être pas, que c'est une infraction, puis elle n'a pas les moyens de le savoir, puis elle n'a pas les moyens de mobiliser tel article de loi pour ne pas que ce soit une infraction. Je veux dire, on n'est pas au même degré de discussion. Moi, je vous dis : C'est arrivé. On peut-tu changer des choses très simples pour que ça n'arrive plus? J'ai fait mes...

M. Boulet : Je suis tellement... Puis là-dessus, là, vous savez que c'est une corde sensible pour moi. Et le partenariat puis le travail qu'on fait en collaboration avec Juripop vise spécifiquement à donner la main à des victimes qui sont marginalisées, qui ne connaissent pas leurs droits, qui sont complètement en dehors de la société. Et Juripop est, selon moi, l'organisme à but non lucratif le plus solide pour faire ce type d'accompagnement. Puis, vous avez totalement raison, ce n'est pas tout le monde qui connaît ses droits, malheureusement. Il faut, nous, comme législateurs, constamment se donner les meilleurs moyens pour faire la promotion puis faire connaître. On l'a dit pour les enfants, on l'a dit pour les stagiaires, on l'a dit pour les travailleurs et travailleuses, et on l'a dit ici spécifiquement aux personnes qui sont victimes de violence à caractère sexuel. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres interventions sur l'article 6? Oui, allez-y, M. le député.
• (17 h 40) •

M. Leduc : Si je peux me permettre, je ne vise d'aucune manière à remettre en question la bonne foi du ministre ou sa volonté de vouloir améliorer les choses. Je trouve juste qu'on a des occasions faciles d'intervenir, peu complexes, qui ne demandent pas de réécriture fondamentale puis qui ne modifient pas le grand équilibre du droit. Ça, c'en est un très simple, très pointu. J'aurais trouvé ça intéressant qu'on le travaille un peu plus, mais, bon, je comprends que ce ne sera pas possible aujourd'hui.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Maintenant, je suis prête à mettre aux voix l'article 6. Est-ce qu'il est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Adopté. Maintenant, l'article 7. M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. 7. L'article 39 de cette loi, modifié par l'article 13 du chapitre 27 des lois de 2021, est de nouveau modifié :

1° par le remplacement, dans le premier alinéa, de «il peut, à cette occasion, faire à cet employeur» par «il ne peut, à cette occasion, communiquer à cet employeur que les informations nécessaires pour lui faire»;

2° par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de «La personne» et de «qu'elle» par, respectivement, «L'employeur ou la personne qu'il autorise» et «qu'il».

Commentaire. Bien, en fait, on a eu les discussions, là, ça précise que le professionnel de la santé, quand il fait rapport, il communique les informations nécessaires et donne un avis aux fins de l'exercice par l'employeur de ses droits. Alors, je pense qu'on a eu la discussion abondamment. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Mme la députée de l'Acadie... non, La Pinière, pardon, la parole est à vous.

Mme Caron : Merci, Mme la Présidente. Donc, justement, le ministre a fait référence aux discussions qu'on a eues avant. Alors, est-ce qu'on... Ce serait juste de comprendre que, lorsqu'on dit que le professionnel de la santé ne peut communiquer à cet employeur que les informations nécessaires pour lui faire un résumé du dossier... que le «nécessaires» ne veut dire, finalement, que les informations en lien avec la lésion précise qui découle de la violence à caractère sexuel. Est-ce que c'est ça que vous voulez dire?

M. Boulet : Totalement. Puis, je le confirme, là, on est en étude détaillée, les informations nécessaires, c'est pour mettre en oeuvre le principe de pertinence et pour s'assurer que cette information-là permette à l'employeur de faire valoir ses droits en vertu de la Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles. Oui, je le confirme.

Mme Caron : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : D'autres interventions sur l'article 7? Est-ce que l'article 7 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. L'article 8. M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. 8. L'article 80 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans le paragraphe 1° du premier alinéa, de «de 50 \$ par semaine» par «calculée, par semaine, en multipliant 17 par le taux général du salaire minimum prévu à l'article 3 du Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, r. 3)»;

2° par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de «, et l'article 65 ne s'applique pas dans ce cas en ce qui concerne le revenu minimum d'emploi» par «ou qu'il aurait gagné un revenu brut d'emploi annuel plus élevé compte tenu de son contrat de travail conclu antérieurement à sa lésion professionnelle, et l'article [5] ne s'applique pas dans ces cas en ce qui concerne le revenu minimum d'emploi».

Commentaire. Bien, ça vise à rehausser, là, le montant de l'indemnité... en fait, l'IRR d'un stagiaire, un travailleur qui est étudiant à temps plein ou d'un enfant qui est considéré travailleur, puis il prévoit l'augmentation du montant en corrélation avec les augmentations du taux général de salaire minimum.

Ils pourront, bien sûr, démontrer qu'ils auraient gagné un revenu d'emploi annuel plus élevé compte tenu de leurs ententes de travail conclues, évidemment, antérieurement à la lésion, puis donc la détermination sera alors basée sur les revenus anticipés, ce que j'ai eu l'opportunité d'expliquer à maintes reprises, là. Voilà.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Interventions sur l'article 8? Mme la députée de La Pinière.

Mme Caron : Merci, Mme la Présidente. Donc, juste pour m'assurer que je comprends bien, est-ce que, par exemple, un étudiant... Une étudiante de 18 ans, à la session d'hiver, qui travaille 17 heures ou moins, peut-être, par semaine est victime d'une violence à caractère sexuel. La plainte est traitée, et tout ça, puis elle a... elle a droit à une indemnité. Ça se règle au mois de juin, puis elle vient d'avoir 19 ans au mois de... au mois de mai, puis, normalement, elle aurait travaillé à temps plein pendant tout l'été. Est-ce que cette étudiante-là serait indemnisée uniquement à 17 heures... à hauteur de 17 heures par semaine, même si, là, elle est rendue à... elle a dépassé 18 ans puis qu'elle est disponible pour travailler à temps plein tout l'été puisque sa session est terminée?

M. Boulet : Et c'est important parce que... Je ne l'ai pas précisé, là, mais l'amendement, en fait, à la loi actuelle élimine le problème de sous-indemnisation, qui était, à mon avis, une iniquité. Et évidemment il faut se placer au moment de la survenance de la lésion professionnelle, déterminer l'âge. Et, si la personne a 19 ans au moment de la lésion professionnelle, elle est indemnisée selon les principes généraux. C'est 90 % du revenu net retenu. Et, si on actualise, on s'assure de respecter minimalement le 17 heures, salaire minimum, et on s'assure aussi de compenser le revenu qui aurait été versé, ce qui avait été convenu avant le moment de la survenance de la lésion professionnelle. S'il y avait une entente que la personne aurait travaillé tant d'heures et aurait gagné tant pendant la période estivale, oui, on va tenir compte de ça dans le calcul de son indemnité de remplacement de revenu.

Mme Caron : Mais uniquement s'il y a une entente, un contrat écrit que... comme quoi, bien, l'employeur l'emploie à temps partiel pendant sa session et qu'il va... qu'il compte l'employer à temps plein, admettons, pendant l'été.

M. Boulet : Bien, c'est parce qu'il faut aussi trouver... Il ne faut pas surindemniser. Parce qu'on ne peut pas se fier à la personne uniquement puis dire : N'eût été de ma lésion, j'aurais travaillé 32 heures par semaine. Il faut quand même qu'il y ait une entente avec l'employeur pour s'assurer qu'on indemnise le revenu anticipé mais qui aurait été gagné, parce que le régime d'indemnisation vise à compenser une perte de capacité de gain. Ça fait qu'il faut quand même que ce soit réel.

Mme Caron : Oui, ça, je suis d'accord que c'est pour indemniser la capacité de gain, mais, dans le cas des étudiants, justement, la capacité de gain est toujours plus grande l'été.

M. Boulet : Bien oui.

Mme Caron : Il y a des... il y a des étudiants qui, peut-être, ne travailleront pas à temps plein l'été, mais souvent c'est le moment où ils vont aller se chercher des sous pour faire leur année... leur année scolaire qui s'en vient. Donc, souvent, les étudiants travaillent à temps partiel pendant la session et à temps plein pendant l'été, et n'ont pas nécessairement un contrat écrit avec l'employeur qu'il va leur garantir 28 heures, ou 35 heures, ou 40 heures pendant l'été, là.

M. Boulet : Non, mais il y a une entente, là. Puis je ne pense pas qu'on réfère à un contrat écrit, là, mais, s'il y a un contrat de travail, ça peut être un contrat verbal aussi, là. Tu sais, s'il y a une entente que la personne va venir travailler tant d'heures pendant l'été, oui. C'est une question de démonstration, là.

Mme Caron : Mais encore faut-il que le... Si c'est une entente verbale seulement, parce que, là, ça peut être la parole de l'employé contre la parole de l'employeur, de dire que, bien, il y a eu une entente verbale, mais...

