



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-QUATRIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

Commissions parlementaires

Commission permanente des affaires sociales

Étude détaillée du projet de loi 97 - Loi
modifiant la Loi sur les normes du travail
et d'autres dispositions législatives (1)

Le mercredi 28 novembre 1990 - No 53

Président : M. Jean-Pierre Saintonge

QUÉBEC

Débats de l'Assemblée nationale

Table des matières

Remarques préliminaires

M. André Bourbeau	CAS-3067
Mme Louise Harel	CAS-3068
Mme Violette Trépanier	CAS-3071
M. Michel Bourdon	CAS-3072
M. Rémy Trudel	CAS-3074
M. André Bourbeau	CAS-3077
Mme Luce Dupuis	CAS-3079

M. Jean A. Joly, président

Abonnement: 250 \$ par année pour les débats des commissions parlementaires
70 \$ par année pour les débats de la Chambre
Cheque exemplaire: 1,00 \$ Index: 10 \$
(La transcription des débats des commissions parlementaires est aussi
disponible sur microfiches au coût annuel de 150 \$)

Chèque rédigé au nom du ministre des Finances et adressé à:
Assemblée nationale du Québec
Distribution des documents parlementaires
1080, Conroy, R.-C. Édifice "G", C.P. 28
Québec, (Québec)
G1R 5E6 Tél. 418-643-2754

Courrier de deuxième classe - Enregistrement no 1762

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Le mercredi 28 novembre 1990

Étude détaillée du projet de loi 97

(Vingt heures trente-cinq minutes)

Le Président (M. Joly): Bonsoir à tous. Nous ouvrons la séance. Je vous rappelle le mandat. La commission des affaires sociales se réunit afin de procéder à l'étude détaillée du projet de loi 97, qui est la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives. Mme la secrétaire, est-ce que nous avons des remplacements?

La Secrétaire: Oui, M. le Président: Mme Carrier-Perreault (Chutes-de-la-Chaudière) sera remplacée par Mme Dupuis (Verchères); M. Chevette (Joliette) par M. Bourdon (Pointe-aux-Trembles); Mme Marois (Taillon) par Mme Harel (Hochelaga-Maisonneuve).

Le Président (M. Joly): Merci, Mme la secrétaire. Alors, je vous rappelle qu'en vertu de l'article 209 vous avez droit à des remarques préliminaires pendant 20 minutes, mais dans un temps de parole seulement. Alors, M. le ministre, j'imagine que vous avez des remarques préliminaires.

Remarques préliminaires

M. André Bourbeau

M. Bourbeau: Oui, M. le Président. Nous débutons aujourd'hui l'étude détaillée du projet de loi 97, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives. Cette commission parlementaire est déjà bien au fait du contexte qui a présidé la préparation de cette pièce législative. En février dernier, les représentants des personnes salariées, des employeurs et des organismes qui s'intéressent aux conditions minimales de travail nous ont présenté une quarantaine de mémoires sur les normes du travail à l'occasion d'un avant-projet de loi.

Le projet de loi que nous avons devant nous répond à plusieurs préoccupations dominantes véhiculées lors de cette importante consultation. Bien sûr, il ne satisfait pas à l'ensemble des revendications et des attentes exprimées lors de cette consultation, puisque certaines demandes étaient en opposition les unes avec les autres. On remarquera cependant, en étudiant le projet de loi article par article, que nous avons retenu plusieurs suggestions adressées aux membres de cette commission parlementaire.

J'ai dit hier, à l'Assemblée nationale, qu'en matière de normes du travail il fallait prendre position sur les revendications de ceux et celles qui réclament la couverture la plus étendue des droits des personnes salariées et les mises en

garde adressées par les autres au sujet des coûts directs et indirects de toute nouvelle initiative prise à l'égard des conditions minimales de travail. Tout est donc affaire de mesure, d'équilibre.

L'Opposition officielle a, bien entendu, soulevé des objections. Dans notre régime parlementaire, l'Opposition a un rôle à jouer et elle le joue. Toutefois, l'Opposition reconnaît, je pense, que le projet de loi que nous allons bientôt étudier en détail améliorera nettement la protection des droits des personnes salariées. Bien sûr, l'Opposition officielle a pointé des dispositions qui, à ses yeux, ne vont pas suffisamment loin dans la protection absolue des droits des personnes en emploi. Je ne lui tiens pas rigueur de vouloir illustrer que, dans le meilleur des mondes, les normes du travail préserveraient autre chose que des conditions minimales de travail. Il n'appartient généralement pas à l'Opposition d'expliquer les contraintes qui nous obligent à composer avec les réalités économiques et sociales de notre monde à nous; c'est souvent le lot du gouvernement. Cette réalité veut que, dans une société comme la nôtre, une Loi sur les normes du travail garantisse avant tout des conditions décentes de travail à l'ensemble de la main-d'oeuvre. Elle leur confère des droits minimaux que les personnes en emploi peuvent tenter d'améliorer par la libre négociation de leurs conditions de travail et de rémunération.

Il convient donc, en étudiant ce projet de loi, de situer dans son juste contexte la Loi sur les normes du travail. Cette loi ne constitue pas une convention collective de travail totale et entière. Elle ne regroupe pas non plus l'ensemble des programmes du gouvernement destinés aux travailleurs et travailleuses. Il ne faut pas lui confier des attentes qu'elle ne peut satisfaire, par exemple en matière de remplacement du revenu de travail pendant les congés de maternité ou les congés parentaux. Chez nous, ces questions relèvent de certains programmes sociaux et non pas des normes du travail.

En appelant un par un les articles du projet de loi, vous vous rendrez compte, M. le Président, qu'ils réforment substantiellement la Loi sur les normes du travail, loi qui n'a fait l'objet d'aucun amendement significatif depuis son adoption, en 1979. Vous remarquerez aussi que, dans plusieurs cas, l'article en question répond précisément à des doléances entendues à cette commission parlementaire, lors de la consultation de février dernier. Dans d'autres cas, vous constaterez que le gouvernement a fait un choix entre des positions divergentes exprimées ici. J'expliquerai ces choix et nous pourrions évidem-

ment en débattre.

Je ne m'attends pas à ce que tous les articles de ce projet de loi recueillent l'assentiment unanime des membres de la commission. Je demeure cependant convaincu que l'exercice que nous entreprenons nous permettra de mieux saisir toute la réalité des conditions minimales de travail et d'apprécier à sa juste valeur la révision de la Loi sur les normes du travail que nous voulons mener à terme dans les meilleurs délais.

Comme j'en ai déjà fait part aux membres de l'Assemblée nationale lors du débat sur la motion de report déposée par l'Opposition officielle, je suis évidemment disposé à accueillir favorablement toute proposition d'amendement qui clarifierait le projet de loi. Je remercie d'avance l'ensemble des membres de cette commission pour l'attention qu'ils porteront au projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail ainsi que pour leur appui. Je vous remercie, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Merci, M. le ministre. Je vais donc respecter l'alternance et je vais reconnaître Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve. Madame.

Mme Louise Harel

Mme Harel: Merci, M. le Président. Je ne sais s'il s'agit également des notes dont le ministre s'est servi lors de sa réplique lors de l'étude en deuxième lecture qui s'est complétée cet après-midi. On m'avait dit que le ministre avait présenté, finalement, le projet de loi comme étant la résultante d'un équilibre entre les demandes des travailleurs et travailleuses à bas salaire ou à conditions de travail précaires et, d'autre part, un équilibre entre ces demandes ou les demandes des organismes qui les représentent et les demandes ou plutôt les réticences ou les résistances du monde... des employeurs comme étant un équilibre entre les deux. Et il y a un danger, M. le Président, un danger évident à penser que, dans ce domaine-là, l'État a à faire un arbitrage en ne prenant pas d'abord en considération que, dans la formidable restructuration du marché du travail à laquelle on assiste présentement, l'État n'a pas à basculer favorablement du côté des employés à statut précaire ou, tout au moins, ceux qui ont un faible pouvoir de négociation. Le ministre peut toujours invoqué qu'il garantit des conditions décentes ou des droits minimaux et que les travailleurs peuvent utiliser leur pouvoir de négociation, en fait, leur liberté de s'organiser sur le plan syndical pour obtenir plus, mais on sait très bien qu'on n'est plus dans ce contexte-là à la fin d'une période qui a été bouleversante sur le plan du marché du l'emploi durant ces 10 dernières années.