M. Boulet : Bien, ça, ce seraient des cas... Tu sais, c'est des cas exceptionnels. Mais il faut présumer que tout le monde est de bonne foi.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve, la parole est à vous.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Sans grande surprise, là, j'arrive aussi sur ce texte-là qui m'a un peu fait hérissier le poil quand j'ai... quand je l'ai lu. Il y a beaucoup de groupes qui en ont parlé, des groupes jeunes, des groupes syndicaux, les expertes aussi, si ma mémoire est bonne. Ceux qui en parlaient étaient assez unanimes pour dire que ça n'avait pas beaucoup de bon sens.

Je pourrais faire toutes sortes d'amendements différents. Je les ferai peut-être tantôt, je verrai, mais j'aimerais ça suggérer au ministre une piste différente. Vous, vous dites, M. le ministre, c'est 17, puis, si tu as plus, il faut que tu ailles plaider. Bon, c'est toujours un peu ça : Il faut que tu ailles plaider. Mais pourquoi on ne renverse pas ça?

M. Boulet : Ce n'est pas : Il faut que tu ailles...

M. Leduc : Pourquoi on ne dit pas : C'est 40 puis c'est à l'employeur d'aller plaider si c'est moins que ça?
• (17 h 50) •

M. Boulet : Non, ça se fait au niveau administratif. Il n'est pas question de plaider. C'est un pourcentage, à mon avis, infime des dossiers qui se judiciaient. Le calcul de l'indemnité à verser pour compenser la perte de capacité de gain se fait par des personnes. Puis, je le répète, là, ce n'est pas que les violences à caractère sexuel, là. C'est l'ensemble des lésions professionnelles des personnes visées. Et ça règle une iniquité profonde.

Puis certains des groupes l'ont souligné : Est-ce qu'on pourrait aller à plus? Moi, je trouve que c'est logique. Ça élimine la sous-indemnisation, et ça évite la surindemnisation, et ce n'est pas un fardeau de preuve. Il faut quand même... Si tu veux avoir une compensation, collègue, il faut quand même que tu dises c'est quoi.

Puis, tu sais, je n'ai jamais vu un agent d'indem dire : Bien là, je ne suis pas d'accord avec ce qui est dans l'entente, je ne suis pas d'accord avec ce qui est dans le contrat. Non, on ne voit pas ça. Ça arrive, des cas, j'en ai vu, où la personne n'est pas d'accord avec la façon dont on calcule l'IRR ou le montant qui est utilisé pour calculer le 90 % du revenu net retenu, mais je ne suis pas d'accord que c'est judiciairisé. Au contraire, c'est des personnes... En plus, si on réfère aux cas de violence à caractère sexuel ou même les autres, c'est des personnes qui ont été formées pour... Les agents d'indemnisation, ils savent comment faire ces calculs-là.

Puis il y a des articles généraux. Celui-là, l'article 80, c'était vraiment pour éliminer une iniquité que nous réglons puis que... qui a été salué par certains groupes, là, parce que... Bien oui, bien oui, puis il y en a qui trouvent que... Avant, c'était le 50 \$, collègue, puis qui était monté à 121 \$. On est loin, loin de ça, là. Là, on permet même la possibilité de compenser des gains anticipés. Moi, je suis bien à l'aise, collègue, ceci dit, avec respect, qu'on évite la sous-indemnisation. En fait, on élimine la sous-indemnisation puis on évite la surindemnisation.

La Présidente (Mme D'Amours) : M. le député...

M. Boulet : Puis, je le répète, il y a deux groupes, particulièrement la CSN et la CSQ, qui étaient d'accord avec notre article.

M. Leduc : On va aller vérifier ça. CSN, CSQ, vous m'avez dit.

M. Boulet : Bien oui, qui étaient... Moi, c'est ce qu'on me soumet.

M. Leduc : On va aller vérifier ça. Le texte dit, là : L'étudiant ou l'enfant peut démontrer à la commission. C'est à lui de faire cette job-là. Mais on ne dit pas ça pour personne d'autre.

M. Boulet : Mais l'article... Non, non, mais les...

M. Leduc : Toutes les autres catégories, là, c'est ça puis c'est ça : À compter de 18 ans, calculée à partir du revenu brut annuel, «that's it», à compter de 21 ans... Il n'y a pas de démarchage, de «peut démontrer», de ceci, de cela. Moi, je suis tanné que, des fois...

M. Boulet : Non, mais... Oui, si tu revendiques une indemnité supérieure, il faut que tu le démontres, là, si tu as accès...

M. Leduc : Bien, c'est ça. C'est ça, le problème. Il faut que tu le démontres. Pourquoi eux, ils ont à le démontrer?

M. Boulet : Bien oui, mais, collègue, on ne peut pas donner des indemnités sans demander... Celui qui allègue prouve, collègue. C'est un principe de base. Celui qui allègue, celui qui demande, celui qui revendique doit démontrer. Puis, oui, je le comprends, ce que vous dites, mais ce n'est pas à nous de démontrer qu'il ne gagne pas ou de faire une démonstration — quand je dis «nous», c'est la CNESST — de faire cette preuve. Ça prend de la documentation, là.

M. Leduc : OK. Ce n'est pas ça que je dis. Moi, je dis : C'est le «peut». C'est lui qui a le fardeau de faire ça puis c'est la seule catégorie qui a ce fardeau-là. Les deux autres n'ont pas ce fardeau-là. Les deux autres, il y a une méthodologie qui est précise, puis il n'y a pas de gossage, puis c'est «chop-chop»!

On va essayer un autre chemin. Pourquoi on n'écrit pas dans la loi que... Pourquoi on n'écrit pas dans la loi que c'est à la CNESST, dès qu'elle reçoit une réclamation, de faire la démarche avec l'étudiant pour déterminer ensemble qu'est-ce que serait leur... la juste rémunération?

M. Boulet : Ah! c'est ce que l'agent d'indemnisation fait.

M. Leduc : Bien non, parce que c'est l'étudiant. Il peut démontrer à la commission qu'il a gagné...

M. Boulet : Bien oui, mais...

M. Leduc : C'est à lui que repose ce fardeau-là.

M. Boulet : Bien oui, parce que...

M. Leduc : Est-ce qu'il va le savoir? Est-ce qu'il va le faire? Est-ce qu'il va être bien conseillé?

M. Boulet : Totalement. Puis moi, je le dis...

M. Leduc : Bien... bien, vous ne pouvez pas affirmer ça. Comment vous faites pour savoir ça?

M. Boulet : Bien, les agents d'indemnisation, là, quand ils sont à gérer un cas spécifique, ils informent la personne qui réclame de ses droits, de comment il peut les exercer puis ce à quoi il a accès dans la façon de calculer son indemnité de remplacement de revenu. Et l'agent d'indemnisation qui ne le fait pas, bien, ne respecte pas sa responsabilité de bien informer la personne. Puis ils sont formés pour le faire, absolument.

M. Leduc : Est-ce qu'une personne majeure qui travaille 20 heures va être indemnisée pour 20 heures ou va être indemnisée pour plus que 20 heures?

M. Boulet : Excusez-moi?

M. Leduc : Est-ce qu'une personne majeure, en haut de 18 ans, là, qui travaille 20 heures puis qui a un accident va être indemnisée pour 20 heures ou pour plus que ça?

M. Boulet : Si ses revenus anticipés sont 20 heures par semaine?

M. Leduc : Non, non, si elle travaille à 20 heures-semaine, une personne majeure, est-ce...

M. Boulet : Bien là, c'est... Une personne majeure, c'est la règle de calcul habituelle.

M. Leduc : C'est la capacité de gain.

M. Boulet : Oui, exact. Et là ils vont...

M. Leduc : Donc, ce n'est pas la... Ce n'est pas les heures travaillées. C'est les heures d'une semaine régulière, même si elle est à 20 heures-semaine, à temps partiel.

M. Boulet : Non. S'il est à 20 heures par semaine, c'est sa capacité de gain, c'est... Son IRR, c'est son revenu brut d'emploi dans l'année qui précède, là. Il ne peut pas être indemnisé pour un montant supérieur à ce qu'il aurait gagné n'eût été de la lésion, là. Le revenu brut est déterminé sur la base du revenu brut prévu par son contrat de travail. Puis, bon, on dit comment... Puis, pour établir un revenu brut, le travailleur peut inclure, bon, d'autres montants, comme les bonis, les commissions, les majorations pour heures supplémentaires, mais il a une responsabilité de l'établir, là.

M. Leduc : Vous auriez pu choisir... Moi, c'est vraiment la rédaction de votre numéro 1° qui m'irrite. Vous auriez pu choisir de reprendre les définitions de la LNT. Vous dites, à 84, LNT... bien, vous dites... la loi dit, à 84, LNT : On ne peut pas faire travailler plus de 17 heures. «Toutefois, [cette] interdictions ne s'appliquent pas à toute période de plus de sept jours consécutifs au cours de laquelle aucun service éducatif n'est offert à l'enfant.»

Vous auriez pu mettre ça dans votre... dans votre alinéa n° 1°. Ça aurait été pas mal plus simple pour tout le monde. Il n'y aurait pas eu de fardeau de démonstration. Vous auriez dit, dans le fond, qu'il y a quand même une gamme de 17 à 40 heures possible. Ça sous-entendrait que ce travail-là de recherche puis de fixation de la juste rémunération est une responsabilité partagée, parce que, là, elle est seulement sur l'épaule de l'enfant ou du salarié.