M. le Président, j'avais le plaisir, on rentrant de Sept-Îles cet après midi, d'écouter

une émission qui a été présentée par la radio de Radio-Canada et qui, d'ailleurs, se complètera demain par une série d'entrevues sur la situation des pauvres dans notre société. Ça portait sur la pauvreté. Je crois comprendre qu'il y a eu comme ça une série de reportages cette semaine et que l'émission de ce soir ne venait que s'ajouter à celles qui avaient déjà eu lieu durant la semaine. On faisait valoir, ce soir, que la majorité des pauvres travaillent, contrairement à l'opinion répandue que les pauvres sont des personnes paresseuses et fainéantes. Alors, on nous prouvait, statistiques à l'appui, que la majorité des pauvres travaillent et que la situation s'est dégradée quant à leurs revenus de travail, quant à leurs conditions de travail, en partie à cause des changements structurels survenus après la récession de 1982, changements structurels qui ont amené la précarisation de l'emploi. Je voudrais vous citer quelques chiffres effarants sur l'augmentation du travail à temps partiel, non pas au début des années quatre-vingt, mais depuis le début de la présente année. Un emploi sur deux créés au Québec cette année est à temps partiel.

M. le Président, c'est donc dire que ce projet de loi, qui s'adresse aux personnes en emploi, doit certainement prendre le parti de ces personnes qui, en emploi, ne doivent pas porter le fardeau des changements structurels qui se font présentement. D'ailleurs, le ministre, en signant le mémoire qui a été déposé au Conseil des ministres, disait justement à cet effet: Il serait injuste qu'une main-d'œuvre particulièrement vulnérable ait à subir plus que sa part du fardeau des ajustements requis sur le marché du travail en raison de son faible pouvoir de négociation. Moi, je veux comprendre qu'à l'occasion, quand on a à arbitrer entre les syndicats et le patronat, on puisse avoir un point de vue qui soit un peu plus distant par rapport aux exigences des uns et aux offres des autres. Mais ça, il n'est pas question, en regard du projet de loi 97, de groupes de travailleurs ou de travailleuses qui ont réellement un pouvoir de négociation. Ceux-là, M. le Président, mon Dieu, ce n'est pas ici, mais c'est à la Commission des normes du travail et c'est à l'intérieur du Code du travail qu'ils peuvent retrouver finalement des dispositions qui permettent justement de faire valoir ce pouvoir de négociation. Ce n'est pas d'eux dont il s'agit là, pas du tout. Il s'agit de gens en emploi qui ont un faible pouvoir de négociation. Et parce qu'ils ont ce faible pouvoir de négociation et parce qu'on considère dans la société qu'il serait injuste de leur faire porter le fardeau de ce faible pouvoir de négociation sur leurs conditions de travail et parce qu'on considère qu'il faut éviter non seulement l'exploitation mais également éviter qu'il n'y ait des conditions de travail injustes, bien, M. le Président. Il y a un consensus dans la société pour introduire, un projet de loi, pour introduire des

dispositions à l'égard des normes qui s'appliquent à l'ensemble de la main-d'oeuvre québécoise.

À cet égard, ce que je souhaiterais dire au ministre ce soir, c'est que tout ce qui permet l'application de la loi devrait être recherché lors de l'examen que nous entreprenons. Cela veut dire que tout ce qui peut permettre d'obtenir un recours pour faire appliquer la loi devrait être facilité. Pourquoi à la fois adopter une loi sur papier et, en même temps, ne donner accès aux recours qu'à un groupe de personnes après, par exemple, un délai trop long de service continu pour le même employeur concrètement, jusqu'à maintenant par exemple dans les cas de congédiement sans cause juste et suffisante? Le nombre d'années requis pour avoir droit aux recours était de cinq ans et, ce faisant, écartait les deux tiers de la main-d'oeuvre de l'application de la loi. Le ministre a introduit dans le projet de loi une amélioration qui consiste à diminuer de cinq à trois le nombre d'années de service requis pour avoir droit à la protection de la loi. Et là, c'est une amélioration. On fait passer des deux tiers qui étaient écartés, qui étaient, comment dit-on, exclus de l'application de la protection de la loi... Maintenant, ça va être la moitié. Vous voyez l'esprit de collaboration au sein de l'Opposition! Alors, là, ça va être la moitié.

Pourquoi dans une loi de conditions minimales que l'on considère là... Le ministre a dit de droits minimaux. Pourquoi alors exclure la moitié de la main-d'oeuvre de l'application de cette protection minimale? Ça, M. le Président, c'est une énigme, l'énigme de penser que ça coûte quelque chose. En quoi est-ce que ça coûte quelque chose d'appliquer une loi? Vous voyez, l'application de la loi, puisque ce sont des droits minimaux, devrait être d'ordre général. Quand un employeur enfreint la loi, il ne devrait pas avoir la bénédiction de dispositions qui le justifient du fait que son employé est là depuis deux ans et demi seulement et pas trois ans. Ça ne lui coûte rien d'appliquer la loi. Mais, quand il ne l'applique pas et qu'il a de plus, dans le fond, la bénédiction de l'État, du fait que sa main-d'oeuvre est exclue de l'application de la loi, il y a là, en fait, une injustice. Ce qu'on souhaite certainement, c'est que, si le ministre n'élargit pas les droits minimaux, au moins, on s'entende pour que l'application de la loi, donc de ces droits minimaux, se fasse au plus grand nombre.

Je vais vous donner un exemple très concret, M. le Président. Le ministre a introduit, dans le projet de loi 97, la possibilité d'un congé de paternité de cinq jours, dont deux rémunérés et trois non payés. Parce que là, il faut bien expliquer que, quand on dit sans solde, on se comprend, mais il y a bien des gens qui ne nous comprennent pas. Quand on dit "pas payé", là, tout le monde comprend. Tout le monde comprend que ça va être des pongs sur papier. Mais enfin! Il y a cinq congés prévus, des congés de

paternité. Le ministre prévoit deux jours payés et trois qui seraient donc laissés au libre choix de l'employé. Mais il n'est pas prévu que ces congés obtiennent la protection de dispositions en matière de pratiques interdites. C'est-à-dire que s'il y a un congédiement... Parce qu'une pratique interdite, ça peut être une rétrogradation, ça peut être une suspension et ça peut être un congédiement. S'il y a un congédiement parce qu'un travailleur du Québec, de bonne foi, aurait utilisé un congé qu'on lui a dit être un congé qui lui était maintenant ouvert, un congé de paternité, et qu'il se voit congédié, il n'aura d'abord pas droit au recours devant la Commission des normes du travail s'il n'a pas complété trois années. Ça veut donc dire que le congé de paternité, dans les faits, il ne sera offert qu'à des travailleurs qui deviennent pères de famille et qui ont complété trois années. Qui va prendre la chance? On parle de travailleurs non syndiqués. Les travailleurs syndiqués ont des conventions collectives de travail et ça fait partie du Code du travail. C'est autre chose. Si tant est qu'il soit l'objet d'une suspension ou d'une rétrogradation dans le cadre d'une convention collective, il y aurait un arbitrage. Mais, pour le travailleur, le congé de paternité de cinq jours n'est pas couvert par les pratiques interdites.

On me fait signe que oui, mais je laisserais le ministre s'expliquer tout de suite. Le congé de paternité de cinq jours va être couvert par les pratiques interdites. C'est bien ça? Est-ce que...

M. Bourbeau: Mais moi, je ne veux pas interrompre la députée de Hochelaga-Maison-neuve.

Le Président (M. Joly): Je dois vous expliquer comment ça fonctionne au niveau du temps. Si vous êtes d'accord que M. le ministre réponde immédiatement, ça va être sur votre temps de 20 minutes.

Mme Harel: Ah bon! Bon, alors, il répondra après.

Le Président (M. Joly): Mais s'il y a un consentement mutuel entre vous autres et qu'on vous laisse continuer, après ça, dans votre intervention, je n'ai pas d'objection à le faire.

M. Bourbeau: Si la députée de Hochelaga-Maison-neuve le permet, je lui faisais des signes, je n'osais pas l'interrompre, M. le Président, mais...

Le Président (M. Joly): Vous voulez lui enlever des inquiétudes, si je comprends bien.

M. Bourbeau: Oui. Je ne voudrais pas qu'elle commence la commission sur un ton morose alors que la loi protège justement les congédiements de ce genre-là. J'attire son attention sur l'article

122 qui dit: "Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié: "1° à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement". Alors, ça couvre le cas en question.

Mme Harel: C'est-à-dire que ça couvre.. Est-ce que vous interprétez que ça couvre tous les congés parentaux?

Le Président (M. Joly): Si vous êtes d'accord, je vais vous négocier ça comme ça.

M. Bourbeau: Ça couvre tous les droits que peut exercer un salarié, tant en vertu de la loi que des règlements, aux termes de la loi. Tous les congés, ça couvre tout.

Mme Harel: M. le ministre, on va bien s'entendre. Ça veut donc dire que les congés, par exemple, mobiles de cinq jours, congés qui peuvent être utilisés par le parent d'un enfant mineur, les congés sans solde pour responsabilité familiale, sont couverts par la disposition sur les pratiques interdites.

M. Bourbeau: Si un individu est congédié pour un des motifs dont vient de parler la députée, c'est couvert par la loi.

Mme Harel: Le congédiement et l'ensemble des autres pratiques interdites. Est-ce que c'est le cas?

M. Bourbeau: Oui, oui.

Mme Harel: L'ensemble des pratiques interdites. Ça veut donc dire qu'il y aura quand même, parce que la disposition prévoit que pour avoir droit à ce recours le travailleur, l'employé ou la travailleuse doit avoir complété trois années de service... Non, pas pour les pratiques interdites.

M. Bourbeau: Non.

Mme Harel: Alors, l'ensemble, donc, de tous les congés parentaux, ceux de responsabilité parentale sont donc couverts par les pratiques interdites. Et ça, c'est par le règlement ou par la disposition 122.

M. Bourbeau: La disposition 122, ce sont les recours à rencontre d'un congédiement illégal, alors que 124, c'est le recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante.

Mme Harel: C'est ça.

M. Bourbeau: A la disposition 124, ça va

prendre... En vertu de" 124, ça va prendre les trois années de service continu. Mais en vertu de 122, ça s'applique immédiatement.

Mme Harel: Est-ce que vous me citez 122.2 ou 122.1?

M. Bourbeau: La disposition 122, paragraphe 1.

Mme Harel: Alors, c'est quand même un exemple où ces congés-là seront couverts par la disposition sur les pratiques interdites qui donne accès immédiatement au recours. Tandis que les autres, l'ensemble des autres protections qui ne donnent pas accès au recours pour pratiques interdites, mais simplement au recours pour congédiement sans cause juste et suffisante, cela nécessite trois années de service continu.

M. Bourbeau: Exact.

Mme Harel: Donc, à ce moment-là, ça reste la moitié de la main-d'œuvre du Québec qui ne complète pas trois années de service continu et qui n'a donc pas accès à ces recours. Je comprends et on va faire... De toute façon, on aura l'occasion pendant l'examen du projet de loi de faire l'étude de l'ensemble des projections qui sont introduites et qui donnent ou non accès à un recours. Parce que, exiger trois années pour la protection, c'est, d'une certaine façon, accepter d'exclure la moitié de la main-d'œuvre de l'application de ce recours-là. M. le Président, on va faire...

Le Président (M. Joly): Si je comprends bien, vous reprenez vos remarques préliminaires. Merci.
(21 heures)

Mme Harel: Alors, on va... Nous allons, nous de l'Opposition, procéder à un examen extrêmement minutieux du projet de loi, non pas par esprit d'hostilité à l'égard du ministre mais, au contraire, parce que ça met en cause les conditions de vie de millions de personnes dans notre société. Nous sommes déçus, ça, je crois qu'il faut le dire, M. le Président. Nous sommes déçus de la timidité avec laquelle le ministre et son gouvernement ont examiné les changements qu'il fallait apporter à la Loi sur les normes, surtout - on a eu l'occasion de le dire, mais je le répète - en regard des protections qui sont maintenant offertes à la main-d'œuvre ontarienne et au retard, au recul, même, dans certains domaines.

Il y a tout un aspect de la Loi sur les normes qui, jusqu'à maintenant, a été omis et sur lequel nous allons insister pendant l'examen du projet de loi, c'est celui des agences de placement privées. Contrairement à toutes les autres provinces canadiennes, je crois que le Québec est la seule Législature qui n'a pas adopté une loi à

l'égard des agences de placement privées. C'est là pourtant une réalité qui tend à se développer. Simplement sur l'île de Montréal, il semble qu'on dénombrait au-delà d'une centaine d'agences de placement privées qui ont, à toutes fins utiles, remplacé, qui se sont substituées aux services de placement gouvernementaux qui existaient précédemment, soit dans le cadre des centres d'emploi et d'immigration du Canada ou des centres Travail-Québec qui offraient des services de placement et qui, en fait, tout compte fait, n'existent plus concrètement, puisque les travailleurs et travailleuses sans emploi sont laissés à leur propre initiative, souvent sans réseau d'amis ou sans connaissance du milieu du travail qui leur faciliterait la recherche d'un emploi. Cette question devient d'autant plus importante que des pratiques abusives se seraient développées dans un certain nombre d'agences de placement qui exigeraient une indemnité, enfin, une compensation, lorsqu'un travailleur dont elles détiennent le contrat se trouverait à se faire engager à plein temps dans une entreprise. Alors, ça, c'est également un aspect qui est complètement absent du projet de loi qui est devant nous présentement.

Je voudrais insister certainement, M. le Président, sur le fait que les travailleurs qui sont en âge de procréer sont, pour la plupart d'entre eux, ceux qui ont les situations de travail les plus précaires, qui connaissent le taux de chômage le plus élevé, qui ont les emplois les moins stables et les salaires les plus faibles. Donc, il y a là une sorte de contradiction que de leur faire miroiter la possibilité de congés auxquels ils n'auront, finalement, pas accès, parce que ce sont des congés qui ne sont pas payés.

J'ai eu l'occasion d'épouser le ministre lors de certaines entrevues radiophoniques où il faisait valoir que les couples auraient des sacrifices à faire, si tant est qu'ils voulaient utiliser les congés. M. le Président, je crois que... Oui, c'était une émission de Radio-Canada. Je crois comprendre que, malheureusement, ce sont les couples plus âgés qui ont la stabilité d'emploi suffisante, les revenus qui augmentent et qui permettraient d'utiliser ces congés, tandis que les chefs de jeune famille qui ont moins de 35 ans ont, eux, connu durant la dernière décennie la situation d'emploi la plus précaire. C'est, en fait, le groupe d'âge qui a été le plus affecté par la restructuration de notre économie puis la restructuration du marché du travail.