M. Boulet : C'est sûr qu'on est dans un contexte... Puis là je vais donner des explications additionnelles. Tu sais, il y a une obligation de fréquentation scolaire jusqu'à 16 ans. La vaste majorité en bas de 18 ans continue. D'ailleurs, c'est ce que... On fait constamment la promotion de la persévérance scolaire. Et les pertes de capacité de gain ne sont pas les mêmes, le nombre d'heures de travail. La réalité des jeunes de moins de 18 ans n'est pas la même. Ça fait que c'est sûr que c'est un libellé qu'on veut respectueux de leur spécificité particulière, là.

Puis, collègue, c'est une donnée intéressante puis, je pense, c'est important de le préciser. En 2022, on a eu 202 dossiers de réclamation pour des indemnités de remplacement de revenu pour des étudiants de moins de 18 ans, et, en ce moment, la moyenne est de 114 \$ par semaine. Et, avec notre projet de loi, on monte à 259,25 \$, et sans égard à la possibilité d'une preuve de gain anticipé supérieur, là. Ça fait que je pense qu'on corrige une iniquité qui est tellement importante. Mais, tu sais, c'est limité à...

La Présidente (Mme D'Amours) : M. le député.

M. Leduc : À moins qu'il y ait d'autres collègues, je vais prendre une suspension pour rédiger un amendement, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Je suspends les travaux quelques minutes.

(Suspension de la séance à 17 h 59)

(Reprise à 18 h 10)

La Présidente (Mme D'Amours) : Nous reprenons nos travaux. Nous étions, à la demande du député d'Hochelaga-Maisonneuve, pour un dépôt d'un amendement. Si vous voulez bien, M. le député, nous en faire la lecture, s'il vous plaît.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Article 8 : Remplacer par l'article... dans l'article 80 de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles, modifié par l'article 8 du projet de loi, le nombre «17» par «40».

Comme je le disais tantôt, c'est une revendication de plusieurs organisations. D'ailleurs, tantôt, M. le ministre a dit que la CSN, CSQ avaient appuyé ça, mais on est allés vérifier puis on n'a rien trouvé. C'est juste qu'ils n'en ont pas parlé. Je ne sais pas si, par le fait qu'ils n'en aient pas parlé, vous soutenez qu'ils ont appuyé ça. J'ai peut-être mal lu, là. Vous me corrigerez si j'ai mal lu. Remplacer «17» par «40», c'est textuellement la demande des groupes... en fait, des expertes. C'est textuellement dans leur mémoire. Il dit : Il faut remplacer «17» par «40».

L'article 6 de la LATMP dit qu'il faut se baser sur une semaine normale de travail. Une semaine normale de travail, c'est 40 heures. L'article 65 dit : Pour le calcul de l'IRR, le remplacement de revenu, le revenu brut ne peut pas être en bas du revenu brut annuel au salaire minimum. Ce que vous nous soumettez là, c'est en contradiction avec ces articles-là, parce que vous dites qu'on peut déroger au revenu brut annuel du salaire minimum pour les personnes de moins de 18 ans, ce qui fait dire aux expertes, et je dois être forcé de constater que je suis d'accord avec elles, que c'est une discrimination basée sur l'âge.

Moi, je pense que cet article-là... M. le ministre, vous vous exposez très sérieusement à une contestation sur le fond, sur la... sur la charte — charte québécoise, je le souhaite, mais, bon, ça, c'est un autre débat — en disant que vous êtes en train d'appliquer une procédure différente pour des gens uniquement à cause de leur âge, les privant potentiellement de revenus supplémentaires.

Puis je vous explique des scénarios. Si vous faites 30 heures-semaine, par exemple, au salaire minimum, bien, vous êtes coincé, parce qu'on ne sera pas capables de vous rehausser parce qu'on vous dit : Non, c'est 17 maximum, parce qu'on ne peut pas aller vous chercher le revenu brut annuel du salaire minimum qu'on est supposés de pouvoir aller vous chercher à 65 pour toutes les autres personnes, toutes les autres personnes en haut de 18 ans. En bas de 18 ans, on fait fi de ça puis on vous limite à 17. Ça fait que moi, je vous dis : Renversons ça. On le met à 40, comme pour tout le monde, dans le fond. Puis, si on veut à ce point-là aller baisser, bien, ce sera le fardeau de la CNESST de le faire.

M. Boulet : Je comprends. Deux éléments. Là, ce serait tomber dans le panneau de la surindemnisation, parce que le principe de base, c'est de compenser une capacité de gain, et, en bas de 18 ans, ils sont à l'école, ça fait qu'ils n'ont pas la même capacité de gain. Et c'est la raison pour laquelle, si les gains anticipés sont supérieurs, on va lui donner une indemnité de remplacement de revenu basée sur le 32 heures, le 36 heures ou le 40 heures. Je pense que ça, c'est, pour moi, clair.

Puis la CSQ, bien : «Nous tenons aussi à souligner les modifications à l'article 80 de la LATMP, qui permettent de mettre fin à une mesure discriminatoire envers les jeunes de moins de 18 ans et les personnes étudiantes à temps plein sans égard à la cause de la lésion professionnelle. Une indemnité de 50 \$ par semaine est nettement insuffisante en 2023, et, considérant que les jeunes de moins de 18 ans n'ont pas terminé leur scolarité obligatoire, peuvent maintenant travailler un maximum de 17 heures par semaine en période de fréquentation scolaire, il devenait logique que l'indemnité soit calculée en fonction de ce barème d'heures et en prenant en considération le taux du salaire minimum.»

Puis je rappellerai à mon collègue que le 17 heures, c'est un seuil. S'il est en bas de ça, il l'a, le seuil de 17 heures au salaire minimum. Ça fait qu'il faut voir le verre, aussi, comment il est rempli. Et on met fin à la discrimination, et, selon moi, il n'y a pas de risque constitutionnel. Ceci dit, on peut diverger d'opinion là-dessus, mais je pense que notre article, il est logique, il est cohérent. Il assure que, quand tu demandes, tu dises, tu expliques, et c'est ce qu'on fait. Puis le seuil de 17 fois le salaire minimum, c'est 252 \$ ou 253 \$. C'est le minimum. C'est... On invite... On évite un phénomène de surindemnisation. Puis je comprends votre demande, mais ça ne peut pas être la même réalité. Ce n'est pas la même capacité de gain pour un étudiant que ce l'est pour un autre travailleur, par ailleurs. Merci.

M. Leduc : M. le ministre, c'est quoi, l'âge de fréquentation scolaire au Québec?

M. Boulet : C'est 16, mais, comme... puis c'est dans l'année, là, où il a 16 ans. Donc, les 17 ans sont pas mal visés. Puis là il y a entre 17 ans et 18 ans, là, mais la vaste majorité des 17 ans fréquentent encore l'école, là, la vaste majorité. Puis, tu sais, c'est une exception extrêmement mince. Puis, je le dis, il a toujours la possibilité... S'il a 17 ans, il ne va pas à l'école puis qu'il travaille 30 heures par semaine, il va être compensé sur son gain réel et sur son gain anticipé, là. Il n'y a pas de... il n'y a pas de discrimination. Puis ça, ça a été évalué par beaucoup de juristes. Et, bon, la CSQ puis l'autre syndicat, la CSN, le mentionnaient.

Évidemment... Puis là je ne référerai pas aux groupes patronaux parce que vous les avez vus, vous les avez lus, mais c'est important quand même, collègue, de rappeler que les cotisations sont payées à 100 % par les employeurs, puis, tu sais, c'est géré de façon paritaire. Puis ce qu'on fait dans la loi corrige une iniquité puis une discrimination, puis les employeurs sont aussi d'accord avec ça, là.

La Présidente (Mme D'Amours) : M. le député.

M. Leduc : ...oui, merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : À vos souhaits!

M. Leduc : Désolé. Merci. Si votre argument, c'est la fréquentation scolaire, pourquoi ce n'est pas ça que vous avez mis dans l'article?

M. Boulet : Pourquoi quoi?

M. Leduc : Si votre argument, c'est la fréquentation scolaire, et notamment son obligation qui est à 16 ans, pourquoi ce n'est pas ça qui est dans l'article? Pourquoi c'est 18 ans?

M. Boulet : Ah! bien... Non, je ne dis pas que... C'est un seuil qu'on a utilisé parce qu'on...

M. Leduc : ...il est un peu arbitraire, votre seuil. Pourquoi 18 ans?

M. Boulet : Bien, il est un peu arbitraire... Je ne suis pas d'accord. Le 17 heures, c'était, pendant la période de fréquentation scolaire, le nombre d'heures qui a fait un consensus au Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, qui, au-delà de ce nombre d'heures là, pouvait augmenter l'indice de décrochage scolaire. Non, c'est... Quand on calcule une capacité de gain... Puis ceux qui ont... travaillent moins, bien, ils ont accès quand même à ce minimum-là.