Alors, je vais terminer ces remarques préliminaires en signalant au ministre que nous espérons qu'il pourra démontrer une ouverture d'esprit qui nous amènera finalement, à un travail fructueux durant cet examen. Nous souhaitons pouvoir bonifier son projet de loi. Je vous remercie, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Merci, Mme la

députée de Hochelaga-Maisonneuve. Je vais maintenant reconnaître Mme la ministre déléguée à la Condition féminine et à la Famille. Madame.

Mme Violette Trépanier

Mme Trépanier: Merci, M. le Président. Contrairement aux propos que me prêtait hier le député de La Prairie, lors du débat sur l'adoption de principe, quant à mes états d'âme face au projet de loi 97, je tiens à préciser que je suis fière d'avoir contribué à ce projet de loi qui modifie la Loi sur les femmes du travail, non seulement à titre de ministre déléguée à la Condition féminine, mais aussi à titre de ministre responsable de la Famille. La conciliation des responsabilités professionnelles et familiales qui sera facilitée par le projet de loi est une double préoccupation présente, d'une part, dans le plan d'orientation triennal en matière de condition féminine dont le Québec s'est doté en 1987. D'autre part, plusieurs mesures du plan d'action gouvernementale en matière de politique familiale se concrétisent par cette loi devenue indispensable pour répondre aux nouvelles réalités sociales. Cette loi vient consacrer la place que notre société accorde à l'enfant, également. N'est-ce pas l'enfant d'aujourd'hui qui formera la société de demain?

Parmi les mutations profondes que nous avons connues, la principale est, sans contredit, la présence croissante des femmes sur le marché du travail, y compris les mères de jeunes enfants. Ce phénomène a entraîné une hausse du nombre des familles avec des enfants en bas âge dont les deux parents travaillent à l'extérieur du foyer. On a également observé une augmentation des familles monoparentales qui sont le plus souvent dirigées par une femme. Notons que les femmes représentent 43 % de la main-d'oeuvre et que ce sont elles, très souvent, qui portent à bout de bras les responsabilités familiales.

Même si avoir des enfants est avant tout un acte privé, une certaine responsabilité collective doit être reconnue afin d'appuyer les familles aux prises avec des difficultés de conciliation des tâches parentales et professionnelles. Parce qu'ils sont peu nombreux, les enfants québécois sont un investissement précieux et indispensable pour la société de demain, et tous les partenaires socio-économiques devraient se sentir interpellés. Même si certains employeurs ont exprimé des réticences face à certaines modifications proposées aux normes du travail, je crois, au contraire, qu'ils ont tout à gagner à simplifier la vie des personnes salariées qui ont des enfants. À titre d'exemple, un meilleur climat de travail qui réduit le stress et une plus grande stabilité du personnel permettront aux employeurs de mieux planifier les opérations de leurs entreprises.

La Loi sur les normes du travail régit les rapports entre les personnes salariées et les

employeurs. Elle ne peut, évidemment, à elle seule solutionner tous les problèmes rencontrés par les travailleurs et les travailleuses qui ont des obligations parentales. Il s'agit donc ici d'une première étape que nous franchissons et ce, dans la mesure des moyens actuellement à notre disposition. Je suis consciente qu'il reste encore à faire pour permettre une meilleure harmonisation des responsabilités professionnelles et parentales. Toutefois, je suis certaine que l'Opposition reconnaît avec moi l'importance du cadre juridique que constitue la Loi sur les normes du travail pour parvenir à cet objectif. J'ai d'ailleurs ressenti un appui en ce sens dans la majorité des interventions faites lors du débat de l'adoption de principe.

En terminant, je souhaite que, grâce à la collaboration de tous, nous puissions franchir cette première étape dans les délais que nous nous sommes fixés pour servir au mieux les intérêts des travailleurs et des travailleuses, spécialement ceux qui ont des responsabilités parentales à assumer. Je vous remercie.

Le Président (M. Joly): Merci, Mme la ministre. Je vais maintenant reconnaître M. le député de Pointe-aux-Trembles.

M. Michel Bourdon

M. Bourdon: M. le Président, nous abordons l'étude de ce projet de loi dans un esprit éminemment positif. C'est évident qu'on pense que le projet de loi qui est devant nous comporte des améliorations à la loi sur les normes minimales du travail qui n'avait pas été touchée depuis 1979, soit depuis 11 ans. Avant d'être député, j'ai eu une expérience des relations du travail qui m'a enseigné que les normes minimales, finalement, ne sont pas respectées quand on n'est pas capable de réunir deux conditions. La première, c'est que la personne n'ait pas peur de perdre son emploi. Et même s'il y a une disposition bienvenue quant aux pratiques interdites qui va permettre de faire un certain bien, il reste qu'une personne qui a peur pour son emploi a peur de revendiquer ce qui lui est accordé par la loi. Et, à cet égard, on pense que donner un recours suite à un congédiement après un an au lieu de trois ans, ça garantirait mieux l'ensemble des droits qui sont dans les normes minimales. En fait, dans nos bureaux de comté, il y a des gens qui viennent nous voir avec des violations réelles des normes minimales, mais quand ils n'ont pas les cinq ans actuels - ce serait mieux trois ans, mais on pense que ce serait préférable un an - les gens ne veulent pas exercer leurs recours, même si la Commission fait un travail très correct en général et qu'elle assure la confidentialité. Mais les personnes, dans des milieux de travail assez petits en termes d'effectif, nous disent: Bien oui, on est quatre, et moi je suis celle qui parle le plus et

si la Commission des normes s'en vient, eh bien, je vais être la première à être congédiée parce que je n'ai pas cette garantie d'emploi. Il doit d'ailleurs exister à la Commission certaines statistiques sur certains droits monétaires que les gens exercent quand ils ont décidé de quitter l'endroit. Là, bien, on dit: On va aller le dire. Et je pense qu'on ne peut pas être moraliste et dire: C'est la faute des personnes. On ne peut pas demander aux gens de se sacrifier.

À cet égard, je voudrais signaler que l'existence d'un recours en cas de congédiement empêche et les congédiements et la violation d'autres dispositions. Je veux me faire comprendre à cet égard. Le congédiement, même en milieu syndiqué, signale souvent, même quand la personne gagne en arbitrage, la fin du lien d'emploi avec l'employeur et habituellement on le monnaie, que ça soit en vertu des normes minimales ou que ce soit en vertu d'une convention collective. Mais l'existence de ce recours peut amener l'employeur à respecter l'employé et vivre avec et s'arranger avec. Alors, dans ce sens-là, on pense qu'une des choses qui seraient importantes, ça serait le recours en cas de congédiement après un an au lieu de trois ans. Et ça, c'est positif. Je pense que c'est simpliste de dire: Ils sont dans l'Opposition parce qu'ils sont négatifs et on est au pouvoir parce qu'on est positif. De toute façon, c'est subjectif, la notion de qu'est-ce qui est positif, qu'est-ce qui est négatif. Quand le Parti québécois était au pouvoir, les gens se pensaient très positifs jusqu'à temps qu'ils se retrouvent toujours aussi positifs mais dans l'Opposition. Et, à cet égard, j'ai confiance qu'on puisse convaincre le ministre de faire certaines choses. Même celui des ministres actuels connus - qu'on pense infailible - accepte d'amender ses projets de loi en commission quand vient le temps.

Il y a également le droit d'être représenté, M. le Président, qui, quant à nous, nous apparaît important: donc, avoir un recours et avoir le droit de désigner une organisation ou un organisme pour exercer ce recours en son nom. On le reconnaît aux commerçants qu'on regroupe dans des SIDAC; pourquoi ne pas le reconnaître à leurs employés, quand ce sont des commerces, pour que ces personnes-là puissent faire appel à une organisation comme Au Bas de l'échelle ou à d'autres pour les représenter?

Finalement, M. le Président, une des choses qui manquent le plus dans ce projet de loi, donc, c'est les moyens concrets de faire en sorte que la fille de ma voisine de table à un club de l'âge d'or, samedi soir passé, ait pu avoir un recours quand elle a eu une mésaventure. Je vais donner des prénoms fictifs juste pour dire comment, nous, on voit le travail.