M. Leduc : Rappelez-moi, M. le ministre, quand on a voté la loi sur le travail des enfants, le nombre d'heures qu'on mettait, c'était quoi, les tranches d'âge.

M. Boulet : Bien, en bas de... C'est le 10, 17, là. C'est le 10 du lundi au vendredi puis 17 pour la semaine complète.

M. Leduc : Mais jusqu'à quel âge?

M. Boulet : Ah mon Dieu! On a visé ceux qui avaient une obligation de fréquentation scolaire, donc, jusqu'à 16 ans en vertu de la Loi sur l'instruction publique.

M. Leduc : Bien, vous confirmez mon point, là. Vous vous basez sur le 17 heures en disant : C'est ça qu'on a fait dans la loi sur le travail des enfants.

M. Boulet : C'est un critère qu'on a analysé.

M. Leduc : Mais vous, vous l'élargissez. Honnêtement, j'attends encore une raison. Pourquoi on l'élargit à 18? Pourquoi on ne l'a pas gardé à 16, ce 17 heures là?

M. Boulet : Bien, c'est en bas de 18 ans puis c'est la...

M. Leduc : Non, non, c'est jusqu'à l'âge de 18 ans, c'est 18 ans inclus. Donc, ce n'est pas en bas de 18 ans, c'est 18 ans et moins. C'est beaucoup de monde, là, que vous rajoutez, à mon avis, un peu arbitrairement dans cette catégorie-là.

M. Boulet : Mais là-dessus, là, puis je vais le répéter bien des fois, on évite la surindemnisation. Puis on permet quand même une démonstration de gain anticipé. Si la personne... Puis c'est le cas d'une infime minorité de personnes, à 17 ans ou à 18 ans, qui ne fréquentent pas l'école. Ils peuvent démontrer que c'est plus que ça, puis ils vont être indemnisés sur cette base-là. C'est ça, la réalité, et c'est pour ça que les syndicats mentionnés trouvent que notre approche est logique.

M. Leduc : Bien, il y en a autant qui disent que votre approche est discriminatoire. Ça fait que, là, on peut aller chercher les extraits qui nous tentent. Ça, il n'y a pas de problème.

M. Boulet : Bien, ça me fait plaisir d'entendre ça, parce que c'est l'équilibre, encore une fois, entre le piège de la sous-indemnisation, qui persistait d'année en année, et l'évitement de la surindemnisation que ça aurait pu provoquer. Je le répète, on compense une capacité de gain, puis, si la capacité de gain est supérieure, ça peut être démontré. Je vais me répéter, là, je pense. Merci, Mme la Présidente.

M. Leduc : ...dans un scénario où un étudiant, un jeune cesse ses études, pour toutes sortes de raisons, cesse ses études, soit qu'il va travailler, soit qu'il fait un DEP, soit qu'il fait une formation courte en construction, qu'il baisse la moyenne d'âge des gens inscrits, qu'il était tout seul dans son groupe, puis les autres sont là pour, fameusement, rénover leurs chalets... Blague à part, mais, bref, s'il va, lui, travailler, il a fini l'école, lui, puis il va travailler, puis il a 17 ans, puis là il se blesse, on a décidé que lui, il avait une obligation de faire une démonstration, sinon c'était 17 heures-semaine. Mais il n'est plus aux études. Il a 17 ans, mais on l'a mis dans une catégorie différente que tous les autres travailleurs parce qu'il avait 17 ans. Ça, c'est de la discrimination.

Vous me citez des documents tantôt des autres centrales. Moi, ce que j'ai retenu de ce qu'ils disaient, c'est que c'est... Une chance qu'on est en train de sortir de ce qu'était l'article précédent. Bravo! L'article précédent n'était pas bon. Ça, il y a un consensus assez solide. Mais celui que vous proposez comme remplacement n'est pas terrible, perpétue, d'une certaine manière, cette discrimination-là en l'amenuisant, on pourrait dire, mais ça constitue quand même une discrimination pour que le comité d'expertes vous dise : Surtout, changez ça, s'il vous plaît, ça n'a pas de bon sens.

• (18 h 20) •

M. Boulet : Mais lisez quand même le paragraphe introductif, là : «L'indemnité de remplacement [de] revenu d'un étudiant visé dans l'article 10, d'un travailleur qui est un étudiant à plein temps ou d'un enfant visé dans le paragraphe 3° de l'article 11 est :

«1° jusqu'à l'âge de 18 ans, de 50 \$ par semaine», et là on vient hausser ce montant-là en multipliant le taux général du salaire minimum par 17.

Donc, les personnes qui sont visées dans l'article 10, c'est le travailleur étudiant, deuxième, un travailleur qui est un étudiant à temps plein ou d'un enfant visé par paragraphe 3° de 11. Moi, je ne vois pas où est la personne qui a 18 ans qui ne fait rien, qui ne fait que travailler, là. C'est l'enfant qui est inclus dans le paragraphe introductif. Je pense que c'est une précision qu'il faut faire.

M. Leduc : ...la lésion, M. le ministre, peut durer plusieurs années. Ce n'est pas...

M. Boulet : Bien oui.

M. Leduc : On ne le souhaite jamais, mais ça peut durer... La personne peut... peut avoir traversé ces trois catégories-là pendant sa lésion, mais elle va être toujours pognée avec son 17 heures-semaine parce qu'elle a eu le malheur d'avoir cet accident-là à 18 ans.

M. Boulet : Si ce n'est pas un étudiant visé, c'est le calcul selon 67 et 68. C'est 67 qui prévoit la façon de calculer. Et il n'y a pas de... il n'y a pas d'enjeu constitutionnel. Ceci dit, avec respect, est-ce qu'il pourrait y avoir une contestation pour discrimination? Là, oui, mais pas avec le PL... pas avec le projet de loi.

M. Leduc : Je n'ai pas compris. Elle serait... Là, vous dites...

M. Boulet : Bien, en tenant compte du libellé actuel, selon moi, ça aurait peut-être pu faire l'objet d'une contestation.

M. Leduc : Mais pas avec votre libellé. Bien, vous faites juste changer le montant, là. Vous ne faites pas changer la nature du montant différent. Vous dites que, dans l'ancien article, là, tel quel, le 50 \$ par semaine, ça, ça aurait été susceptible d'être discriminatoire. C'est ce que vous venez de dire.

M. Boulet : Bien, il me semble que ça aurait pu faire l'objet d'un examen de la part d'un contentieux ou d'un bureau puis...

M. Leduc : Je suis assez d'accord. Mais là vous dites : Moi, mon article... En rehaussant... En sortant du 50 \$ par semaine, mais en mettant 17 heures, vous dites : Ça, ce n'est pas discriminatoire. Mais moi... La différence entre les deux, c'est juste la hauteur du montant.

M. Boulet : Non, non, non, ce n'est pas discriminatoire. Puis, je le répète, là, c'est l'étudiant visé à 10, c'est le travailleur qui est étudiant à temps plein ou c'est l'enfant visé à 3° de 11. Ça, c'est des... Il est un apprenti ou il rend des services à la collectivité. Puis les montants sont non seulement rehaussés, mais il ne faut pas oublier que 3° prévoit une révision à la hausse s'il démontre... Bon, c'est ça, là, je reviens à répéter, là. Il peut démontrer que c'est plus. Non, moi, je pense que ce n'est pas susceptible d'être contesté.

La Présidente (Mme D'Amours) : D'autres interventions, M. le député?

M. Leduc : Non, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Non? Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'amendement déposé par le député d'Hochelaga-Maisonneuve? M. le député de l'Acadie, la parole est à vous.

M. Morin : Merci, Mme la Présidente. Non, simplement, écoutez, veuillez m'excuser, j'avais une intervention à faire au salon bleu. Donc, j'ai dû m'absenter pendant... pendant quelques minutes, là. Mais, juste pour revenir aux 17 heures, est-ce que, M. le ministre, vous ne sous-estimez pas la capacité ou la possibilité de travail de certains de ces jeunes? Ce serait... C'est juste ma question.

M. Boulet : Non. Ça a fait l'objet d'un examen approfondi de la part des associations patronales et des centrales syndicales, et plus le nombre d'heures augmente, plus il y a un risque de décrochage scolaire. Et là ce qu'on dit ici : Le 17 heures, c'est un plancher. Donc, même s'il est en bas de ce nombre d'heures là, il a accès à ce minimum-là et... Non, ça fait l'objet d'un consensus patronal-syndical, et c'est le critère qu'on a utilisé.

M. Morin : Parfait. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. S'il n'y a pas d'autre intervention, je vais mettre aux voix l'amendement du député. Est-ce que l'amendement est adopté?

Des voix : Adopté.

Des voix : Refusé.

La Présidente (Mme D'Amours) : Rejeté. Donc, nous revenons à l'article...

Des voix : ...

La Présidente (Mme D'Amours) : Rejeté, M. le ministre?

M. Boulet : C'est lui qui me dit «refusé», ça fait que...

La Présidente (Mme D'Amours) : Nous revenons à l'article 8. Est-ce qu'il y a des interventions? Oui, Mme la députée de La Pinière.