(21 h 15)

Jeannine, qui a 61 ans, ce n'est pas une personne qui vit dans la misère. Elle est propriétaire dans le comté de Pointe-aux-Trembles. Elle

a une maison et un peu d'économies et la moitié de la retraite de son mari qui est décédé. Elle est veuve. Sa fille Denise, qui a 35 ans, n'a jamais eu un vrai emploi pour plus de 14 mois. Elle a une formation de commis-comptable et elle est compétente, mais le chômage est important à Montréal. L'emploi qu'elle a eu pendant 14 mois, elle le faisait bien pour 6, \$ l'heure. C'est une personne qui est travaillante et, pour ne pas déprimer, elle prend toutes sortes de cours, comme bien du monde. Comme bien du monde aussi, sa fille Denise, qui a 35 ans, est comme garrochée d'un programme à l'autre au gré des gouvernements qui disent: Bon, tu fais 20 semaines, tu tombes sur le phômage et, après ça, tu as fini ton chômage, tu retombes sur 20 semaines. Mais l'emploi qu'elle a eu pendant 14 mois à 6 \$ l'heure dans un entreprise de plastique, elle le faisait bien. Tellement que quand l'employeur, qui a exercé du harcèlement sexuel à son endroit, s'est mis à la discriminer et lui a fourni rien de moins - elle était commis-comptable - qu'une calculatrice qui était inexacte et qui n'avait pas un bon fonctionnement, eh bien, pour corriger ses données, elle a pris trois jours de ses vacances et elle est venue travailler bénévolement pour corriger les données parce qu'elle voulait garder son emploi. En bout de ligne, elle a été congédiée. On l'a mise à pied et on lui a donné ses 4 % de vacances et, en pratique, ça a constitué un congédiement. Elle revenait demander de pouvoir recommencer à travailler et on lui disait que la personne qui était là, qui avait pris sa place, ce n'était pas vraiment sa remplaçante, c'était quelqu'un qui dépannait depuis deux, trois ou quatre mois.

Ce que je veux dire, c'est qu'on politique, indépendamment des lignes de parti, si on ne tient pas compte de Jeannine qui a 61 ans et qui trouve qu'entre 60 et 65, quand tu as été une femme à la maison, tu n'as pas grand-chose en termes de rentes. Elle, encore, elle a la moitié de la rente au conjoint survivant de son mari et de sa fille Denise de 35 ans. L'emploi qu'elle avait, elle l'aurait peut-être gardé si elle avait eu un recours après un an. Moi, je pense que c'est ça qu'il faut dire. Par ailleurs, il y a eu, depuis cinq ans, 1300 fermetures d'entreprises au Québec qui ont occasionné des pertes de 78 000 emplois. Quand le Parti québécois était au pouvoir, il y a eu aussi des centaines de fermetures d'entreprises qui ont occasionné des dizaines de milliers de pertes d'emploi. La question n'est pas, comme telle, partisane. Et, à cet égard, on est en retard sur l'Ontario. Les seules choses que les gens continuent d'avoir avec le projet de loi - et je pense que ça intéresse les deux ministres parce que, dans les fermetures, il y a des femmes aussi qui sont concernées - on a droit à un préavis d'une semaine quand on a moins de trois mois de service, de deux semaines pour un an à cinq ans

de service, de quatre semaines pour cinq à dix ans de service et de huit semaines, pour les salariés ayant dix ans de service et plus. Ça n'est qu'un préavis, et je répète ici ce que j'ai dit en Chambre: Un préavis, ce n'est pas de l'argent, ça ne devient de l'argent que quand on n'a pas le préavis. Si dans la petite cafétéria, dans huit semaines, vous êtes dehors, on aura eu son préavis.

Or, en Ontario, on donne jusqu'à 26 semaines d'indemnité de départ en cas de fermeture d'entreprise. En Ontario. Et ça, ça a été adopté - je le répète au ministre, et il le sait - sous les libéraux ontariens, pas les méchants sociaux-démocrates, parti des frères séparés du parti qui est devant vous, sous les libéraux de Peterson, à l'époque où il était minoritaire et où le Nouveau Parti démocratique avait la balance du pouvoir. Mais on donne une semaine par année de service jusqu'à concurrence de 26 semaines. Et je pense, moi, qu'on serait capable de faire pareil. On serait même capable de faire mieux, on a déjà fait mieux que l'Ontario et on ne s'en est pas plus mal trouvé. Si on appliquait, par exemple, le rapport de Grandpré, M. de Grandpré de Bell Canada qui a fait un rapport sur les conséquences du libre-échange et qui a parlé de l'adaptation de la main-d'oeuvre et de ce qu'on devait faire en termes de main-d'oeuvre. M. de Grandpré n'est pas membre en règle de mon parti ni du NPD ontarien, j'en suis certain. Mais il a quand même écrit des choses dans son rapport que je partage entièrement, et je cite. Il a écrit pour justifier que l'indemnité de départ devrait être de 26 semaines comme en Ontario, mais de 39 semaines pour les travailleurs qui ont 55 ans et plus. Il a écrit, pour justifier que ça ne soit pas impossible, et je cite: "L'indemnité de départ est un versement qui tient compte, entré autres choses, de la perte du capital constitué à son travail par un employé. Ce capital peut prendre différentes formes: droits d'ancienneté, par exemple, ou autres avantages particuliers à un employeur. Toutes ces formes peuvent être considérées comme un capital humain qui représente l'investissement fait par le travailleur dans son emploi et s'apparente aux catégories d'investissement fiscal particulier des gains en capital." Fin de la citation.

M. le Président, je trouve que c'est très vrai, ce qu'on écrit dans le rapport de Grandpré, que les premiers 100 000 \$ de gains en capital sont exclus de l'impôt. Mais pourquoi ne pas considérer, par exemple, qu'une personne qui aurait donné 25 années de sa vie à la Vickers et qui aurait le malheur d'être Québécoise francophone alors que le contrat a été donné pour les frégates par le fédéral au chantier de St. Johns dans les Maritimes... En passant, on se demande ce que les frégates vont faire en bout de ligne, parce que les trois destroyers vont être revenus quand les frégates seront terminées.

M. Bourbeau: On va ramener le député de Pointe-aux-Trembles aux normes du travail, M. le Président.

M. Bourdon: M. le Président, l'une des causes de fermeture dans l'est de Montréal a été l'octroi d'un contrat par le fédéral dans les Maritimes, et les travailleurs de Vickers que je rencontre dans mon comté sont réels, ils existent. C'est pertinent, je pense, de parler de eu qui est arrivé à ces personnes. Donc, il faudrait avoir des indemnités de départ qui se comparent à celles qui se versent en Ontario notamment - et je termine là-dessus, M. le Président, je ne veux pas être long, notre idée n'est pas de faire du temps mais d'essayer de convaincre le ministre que son projet de loi pourrait être amélioré - C'est qu'en attendant qu'on introduise dans le projet de loi des indemnités de départ en cas de fermeture, la logique économique fait qu'une entreprise qui a une surcapacité de production, par exemple, et qui a une entreprise au Québec et une autre en Ontario, si ça ne coûte rien de fermer au Québec et que ça coûte quelques millions de fermer en Ontario, elle va fermer au Québec. Ici, les fermetures sont gratuites, alors on paie pour, économiquement. Il faudrait les rendre plus onéreuses en les rendant au moins aussi onéreuses que chez notre principal concurrent dans l'espace politique qu'on partage pour un temps encore. Donc, aussi onéreuses qu'en Ontario, sinon, je voudrais qu'on me réponde, dans le fond, à cette question-là: Pourquoi fermentaient-ils en Ontario si ça coûte cher alors qu'au Québec on leur permet de fermer gratuitement?