Mme Caron : Merci, Mme la Présidente. Alors, sur l'article lui-même, ma question porte sur le deuxième alinéa, où on dit que, «malgré le paragraphe 1° ou 2° du premier alinéa, l'étudiant ou l'enfant peut démontrer à la Commission qu'il a gagné pendant les 12 mois précédant la date de son incapacité un revenu brut d'emploi justifiant une indemnité plus élevée ou qu'il aurait gagné un revenu brut d'emploi annuel plus élevé», etc.

Alors, ce que je veux savoir, c'est que le... Par exemple, le jeune de 17 ans qui aurait arrêté d'aller à l'école puisqu'il n'est plus obligé à... Il est obligé jusqu'à 16 ans, mais, à 17 ans, est-ce qu'il est compris dans ce... dans ce libellé de «l'enfant peut démontrer [...] qu'il a gagné pendant les 12 mois précédant la date de son incapacité un revenu brut d'emploi», donc, plus élevé que 17 heures? Par exemple, l'enfant de 17 ans qui ne va plus à l'école, qui travaille un 25 heures, un 30 heures, un 35 heures par semaine, est-ce qu'il est inclus dans cette... dans ce libellé-là? Et, quand on dit qu'il peut démontrer, qu'est-ce que ça prend pour démontrer que... Est-ce que c'est suffisant, par exemple, de montrer ses relevés de paie, comme quoi il a travaillé plus que ses 17 heures? Donc, est-ce qu'il est... est-ce qu'il est couvert par cet alinéa? C'est la question que j'ai.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. M. le ministre.

M. Boulet : En fait, il faut vérifier s'il est dans une des trois catégories. Donc, si c'est un travailleur étudiant au sens de l'article 10, donc, il est... c'est généralement les étudiants qui travaillent à l'intérieur de l'établissement d'enseignement. S'il est un étudiant à temps plein ou s'il est visé, comme je viens de l'expliquer, par 3° de 11, oui, mais sinon il n'est pas visé, là, par l'article 80. Puis, à votre deuxième volet de question, la réponse, c'est : Oui, il peut démontrer, oui, tout à fait.

Mme Caron : Alors, c'est beau pour le deuxième volet. Pour le premier volet, donc, celui qui a 17 ans, qui n'est plus étudiant, il n'est pas compris dans ce... dans ce paragraphe-là. C'est ce que vous me dites.

M. Boulet : Ma compréhension, c'est non.

Mme Caron : OK. Donc, est-ce que... est-ce qu'il est couvert ailleurs?

M. Boulet : Il serait couvert par le calcul qui est prévu à l'article 67, qui est un long article, là.

Mme Caron : OK. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres interventions? Est-ce que l'article 8 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Adopté. Nous allons maintenant à l'article... Oui, M. le...

M. Leduc : ...un 8.1 à déposer. Vous me permettez une suspension?

La Présidente (Mme D'Amours) : Je vais suspendre nos travaux quelques minutes.

(Suspension de la séance à 18 h 29)

(Reprise à 18 h 35)

La Présidente (Mme D'Amours) : Nous reprenons nos travaux. Et nous étions à un amendement proposé par le député d'Hochelaga-Maisonneuve pour ajouter l'article 8.1. Si vous voulez bien nous en faire la lecture, M. le député, s'il vous plaît.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Ça va comme suit :

8.1. L'article 129 de cette loi est modifié par l'insertion, après son premier alinéa, de l'alinéa suivant :

«Pendant le traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique en vertu de la Loi sur les normes du travail en lien avec les mêmes faits qu'une réclamation pour lésion professionnelle causée par [les] violence à caractère sexuel, la Commission présume que la réclamation est fondée à sa face même aux fins de l'alinéa précédent, jusqu'à ce que soit rendue la décision sur l'admissibilité de cette réclamation.»

C'est aussi une recommandation des expertes, Mme la Présidente, qui est reprise par plusieurs... plusieurs groupes. Dans le fond, parfois, pour les mêmes... pour les mêmes faits, on peut à la fois faire une réclamation en... à la CNESST en lésion professionnelle et à la fois une plainte aux normes pour harcèlement psychologique. Quand on est dans un contexte syndiqué, la... dans le fond, la plainte aux normes de harcèlement psychologique n'existe pas, parce qu'on est syndiqué, on a une convention, donc, c'est un grief. Un grief, tu le déposes, puis il vit sa vie, puis, bon, ça roule. Alors, ta plainte, ta réclamation en lésion professionnelle, elle, les délais de 82 jours, en moyenne, ça roule.

Mais, si vous êtes non syndiqués, pour les mêmes faits, vous faites, donc, une réclamation en lésion professionnelle à la CNESST, mais vous faites aussi une plainte aux normes du travail pour harcèlement psychologique, sauf que, là, la commission, la CNESST, elle va décider d'attendre le résultat de l'enquête sur les normes pour rendre sa décision sur la réclamation de lésion professionnelle, ce qui, en soi, n'est pas une mauvaise chose, vu que c'est l'effet similaire. Mais ce que ça a comme effet, c'est que ça retarde la décision sur la réclamation puis ça fait passer, dans les faits, des délais qui sont en moyenne de 82 jours, que je vous parlais tantôt... puis ça peut les augmenter, ça peut presque les doubler... bien, un peu moins que les doubler, à jusqu'à 128 jours, en moyenne. Il y a beaucoup de victimes qui n'ont pas d'assurance salaire, justement parce qu'ils ne sont pas syndiqués, ils sont dans une situation précaire, et ça peut faire en sorte de les forcer, dans les faits, à renoncer à leur recours aux normes pour cette raison, dans le seul objectif de faire accélérer la décision sur la lésion professionnelle, alors qu'ils n'auraient pas à faire ce choix-là. Ils n'auraient pas à être obligés à faire ce choix-là. Ils devraient pouvoir bénéficier de ces deux chemins-là.

Et ce qu'on propose, donc, c'est une réécriture assez proche de ce qu'était la recommandation 34 des expertes, qui vise à permettre cette indemnité-là plus rapidement pour éviter qu'ils aient à ce choix... qu'elles aient ce choix à faire. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Une intervention, M. le ministre?

M. Boulet : Oui, très brièvement. N'oubliez pas que les dossiers joints, là, LNT, LATMP, seront priorisés à la CNESST. Mais on ne peut pas être d'accord avec ça, là. Prima... Tu sais, sur la... sur la face même du dossier, là, ça vient évacuer complètement l'enquête de la CNESST, ça vient évacuer complètement l'évaluation qui doit être faite dans des dossiers qui, par ailleurs, sont généralement très complexes au plan humain. Ça éviterait... Ça empêcherait la CNESST de recouvrer si, après enquête, on réalisait que ce n'est pas fondé. Puis enfin il y a l'iniquité avec les autres travailleurs, là. On ne peut pas dire ici : Pour le traitement d'une plainte en vertu de harcèlement psychologique, c'est fondé, à sa face même, aux fins de l'alinéa qui précède. C'est... Ce serait créer un régime à deux vitesses. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : M. le député.

M. Leduc : Moi, je pense, dans les faits, ça va concerner très peu de dossiers, là, on... peut-être même pas 0,1 % des dossiers sur les 165 000 dossiers de lésion professionnelle qu'on a par année à la CNESST. Le ministre dit : Un régime parallèle. Il y a plein d'exceptions qu'on fait dans ce projet de loi là. C'est un peu ça, l'objet du projet de loi, là, c'est de faciliter la vie aux victimes. Je pense que celle-là, faciliter la vie dans le sens de réduire la précarité économique des victimes pour ne pas qu'elles aient à choisir entre ces deux recours-là, aurait été quelque chose de très peu coûteux, quelque chose qui ne renverse pas l'ordre des choses. Pour moi, c'est un devoir de le déposer aujourd'hui.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres interventions?

M. Boulet : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : S'il n'y a pas d'autre intervention, je vais mettre aux voix l'amendement rajoutant...

M. Leduc : ...

La Présidente (Mme D'Amours) : Je n'ai pas compris. Je suis désolée, monsieur...

M. Leduc : Appel nominal, s'il vous plaît, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Oui. Appel nominal. Mme la secrétaire, s'il vous plaît.

La Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

La Secrétaire : M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Contre.

La Secrétaire : Mme Tremblay (Hull)?

Mme Tremblay : Contre.

La Secrétaire : M. Dufour (Abitibi-Est)?

M. Dufour : Contre.

La Secrétaire : Mme Poulet (Laporte)?

Mme Poulet : Contre.

La Secrétaire : Mme Boivin Roy (Anjou—Louis-Riel)?

Mme Boivin Roy : Contre.

La Secrétaire : M. Morin (Acadie)?

M. Morin : Contre.

La Secrétaire : Mme Caron (La Pinière)?

Mme Caron : Contre.

La Secrétaire : Mme D'Amours (Mirabel)?

La Présidente (Mme D'Amours) : Abstention. Donc, l'amendement est rejeté. Nous poursuivons nos travaux à l'article 9. M. le ministre, s'il vous plaît.

• (18 h 40) •

M. Boulet : Merci. 9. L'article 270 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin du premier alinéa, de la phrase suivante : «Cependant, une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel subie par celui-ci est produite dans les deux ans de la lésion.»

Commentaire. Bon, c'est ce que nous avons abondamment discuté, prolonger le délai pour produire la réclamation dans le cas des violences à caractère sexuel. Donc, c'est deux ans suivant la lésion. Et donc ça donne en partie suite à une recommandation du comité d'expertes. Donc, merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Interventions sur l'article 9? Oui, M. le député de l'Acadie, la parole est à vous.

M. Morin : Merci, Mme la Présidente. Alors, écoutez, M. le ministre, vous me voyez arriver, n'est-ce pas? Je vais être cohérent avec moi-même. Et, dans les autres... dans les autres dispositions, on en a discuté abondamment, je vous ai suggéré un deux ans, mais de la connaissance du préjudice subi par cette conduite, parce que, pour les raisons que j'invoquais précédemment, il peut arriver que le délai de deux ans ne soit pas assez long.

Puis j'aimerais attirer votre attention sur le mémoire de l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades, qui, justement, faisait une recommandation en ce sens-là dans leur mémoire. Bon, évidemment, on parle beaucoup du six mois qui va être, donc, augmenté maintenant à deux ans, mais où on disait que souvent ce délai-là, surtout dans le cas des victimes de violence à caractère sexuel, ne sera pas nécessairement assez long. On parlait beaucoup du délai de six mois. Je comprends que vous l'augmentez avec le délai de deux ans, mais il n'en demeure pas moins... Puis c'est pour les raisons que j'évoquais précédemment. Dans certaines circonstances, il est possible que ça dépasse deux ans. Je ne voudrais pas qu'une victime qui a subi des violences à caractère sexuel soit laissée sans indemnité. Voilà.

M. Boulet : Ah! puis je respecte énormément votre propos. Je ne reprendrai pas la discussion, là, mais on ne peut pas rendre ça comme quasiment imprescriptible. Puis il y a toujours la possibilité d'invoquer, avec un motif raisonnable, d'être relevé du défaut de respecter le deux ans. Mais le deux ans, il est à un délai suffisamment important pour permettre l'exercice de droit de la part des personnes victimes. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. D'autres interventions? Je vais mettre aux voix l'article 9 et...

M. Leduc : ...

La Présidente (Mme D'Amours) : ...M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve, la parole est à vous.

M. Leduc : Les... Quand je préparais mes interventions, justement, notamment avec les gens de l'UTTAM, qui sont très intéressés à ce dossier-là, qui nous suivent... On les salue, d'ailleurs. Ils ont une attitude beaucoup de compromis, puis je trouve que c'est quelque chose à saluer. Puis ils nous disent : Peut-être que, là-dessus... Parce que, tu sais, Me Cox et consorts nous disaient qu'on devrait pouvoir, à la limite, faire sauter le délai complètement. Tu sais, elles disaient : On... une personne a un motif, puis, point barre, là, on oublie ça, finalement, le deux ans. L'UTTAM disait : Il y a peut-être un compromis ici qui dirait... qui ferait référence à la prise de connaissance. Puis on voit ça, des fois, dans le droit du travail, en santé et sécurité du travail. Il y a le moment de l'accident ou le moment de la maladie qui apparaît, mais il y a aussi la prise de connaissance qui peut être décalée de la lésion comme telle. Est-ce que ça a été envisagé, ça, M. le ministre, la question de la prise de connaissance?

La Présidente (Mme D'Amours) : M. le ministre.

M. Boulet : Est-ce que ça a été envisagé? Oui, je pense qu'on a analysé un certain nombre de scénarios. Je me souviens, quand on travaillait avec les experts puis quand on a fait les consultations, tout a été envisagé, mais le délai de deux ans s'imposait. Et il a fait l'objet d'une... d'un relèvement important au mois de juin 2018, là, quand même, et je pense que c'est une avancée qui est quand même considérable, là.

M. Leduc : Pour les fins de l'exercice, là, je vous répète, Mme Cox... Me Cox et compagnie disaient : On devrait aller plus loin, on devrait dire : Si la personne dépose une réclamation à la suite de la violence à caractère sexuel, elle est réputée posséder un motif raisonnable pour expliquer son retard aux fins de l'alinéa précédent. Ça, ce serait comme avoir toute la marge de manoeuvre. Mais là je comprends que vous, vous avez fait un peu votre lit alentour du deux ans.

M. Boulet : Tout à fait.

M. Leduc : Mais là l'UTTAM dit : Y a-tu un compromis à aller chercher sur la prise de connaissance, donc, le deux ans à partir de la prise de connaissance?

M. Boulet : On a déjà eu des délais beaucoup plus courts. Puis vous avez entendu, d'ailleurs, certains groupes qui trouvent que deux ans, c'est trop long. Puis deux ans, c'est une période suffisamment raisonnable. Y aller autrement, de la connaissance, ça pourrait quasiment donner un recours à vie. Ça pourrait être interprété comme imprescriptible. Il faut, à la limite, qu'il y ait un délai de prescription pour l'exercice diligent d'un droit. Puis je vous dirais même que c'est bénéfique de prendre le recours le plus... de manière diligente. Puis, deux ans, on ne parle plus de diligence, là. On parle d'un délai quand même suffisamment long. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci.

M. Leduc : ...on s'entend qu'on parle quand même d'une situation de trauma important, ça fait que... Tu sais, on n'est pas comme : J'ai une facture impayée ou, je ne sais pas trop, j'ai le cancer. Je veux dire, il y a toutes sortes d'autres délais où, en effet, il pourrait être jugé raisonnable d'avoir une date, mais là on parle d'un trauma qui peut être nié, au début, pendant des mois, pendant des années.

Puis je... j'ai été tellement marqué, moi, par toute l'histoire de...les histoires de #metoo puis d'agressions non dénoncées. Puis je voyais, des fois, des affaires sortir des années plus tard, puis que le contexte sociopolitique faisait

en sorte qu'une personne qui avait vécu une violence à une autre époque, des fois, à cinq, 10 ans en arrière, l'avait elle-même banalisée, en quelque sorte, pour survivre au quotidien. Puis là cette parole-là qui se libérait disait : Bien, je... bien, coudon, j'ai vécu et je vis encore un trauma.

Alors, c'est là où je trouve que la notion de prendre... prise de connaissance est intéressante. Puis c'est un peu ça qu'on a, des fois, dans... à l'IVAC puis que je soumetts au ministre pour considération, parce que ça nous permettrait d'avoir un compromis intéressant en cette fin de soirée où nous achevons nos travaux tranquillement.

M. Boulet : Mais, en même temps, je comprends, mais, tu sais, deux ans de la lésion, là, ça... ça part à partir du moment où tu as ton diagnostic, là. Il faut qu'il y ait un délai de prescription. Puis il y en a, des délais de six mois, un an, deux ans, là, indépendamment de la nature du droit. Je pense que c'est souhaitable pour la victime. Je pense que ça assure une certaine prévisibilité pour tout le monde. Puis le deux ans, il est parfaitement suffisant.

La Présidente (Mme D'Amours) : D'autres interventions sur l'article 9? Est-ce que l'article 9 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. L'article 10. M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. 10. L'article 271 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de la phrase suivante : «Cependant, une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel subie par le travailleur est produite dans les deux ans de la lésion.»

Commentaire. Bon, c'est la même affaire que ce que nous venons de discuter. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. M. le député de l'Acadie, la parole est à vous.

M. Morin : Merci, Mme la Présidente. Alors, je poursuis ce que M. le ministre disait. Effectivement, c'est... On vient de discuter du délai. Donc, comme je le mentionnais précédemment, je continuerai d'être cohérent et je vais donc faire le même commentaire. Deux ans, c'est vrai que c'est plus long. Ce n'est pas six mois. Mais, dans certains cas, avec un traumatisme, ça peut prendre plus que deux ans. Donc, pourquoi ne pas parler de la connaissance du préjudice subi par la conduite? Dans certains cas, ça peut être moins de deux ans, ça peut être un peu plus. Mais c'est sûr que, comme ça, on ne laissera pas de victimes en plan. Voilà. Merci.

M. Boulet : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. L'article 10 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Adopté. M. le ministre, l'article 11, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. 11. L'article 272 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin du premier alinéa, de la phrase suivante : «Cependant, une réclamation d'un travailleur pour une maladie professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel subie par celui-ci est produite dans les deux ans où il est porté à sa connaissance qu'il est atteint d'une telle maladie.»

Commentaire. Donc, ça vise à prolonger le délai, et, pour les maladies, c'est deux ans de la date où il est porté à la connaissance du travailleur qu'il est atteint d'une maladie. Donc, discussion déjà faite. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Commentaires sur l'article 11? L'article 11 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Adopté. M. le ministre, vous aviez un amendement qui a été déposé.

M. Boulet : Oui, l'article 11.1. Je ne sais pas si vous avez eu le temps d'en prendre connaissance.

La Présidente (Mme D'Amours) : Si vous voulez bien nous en faire... Est-ce que vous avez tous l'article... l'amendement?