En terminant, je voudrais dire que 45 % des personnes bénéficiaires de l'aide sociale aptes au travail ont fait six années de service continu avant de se retrouver sur l'aide sociale et 25 % ont fait 20 années continues de travail avant de se retrouver sur l'aide sociale, et c'est ce qui arrive. Fermetures: 78 000, ça commence à être pas mal de monde. Avec les dépendants, c'est 250 000 personnes, l'équivalent de la ville de Laval. Donc, des personnes qui travaillaient souvent depuis longtemps dans une entreprise, ça a fermé. On touche l'assurance-chômage, on l'épuisé et de plus en plus vite parce que le fédéral coupe et, après ça, on se retrouve à l'aide sociale. Les indemnités de départ pourraient permettre de commencer par avoir une période de grâce de 39 semaines et de donner aux gens le temps de se retourner quand les changements inévitables de l'économie font que leur entreprise ferme.

Le Président (M. Joly): Merci, M. le député de Pointe-aux-Trembles. Est-ce qu'il y a d'autres membres de la commission du côté ministériel... Je pense qu'on se doit de respecter l'alternance toujours. Je vais respecter, en ce sens que je demande aux membres du côté ministériel. Vous,

M. le ministre, vous avez déjà utilisé votre droit de parole, alors je vais reconnaître un membre de la formation de l'Opposition officielle. M. le député de Rouyn-Noranda-Témiscamingue.

M. Rémy Trudel

M. Trudel: Oui, M. le Président. Quelques mots en préliminaire sur l'étude du projet de loi 97 à l'étape de l'étude article par article. Il est important, peut-être même au-delà des nombreuses remarques que nous avons faites à l'étape de l'adoption du principe du projet de loi, de faire remarquer que oui, bien sûr, si après 11 ans on révisé les normes minimales du travail il faut se mettre dans l'esprit ici que nous sommes, dans les faits, en train d'écrire la convention collective d'un groupe qui peut aller jusqu'à 1 000 000 de personnes. Certaines catégories de travailleurs et de travailleuses ont la chance de vivre dans un contexte qui fait en sorte qu'ils font partie d'un groupe organisé et reconnu et qu'ils sont couverts par un autre code au niveau de l'organisation du travail qui s'appelle le Code du travail. Nous, ici, on est en train de réécrire la convention collective d'un très grand nombre de personnes et de ces personnes les plus démunies sur le marché de l'emploi et qui vivent ce marché de l'emploi dans les conditions les plus difficiles..

Alors, c'est dans cet esprit là, je pense, qu'on peut dire au ministre aujourd'hui que c'est dans un esprit de collaboration qu'on va débattre les différentes composantes des articles de ce projet de loi 97, dans l'espoir de bonifier au maximum les conditions qui s'appliquent à tous et qui, à toutes fins utiles, ne devraient comprendre aucune exclusion d'une personne qui vend ses services à une autre, que ces personnes soient couvertes par un ensemble de normes auxquelles on ne peut pas échapper, que ce soit reconnu dans la société québécoise que, dès le moment où, en échange d'une rémunération de la prestation salaire, on va fournir une prestation travail, on ne peut pas aller en deçà de cette norme et qu'on ne comprenne pas, dans la loi, et qu'on ne dise pas, qu'on n'inclue pas des exclusions pour un certain nombre de catégories de personnes parce que la prestation de travail, peu importe la condition sociale de la personne, peu importe le contexte dans lequel s'exerce cette prestation-là, il faut qu'on puisse dire. Ta force de travail, ma force de travail, elle a un prix, en termes de conditions et de rémunération, qui est minimal et, peu importe que je sois au gouvernement du Québec, que je sois dans l'Opposition, que je sois à la garde des enfants, dans une maison, que je sois dans une entreprise de restauration, il faut se placer, à mon avis, M. le ministre, dans l'esprit de la charte, une charte. Nous sommes en train d'écrire la charte des droits minimaux pour un très grand nombre de Québécois et de Québécoises et nous avons, à cet égard, une énorme

responsabilité.

C'est pourquoi le ministre va probablement très facilement comprendre que nous allons revenir sur les articles qui touchent particulièrement les exclusions, les catégories de personnes ou les catégories d'articles qui sont exclues pour certains travailleurs, toute cette question des gardiennes, du travail au foyer et, encore là, revenir à cette notion que la prestation travail ou une prestation, suivant le côté où on se place, la prestation salariale correspond à une prestation travail et qu'il faut qu'il y ait une valeur minimale établie dans notre société là-dessus et qu'il faut, à tout le moins, qu'il y ait débat à l'intérieur d'une politique de services de garde et pour les personnes, et on le prendra de l'autre bout lorsqu'il s'agira de la politique familiale. Mais nous allons parler, M. le ministre, des exclusions, pour les travailleurs agricoles, d'un certain nombre de dépositions des normes minimales présentées ici, qui ne s'appliqueront pas pour les travailleurs agricoles.

On peut toujours comprendre les motifs économiques dans notre société qui nous amènent à inclure ces exclusions dans les normes minimales, sauf que, pour les personnes qui sont en situation de travail, nous qui sommes, encore une fois, à écrire cette convention collective pour ces personnes, ça ne doit pas être, de prime abord, notre préoccupation principale. Et, si un certain secteur d'activité pouvait vivre des moments difficiles parce que nous imposerions des normes de travail qui sont un peu élevées par rapport à l'état de santé du secteur économique, eh bien, le rôle de l'État, ce n'est pas, à mon avis, de réduire les normes pour les personnes qui ont à fournir la prestation travail. Il n'y a pas moins d'efforts pour un travailleur sur une ferme agricole, sur une exploitation agricole, qu'il n'y en a pour le travailleur ou la travailleuse qui est dans une entreprise de transformation à Montréal, à Québec ou peu importe au Québec. La force de travail, la dépense de travail est exactement de même nature. L'État a d'autres moyens pour réduire ou pour ajuster les impossibilités ou les difficultés économiques, c'est-à-dire que ça peut être soit des politiques d'aide, des politiques de support, des mesures restrictives, des mesures d'encouragement et de stimulation. Ça n'appartient pas aux normes minimales du travail. Ce qui doit nous intéresser ici, c'est toute personne qui est sur le marché du travail qui fournit une prestation travail en retour d'une prestation salariale, il doit y avoir une banque, il doit y avoir une limite, un plancher qui est établi.

(21 h 30)

On va donc revenir là-dessus, sur les questions des exclusions. Revenir aussi sur un certain nombre d'éléments qui ne sont pas présents dans le projet de loi. Le congé éducation. On sait la vitesse à laquelle ça va maintenant, au niveau économique, en Amérique du

Nord et dans le monde au niveau de la mondialisation des marchés. On sait aussi qu'un des problèmes les plus difficiles auxquels on a à faire face au Québec - le ministre, qui est également responsable de la Main-d'œuvre et de la Formation professionnelle connaît ça presque par cœur - une de nos difficultés les plus grandes, c'est l'employabilité des personnes. Je me souviens toujours bien de ce débat un peu grossier de la situation: Où allons-nous déposer en quelque sorte l'agence spatiale fédérale à Montréal? Est-ce qu'on ferait ça dans l'est de Montréal ou sur la rive sud, avec une bataille assez invraisemblable? Est-ce que, vraiment, aller situer les installations de l'agence spatiale fédérale nous aurait amenés au relèvement du taux de l'emploi pour les personnes employées dans cette agence-là? Eh bien, on a été capable de diagnostiquer dans plusieurs milieux que l'employabilité des personnes aurait très certainement fait défaut lorsque nous aurions situé cette entreprise de haute technologie dans un secteur où on sait que les critères d'employabilité sont plus réduits. Bien sûr, ça aurait créé une autre série d'activités, dont des activités connexes ou indirectes, mais sur les emplois même de l'agence spatiale...