M. Boulet : Est-ce qu'on peut... Moi, je... Est-ce qu'on peut suspendre deux minutes? J'aimerais ça vous parler.

La Présidente (Mme D'Amours) : Oui. On suspend les travaux quelques minutes.

(Suspension de la séance à 18 h 50)

(Reprise à 18 h 55)

La Présidente (Mme D'Amours) : Nous reprenons nos travaux. Nous étions rendus au dépôt de l'amendement pour un article 11.1. M. le député... M. le ministre, pardon, pouvez-vous nous en faire la lecture, s'il vous plaît?

M. Boulet : Oui. Merci, Mme la Présidente. Article 11.1, c'est l'article 272.1 de la Loi sur les accidents de travail, maladies professionnelles : Insérer, après l'article 11 du projet de loi, le suivant :

11.1. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 272, du suivant :

«272.1. Lorsque le Tribunal administratif du travail estime probable que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le travailleur une lésion professionnelle et réserve sa décision en application du deuxième alinéa de l'article 123.16 de la Loi sur les normes du travail, le délai applicable prévu aux articles 270 à 272, 443 ou 452 se calcule à compter du jour de la décision du Tribunal, dans la mesure où une réclamation ou un avis d'option pour une telle lésion n'a pas déjà été produit à la Commission.

«Le premier alinéa s'applique également au travailleur pour lequel une telle décision est rendue dans le cadre d'un recours en cas de harcèlement psychologique découlant d'une autre loi ou d'une convention.»

Donc, c'est un amendement qu'on a fait suite aux consultations particulières pour éviter la confusion. Puis quelqu'un qui fait une plainte en vertu de la Loi sur les normes du travail, puis qui se ramasse au Tribunal administratif du travail, puis qui a oublié parce qu'il ne savait pas que c'était une lésion professionnelle ou qui n'avait pas exercé son droit ou son option, il va pouvoir faire une réclamation à la CNESST, puis le délai de deux ans, ça, ça va... vous allez comprendre, le délai de deux ans pour produire sa réclamation à la CNESST pour obtenir une indemnité de remplacement de revenu va commencer à courir à partir de ce moment-là. Ça fait que ça évite qu'il soit privé d'un droit.

Et ça, ça émane de certains groupes qui, en consultations particulières, disaient : Bon, s'il fait un recours en vertu de la LNT, puis il est entendu beaucoup plus tard au TAT, puis finalement le TAT, qui a l'expertise, estime probable que c'est une lésion professionnelle, donc, une lésion professionnelle, ça justifie une réclamation pour être indemnisé, il estime probable, et le délai pour la victime, pour présenter sa réclamation à la CNESST, commence à courir de deux ans, là, à compter de ce moment-là. Bon, j'étais bien fier de présenter cet amendement, Mme la Présidente. C'est tout.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Interventions? Pas d'interventions? M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : En fait, je vais être honnête avec vous, Mme la Présidente, c'est assez complexe. Ça réfère vraiment à beaucoup d'autres articles, puis j'ai de la misère à déterminer si ce qui m'est déposé par le ministre est conforme à ce que j'avais proposé de faire tantôt.

Puis là, avec le temps qu'il nous reste, à la place de suspendre, puis de le décortiquer, puis de le comprendre, je pourrais proposer au ministre de le... de mettre sur table son amendement puis qu'on puisse continuer les autres articles le plus possible jusqu'à 7 h 15, les 15 minutes qu'il nous reste, puis on pourrait y revenir peut-être demain, quand j'aurai l'esprit plus clair par rapport à ça.

La Présidente (Mme D'Amours) : J'ai besoin de consentement sur la proposition du député d'Hochelaga-Maisonneuve. Si je comprends bien, c'est qu'on reporterait le 11.1 à la toute fin de... des articles qui sont devant nous, selon le plan.

M. Boulet : ...mais...

La Présidente (Mme D'Amours) : Est-ce que j'ai consentement?

M. Boulet : Moi, je consens.

La Présidente (Mme D'Amours) : Consentement? Donc, nous allons aller à l'article 12, s'il vous plaît. M. le ministre.

M. Boulet : Excusez-moi. Merci, Mme la Présidente. 12. L'article 327 de cette loi est modifié :

1° par l'ajout, à la fin du premier alinéa, du paragraphe suivant :

«4° dues en raison d'une lésion professionnelle qui résulte de la violence à caractère sexuel subie par le travailleur.»;

2° dans le deuxième alinéa :

a) par le remplacement de «et 2°» par «, 2° et 4°»;

b) par l'insertion, à la fin, de «ou que la lésion professionnelle résulte de la violence à caractère sexuel subie par le travailleur»;

3° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«Le paragraphe 4° du premier alinéa ne s'applique pas lorsque la violence à caractère sexuel a été commise par l'employeur du travailleur, l'un de ses dirigeants dans le cas d'une personne morale ou l'un des représentants de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs.»

• (19 heures) •

La Présidente (Mme D'Amours) : ...bien, allons-y pour les commentaires. Pardon, M. le ministre.

M. Boulet : Bien, c'est la désimputation, en fait, qui était recommandée par les... le comité d'experts, et on conserve l'imputation pour responsabiliser l'employeur quand la violence à caractère sexuel résulte de lui ou de l'un de ses dirigeants.

Mais on avait un amendement, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : ...

M. Boulet : Article 12 : Supprimer le paragraphe 3° de l'article 12 du projet de loi.

Donc, ce sera la désimputation totale. Donc, cet amendement retire l'exception selon laquelle le coût demeurerait imputé à l'employeur lorsque la violence à caractère sexuel était commise par l'employeur, l'un de ses dirigeants ou l'un de ses représentants. Donc, la commission va imputer aux employeurs de toutes les unités les prestations dues en raison de lésions professionnelles qui résultent de la violence à caractère sexuel, sans exception. Et ça, vous vous souvenez lors des consultations particulières, c'était largement souhaité pour éviter l'ingérence, puis «ce n'est pas de ma faute», puis «c'est de ma faute», puis c'est... Donc, on vise à simplifier, à déjudiciariser, et là c'est la même règle qui s'applique à tout le monde. Et c'était recommandé par les expertes.

La Présidente (Mme D'Amours) : M. le...

M. Boulet : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci, M. le ministre. M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve, la parole est à vous.

M. Leduc : Pouvez-vous nous expliquer un peu, M. le ministre, le cheminement de votre pensée là-dessus entre le dépôt du projet de loi puis ce que vous nous proposez aujourd'hui?

M. Boulet : Oui. Au départ, on était d'accord avec ce que les expertes me proposaient, de désimputer, sauf qu'on voulait comme responsabiliser les employeurs qui étaient responsables de l'acte, ou un de ses dirigeants, ou un de ses représentants dans ses relations avec les salariés. Mais tout le monde est venu nous dire : Non, non, non, là, vous embarquez dans une augmentation de la judiciarisation et dans une course à la preuve pour démontrer s'il est responsable ou non, ou un de ses dirigeants. Donc, c'est vraiment pour répondre à ce que plusieurs groupes nous ont demandé en consultations particulières. Et je trouvais que ça faisait du sens avec l'économie générale de notre projet de loi.

La Présidente (Mme D'Amours) : D'autres interventions sur l'amendement? Est-ce que l'amendement est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Adopté. Nous revenons à l'article 12 tel qu'amendé. Est-ce qu'il y a des interventions? Est-ce que l'article 12, tel qu'amendé, est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Nous irions, M. le ministre, à l'article 13, s'il vous plaît.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. 13. L'article 328 de cette loi est modifié par l'insertion, après le troisième alinéa, du suivant :

«Dans le cas d'une maladie professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel subie par le travailleur, le deuxième alinéa s'applique uniquement aux employeurs pour qui le paragraphe 4° du premier alinéa de l'article 327 ne s'applique pas.»

Donc, y a-tu un amendement?

La Présidente (Mme D'Amours) : ...M. le ministre.

M. Boulet : Oui, je voulais juste... Amendement, donc, qui a été déposé. Article 13. En fait, on retire l'article 13 du projet de loi. C'est uniquement de la concordance avec ce qu'on vient de discuter à l'article 12 du projet de loi. C'est tout.

La Présidente (Mme D'Amours) : Donc, merci. L'article 13 est donc retiré.

Des voix : ...

La Présidente (Mme D'Amours) : On va passer au vote l'amendement, pardon. Est-ce que l'amendement est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme D'Amours) : Adopté. Je reprends mes mots. L'article 13 est donc retiré.

M. Boulet : Retiré, oui.

M. Leduc : Mme la...

La Présidente (Mme D'Amours) : Oui. J'avais M. le député de l'Acadie en premier. M. le député.

M. Morin : Merci. Bien, en fait, là, on vient de retirer l'article 13. Moi, j'avais déposé sur Greffier un amendement que j'avais intitulé 13.1 et qui vise... et qui vise, en fait, l'article 352 du projet de loi. Maintenant, là...

Une voix : ...