Quand on sait donc que la dimension formation, la dimension éducation est primordiale et fondamentale pour passer au travers non pas seulement comme personne mais comme société, et aussi que, bien sûr, ça pourrait entraîner un certain nombre de dépenses, un certain nombre d'implications financières pour l'État et pour les employeurs, mais que c'est maintenant quasiment une condition sine qua non des sociétés qui veulent être en avant et s'en sortir, je pense qu'il était heureux que l'on puisse introduire dans le projet de loi les notions de congé éducation avec les participations nécessaires de la part des entrepreneurs.

Je ne vous dirai pas que ça aurait été la parade et le bonheur total des employeurs qui seraient venus ici applaudir parce que nous aurions introduit le congé éducation, sauf que, M. le ministre, pour avoir été dans le domaine de l'éducation très longtemps, la remarque la plus fréquente que nous entendions, et tous les niveaux ne sont pas comparables à l'université, c'étaient les employeurs qui venaient nous dire: Mais préparez-nous les donc pour qu'ils travaillent, s'il vous plaît, dans ce qu'on a à faire, nous autres, comme entreprise. Vous allez nous les préparer pour que, quand ça sort de chez vous avec un diplôme, avec un papier, ça, ça puisse être actif et ça puisse être productif le lendemain matin. Impossible! C'est impossible qu'on puisse réussir ça de cette façon-là.

Ce que les employeurs nous signalaient, c'est qu'il y avait de très nombreux travailleurs qui devaient affronter des modifications au sein même de leur entreprise et qu'il n'y avait absolument pas de banque, en quelque sorte. Il ne s'est pas constitué de banque de réserve pour

permettre de quasiment reformer continuellement travailleurs et travailleuses qui sont dans cette entreprise-là et, pour avoir été dans ce milieu-là aussi un bon nombre d'années, évidemment, la vue est parfois assez courte dans ce secteur-là du point de vue de l'employeur, et je ne caricature pas uniquement la situation, je caricature... Il y a ceux que l'employeur écoute souvent. D'abord, son comptable, qui lui dit que les marges de profit sont très minces. Dès le moment où il voudrait introduire des mesures en termes de congé éducation pour sa main-d'œuvre, évidemment, il ne faut pas qu'il perde sa capacité concurrentielle par rapport au dépanneur voisin, par rapport à la pizzeria voisine. Mais comment enlever cet aspect discriminatoire, entre guillemets, de celui ou celle qui en aurait bien besoin, sinon que de rendre la mesure universelle applicable à toutes les entreprises? On a vu que par rapport à certaines mesures en termes d'équité salariale, par rapport aux indemnités de départ pour les fermetures d'usines, comme mon collègue le rappelait il y a quelques secondes, ça n'a pas été le drame en Ontario, ça. Ce n'est pas vrai, ça n'a pas été le drame, ça ne s'est pas mis à fuir l'Ontario comme si cette province venait de déclarer la guerre à ses travailleurs et à ses travailleuses et aux entrepreneurs surtout. Pas du tout, pas du tout.

Alors, congé éducation, il faut, il va falloir y revenir pour qu'au moins on ait des éléments d'introduction dans la loi des normes minimales du travail. Les congés parentaux, la même chose. Les congés parentaux, bien sûr, on va élargir pour différentes catégories de personnes à 34 semaines supplémentaires sans solde. Comme dirait ma collègue de Hochelaga-Maisonneuve, ce n'est pas payé, là; sans solde, ça veut dire "pas payé". C'est pour les personnes qui sont en emploi depuis un certain nombre de semaines de façon continue dans une entreprise.

Bon, alors là, ce que l'on touche, c'est évidemment toute la question des normes minimales du travail pour ceux qui ne sont pas couverts par une convention collective, mais qui sont en emploi de façon continue. Mais qu'en est-il de tous les autres qui participent, en quelque sorte, à la force de travail? Nous aurions pu saisir l'occasion des normes minimales pour se donner un véritable régime universel de support à la maternité parce que, la ministre responsable de la Famille le rappelait dans ses notes préliminaires de son côté, c'est un des biens les plus précieux que nous possédons et les quelques enfants ou les enfants que nous avons encore et surtout ceux et celles que nous voudrions avoir de plus au Québec pour assurer le renouvellement de la nation, eh bien, il faut créer les conditions nécessaires.

Des droits sur papier qui n'impliquent pas ou qui ne signifient surtout pas l'obligation ou qui ne correspondent pas à une rémunération ou à un régime de remplacement du revenu, eh bien,

ça demeure évidemment un petit pas supplémentaire dans la bonne direction, mais ça demeure nettement insuffisant, compte tenu de la situation en particulier des jeunes ménages où la précarité de l'emploi est le fait de plus en plus de personnes. Les conseils, le Conseil des affaires sociales, le Conseil de la jeunesse... Le Conseil du statut de la femme nous a assez rappelé au cours des derniers mois que c'est la précarité qui s'est installée au niveau de l'emploi chez les jeunes parents et que, dans ces conditions-là, il n'est pas surprenant qu'on ait encore un taux de renouvellement ou un taux de natalité qui soit à 1, 7, quand on sait que c'est 2, 1, la norme minimale dans ce cadre-là pour assurer le renouvellement de la nation.

Toujours aussi au niveau de ces remarques préliminaires, revenir sur un certain nombre d'éléments, mais vraiment minimaux dans cette loi et ne pas avoir peur de se comparer avec d'autres pays parce qu'on se gargarise, à bien des moments, de l'ajustement de nos lois ou de l'ajustement de nos normes de société dont le gouvernement est responsable en disant: Ça, ça répond à la mondialisation des marchés, il y a aussi la mondialisation des conditions de travail. Pensez à cet aspect du droit aux vacances minimales annuelles. On élargit, on fait voir qu'on va élargir à trois semaines, après cinq ans de service, le minimum de vacances. D'abord, ce qu'il faut bien rappeler, si le projet de loi va un petit peu plus de l'avant dans ce secteur-là, c'est qu'il y va vraiment à pas de tortue parce que c'est seulement en 1995, c'est seulement en 1995 que tout travailleur qui aura plus de cinq ans de service de façon continue au sein de la même entreprise aura droit à trois semaines de vacances.

Mondialisation de l'économie et mondialisation des conditions. Je ne suis pas capable de citer, M. le ministre, l'année exacte de, par exemple, un pays comme la France...

M. Bourdon: 1936, Quatre semaines.

M. Trudel: Hein?

M. Bourdon: En 1936.

M. Trudel: 1936. En 1936.

M. Bourdon: Quatre semaines.

M. Trudel: En 1936, le député de Pointe-aux-Trembles, je ne suis pas sûr qu'il était au monde à cette époque-là. En tout cas, le député de Rouyn-Noranda-Témiscamingue n'était pas au monde et déjà, en 1936, la France se donnait des normes minimales du travail qui nous amenaient à quatre semaines de vacances parce qu'ils considéraient, encore une fois, que la force de travail, peu importe dans quel secteur elle se situe, elle doit quand même permettre certaines

conditions de vie raisonnables. Alors, 1936, M. le ministre, où, dans certains pays européens dont la France, on dit: Minimal, un mois de travail, 50 ans. Alors, notre rattrapage, nous autres, on dit: On va prendre cinq ans pour arriver, après cinq ans de service, à trois semaines de vacances. Disons qu'on ne pêche pas par excès. Et, encore une fois, je ne pense pas, qu'on puisse évoquer les conditions concurrentielles de l'économie avec un certain nombre de marchés extérieurs, même européens, pour en arriver à faire de si petits pas au niveau de ces normes minimales. Souvent aussi... Mon collègue parlait tantôt non seulement des normes minimales, mais des capacités de recours et des possibilités de recours pour les exercer, ces droits-là. Eh bien, pour les travailleurs et les travailleuses, nommément en matière de congés et de vacances annuelles, écoutez, comme ces gens vivent souvent, on le rappelle - et le ministre en est conscient, je le sais, il est très conscient de cela - ce sont les gens qui vivent dans des conditions de travail les plus difficiles. Ce n'est pas des entreprises de très haute technologie qui vont avoir à appliquer les normes minimales du travail dans une très large part. On sait généralement à quel secteur de l'activité économique ça s'applique. Alors, comme ce sont des personnes qui vivent dans des conditions de travail annuelles, dans un climat de travail qui est très difficile, d'autant plus que l'État doit être conscient et l'État doit assurer cette partie-là aussi des normes minimales du travail, de la convention collective que nous sommes à écrire - et je poserais pas dire que vous êtes de la partie patronale et que nous sommes de la partie syndicale, loin de moi cette idée - nous devons en arriver à avoir la meilleure convention collective pour ce presque million de personnes qui vont avoir, dans les années à venir, ou qui peuvent avoir à faire appel à ces normes minimales du travail.