M. Morin : Oui, bien, de la LATMP, oui, c'est ça, exactement. Donc là, il faudrait peut-être le numéroter à nouveau, parce qu'il n'y a plus de 13. Donc, ce serait 12.1, non?

La Présidente (Mme D'Amours) : En fait, M. le député, on va le faire à la toute fin.

M. Morin : À la toute fin.

La Présidente (Mme D'Amours) : Parce qu'il y a des ajustements durant le projet de loi, puis, à la fin, on fait une... on dit une note, là, qui dit qu'on renumérote les articles. Donc, vous pouvez en faire la lecture, de votre amendement.

M. Morin : Ah! bon, bien, dans ce cas-là, donc, je peux en faire la lecture. Donc, il a été envoyé sur Greffier et... Merci. Donc, 13... bon, en fait, 13.1, l'article... woups! 352 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles : Insérer, après l'article 13 du projet de loi, le suivant :

13.1. L'article 352 de cette loi est modifié par l'ajout, après le premier alinéa, du suivant :

«Si la personne dépose une réclamation à la suite de la violence à caractère sexuel, elle est réputée posséder un motif raisonnable pour expliquer son retard aux fins de l'alinéa précédent.»

L'article modifié se lirait comme suit :

«352. La Commission [proroge] un délai que la présente loi accorde pour l'exercice d'un droit ou relève [d'une] personne des conséquences de son défaut de le respecter, lorsque la personne démontre un motif raisonnable pour expliquer son retard.

«Si la personne dépose une réclamation à la suite de la violence à caractère sexuel, elle est réputée posséder un motif raisonnable pour expliquer son retard aux fins de l'alinéa précédent.»

Je dépose cet amendement parce que, quand on regarde, quand on lit l'article 352, effectivement, la commission peut toujours proroger un délai lorsque la personne démontre un motif raisonnable pour expliquer son retard, sauf qu'évidemment c'est discrétionnaire, et parce que, jusqu'à maintenant, dans l'étude de ce projet de loi, nous avons déjà adopté quelques... n'est-ce pas, quelques présomptions, et c'est aussi en concordance avec 11.1. Je pense que ça viendrait bonifier et assurer, finalement, les victimes que, quand on parle d'un cas de violence à caractère sexuel, au fond, il y aura une présomption comme quoi le motif est raisonnable pour éviter que la commission rejette la demande une fois que le délai est expiré.

Ça vient aussi un peu, je vous dirais, compléter ce que je disais précédemment, parce que le délai est maintenant de deux ans. J'aurais voulu qu'on parle de la connaissance ou de l'effet. Ça vient... M. le ministre n'a pas accepté cet amendement-là. Donc, ça vient un peu tempérer, finalement, la situation que... bien, en fait, la décision du ministre puis la définition que moi, je voulais voir aller de l'avant.

Je vous souligne qu'il y a des groupes, il y a des mémoires qui appuient cet amendement-là. Notamment, je regarde le mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. Il y a aussi le mémoire des expertes ainsi que le rapport. Et finalement l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades prévoyait également, dans une recommandation, modifier l'article 352 et... pour que les victimes de violence à caractère sexuel, finalement... lorsqu'on fait une demande, que ce soit réputé être un... motif, pardon, favorable pour expliquer le retard.

Donc, l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades souligne que, «concrètement, cette disposition aurait pour effet que les travailleuses et travailleurs qui réclament pour une lésion causée par de la violence à caractère sexuel seraient systématiquement relevés de leur défaut d'avoir produit leur réclamation, s'il y a lieu», que ce soit dans le délai... en fait, ce serait dans le délai à cause de la présomption, s'ils la produisent hors délai. C'est l'objectif visé par mon amendement. Je vous remercie.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Commentaires? M. le ministre.

• (19 h 10) •

M. Boulet : Je reconnais l'insistance de mon collègue de l'Acadie. La stratégie vise à faire indirectement ce qu'on ne permet pas directement. C'est, finalement, présumer qu'il y a toujours un motif raisonnable, donc, c'est, ultimement, rendre le recours imprescriptible. Puis je pense que c'est un amendement qui n'est pas... Tu sais, on a convenu, là, le deux ans. C'est adopté. Donc, je n'ai pas d'autre commentaire. Mais je comprends l'approche et je comprends le commentaire, que je respecte.

La Présidente (Mme D'Amours) : D'autres interventions sur l'amendement 13.1? M. le député de l'Acadie.

M. Morin : Bien, en fait, je vous dirais que c'était aussi une recommandation du comité, du rapport des expertes et je peux vous dire que je suis cohérent avec mes propositions. C'est la moindre des choses.

M. Boulet : Tout à fait. Je l'ai reconnu.

M. Morin : Je souligne à M. le ministre que, dans le rapport des expertes, vous retrouvez la documentation à la page 97 du rapport. Je vous remercie.

M. Boulet : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Je vais mettre aux voix l'article 13.1, l'amendement. Est-ce que l'amendement est adopté?

Des voix : ...

La Présidente (Mme D'Amours) : Un vote par appel nominal est demandé. Donc, Mme la secrétaire, s'il vous plaît.

La Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Morin (Acadie)?

M. Morin : Pour.

La Secrétaire : Mme Caron (La Pinière)?

Mme Caron : Pour.

La Secrétaire : M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Contre.

La Secrétaire : Mme Tremblay (Hull)?

Mme Tremblay : Contre.

La Secrétaire : M. Dufour (Abitibi-Est)?

M. Dufour : Contre.

La Secrétaire : Mme Poulet (Laporte)?

Mme Poulet : Contre.

La Secrétaire : Mme Boivin Roy (Anjou—Louis-Riel)?

Mme Boivin Roy : Contre.

La Secrétaire : M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

La Secrétaire : Mme D'Amours (Mirabel)?

La Présidente (Mme D'Amours) : Abstention. Donc, l'amendement est rejeté. Nous poursuivons avec l'article... Oui.

M. Leduc : ...vous a été acheminé.

La Présidente (Mme D'Amours) : Vous avez un 13.1?

M. Leduc : Qui aurait été un 13.2 si le 13.1 avait été accepté. Mais j'assume qu'il a été refusé, donc on garde le 13.1. Je regarde votre collègue...

La Présidente (Mme D'Amours) : C'est pour vous. Est-ce que j'ai... Est-ce que j'en avais une copie? Mais est-ce que vous avez envoyé ça? OK. On l'a reçu. Donc...

Une voix : ...

La Présidente (Mme D'Amours) : Oui, on peut suspendre nos travaux quelques minutes... quelques instants, s'il vous plaît.

(Suspension de la séance à 19 h 12)

(Reprise à 19 h 13)

La Présidente (Mme D'Amours) : Nous reprenons nos travaux. Nous étions à l'amendement rajoutant l'article 13.1 du député d'Hochelaga-Maisonneuve. Si vous voulez bien nous en faire la lecture, M. le député.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Insérer, après l'article 13 du projet de loi, le suivant :

13.1. L'article 442 de cette loi est modifié par le remplacement de «visée dans l'article 31.» par «visée dans l'article 31, ou si l'action en responsabilité civile vise à réparer le préjudice corporel résultant de violence sexuelle pouvant constituer une infraction criminelle.»

Je reprends une suggestion de Juripop qui avait beaucoup piqué ma curiosité pendant les auditions et que je juge suffisamment, je dirais, audacieuse et réfléchie pour la soumettre ici aujourd'hui. Puis je vous lis deux ou trois paragraphes de leur mémoire pour bien résumer leur pensée : «En effet, en raison de l'immunité prévue par la LATMP, la personne victime de harcèlement au travail ne peut intenter une action en responsabilité civile contre l'employeur ou le collègue responsable du harcèlement lorsque les faits à l'origine du recours constituent un accident de travail entraînant une lésion professionnelle. Cette règle est applicable même lorsque la personne victime n'est pas indemnisée par la LATMP, que ce soit parce qu'elle ne fait pas de réclamation ou parce que cette dernière a été rejetée.

«Reconnaissant que cette immunité a été conçue comme un accord social ayant permis la mise en place d'un régime public d'indemnisation, Juripop souligne les difficultés rencontrées par les personnes victimes de harcèlement au travail, notamment face à la prescription limitative de deux ans et au montant, souvent moins élevé, octroyé en compensation d'une lésion professionnelle par rapport à une action en responsabilité civile.

«Afin de préserver les fondements de cet accord social mais d'en limiter les inconvénients considérables pour les personnes victimes d'agression sexuelle au travail, Juripop recommande une modification spécifique de la portée de cette immunité. Juripop propose que cette immunité soit réservée à l'employeur, permettant ainsi aux personnes victimes d'intenter une action en responsabilité civile contre le travailleur auteur des faits, qu'il soit un collègue, un gestionnaire ou le dirigeant de l'entreprise.»

C'est une idée que...

La Présidente (Mme D'Amours) : Il est maintenant 19 h 15. Donc, je vous remercie pour votre collaboration, chers collègues.

Compte tenu de l'heure, la commission ajourne ses travaux sine die. Merci, tout le monde.

(Fin de la séance à 19 h 15)