Une dernière remarque, sur une situation qui mériterait très certainement d'être examinée plus à fond à l'intérieur des normes minimales du travail, à cette occasion-là, parce qu'il y a des... Parlant de convention collective, on va souvent trouver dans les conventions collectives des clauses préventives, c'est-à-dire qui ne gèrent pas uniquement les conditions exactes qui se présentent dans tel type d'entreprise, pour tel type de travaux, dans telle entreprise. On a souvent des clauses préventives qui disent: L'employeur et les employés vont convenir de se donner une politique en telle matière, en telle matière. Je fais allusion ici à tout le volet du harcèlement sexuel, sur lequel on entend de plus en plus de remarques et de façons difficiles de vivre ce phénomène-là à l'intérieur des entreprises, des histoires abracadabrantes de... On fait le tour. Mon collègue faisait allusion tantôt à une situation dont il avait été témoin dans son comté: Ce que je dis, c'est: Pourquoi ne pas

inclure aussi dans notre convention collective, au niveau des normes minimales du travail, l'obligation d'une politique, d'une politique préventive au niveau du harcèlement sexuel. Encore là, ma collègue de Hochelaga-Maisonneuve n'a pas à avoir peur d'inclure des éléments de protection et de prévention qui ne correspondent pas à des dépenses immédiates, mais qui font appel à la conscientisation, à la responsabilisation et à des pratiques que cela va probablement créer à l'intérieur de l'entreprise. Cela nous permettra d'avoir, finalement, un meilleur climat, de meilleures conditions, un meilleur respect et probablement un meilleur rendement, mais une convention collective qui ne fait pas d'exclusion et qu'on puisse dire: Dans ce pays, au Québec, quand on est en situation de travail, voilà les normes que l'on doit respecter.

Voilà, M. le Président, les remarques préliminaires que j'avais à faire en rapport avec le projet de loi.

Le Président (M. Joly): Merci, M. le député de Rouyn-Noranda-Témiscamingue. J'ai une demande d'intervention très courte. De par les règles de procédure, j'ai besoin du consentement des membres de cette commission. M. le ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu aimerait intervenir deux minutes.

Mme Harel: Deux minutes?

Le Président (M. Joly): Deux minutes. Avec la permission des membres.

Mme Harel: Est-ce qu'il va me donner ensuite le même temps?

M. Bourbeau: Ça ne me dérange pas du tout.

Le Président (M. Joly): Moi, je suis prêt à vous accorder tout ça.

Mme Harel: D'accord. Même consentement: deux minutes.

Le Président (M. Joly): Alors, M. le ministre, je vous reconnais.

M. André Bourbeau

M. Bourbeau: M. le Président, je ne veux pas m'imposer, sauf que je pensais peut-être que ce serait peut-être intéressant pour le député de Pointe-aux-Trembles qui a ouvert la porte, tantôt, sur un sujet à l'égard duquel j'aimerais dire quelque chose.

Le député a parlé de l'intérêt qu'il y aurait à introduire, dans cette loi-ci, des clauses qui prévoieraient des indemnités en cas de cessation d'emploi ou de fermeture d'usine. Je dois dire que je suis très sympathique à ce projet-là et

que j'ai déjà demandé à mes fonctionnaires, depuis quelques mois, de regarder la possibilité d'améliorer le système québécois pour permettre, justement, aux employés qui sont licenciés lors de fermetures d'usines d'avoir une meilleure protection. Je suis personnellement très sensible à ça et très désireux d'apporter cette protection-là. Et j'avais l'intention de le faire dans une loi qu'on devait originellement étudier cet automne, qui devait réformer la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre parce que vous savez que c'est dans cette loi-là qu'existe la possibilité de légiférer dans ce domaine-là.

(21 h 45)

Sauf que nous avons dû retarder l'adoption de cette réforme-là, la loi qui va réformer les CFP, à cause des problèmes qu'on a présentement, de juridiction en matière de main-d'oeuvre et de l'annonce que le premier ministre a faite, au mois de juin, de l'intention du gouvernement du Québec de réclamer le rapatriement des pouvoirs dans ce domaine-là. Il est bien évident que, si le Québec devient investi de tous les pouvoirs en matière de main-d'oeuvre, les CFP, ça va devenir autre chose, un peu, que ce que c'est présentement; ça va prendre une importance accrue et la structure va être modifiée. Donc, il devenait illogique de modifier la structure des CFP, enfin, d'améliorer la loi qui gouverne les CFP à l'automne pour, peut-être au printemps, être obligé de faire autre chose.

Alors, nous avons retardé, pour cette raison-là, la réforme de cette loi-là et, par voie de conséquence, nous devons retarder de quelques mois les projets que nous avons d'inclure dans cette loi-là, justement, des clauses qui prévoieraient des indemnités aux employés qui seraient mis à pied lors de fermetures d'usines, tout en vous soulignant qu'en Ontario ce n'est quand même pas le régime total et la gratuité totale non plus. Il faut quand même avoir un service continu de cinq ans, si j'ai bien compris, en Ontario, pour y avoir droit. C'est limité aux entreprises de plus de 50 employés, donc, c'est balisé, ce n'est pas général et universel, mais, quand même, ça présente un intérêt.

Vous connaissez mon ardeur sociale, je dirais même ma hantise à réformer nos lois sociales. Ma feuille de route n'est quand même pas si mauvaise, depuis deux ans. Alors, je vous prie de croire à ma bonne volonté dans ce domaine-là et à mon intention d'y arriver le plus rapidement possible.

Le Président (M. Joly): Merci, M. le ministre. Mme la députée de Hochelaga-Maison-neuve.

Mme Harel: Une remarque, d'abord, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Allez, madame.

Mme Harel: J'espère que le ministre n'interprète pas la fâcheuse loi 37 comme étant une loi à caractère progressiste et social parce que, là, il va évidemment ouvrir un débat que je ne pense pas être utile d'ouvrir.

Le Président (M. Joly): Je serais obligé, à ce moment-là, de vous rappeler à la pertinence.

M. Bourbeau: Je vais vous parler de mon ardeur, M. le Président.

Mme Harel: L'ardeur. D'accord.

Le Président (M. Joly): D'ailleurs, M. le ministre, vous avez été jugé sur la perception. Mme la députée.

Mme Harel: On ne parlera pas des effets pervers de l'ardeur du ministre.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: J'ai pris connaissance du discours que le ministre a prononcé cet après-midi, en Chambre, en réplique au débat de deuxième lecture et, justement, je notais qu'il se référait à la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre en matière de licenciement collectif. Je lui rappelle qu'évidemment, c'est dans cette loi que l'on retrouve * les préavis. On pourrait retrouver les indemnités dans la loi Sur les normes ou, tout au moins, une disposition réglementaire comme celle du salaire minimum qui permettrait...

Ceci dit, peut-être simplement signaler qu'il y a une indemnité en cas de départ. Cette indemnité, c'est celle de l'assurance-chômage et, finalement, il y a des travailleurs et des employeurs qui cotisent pour financer les prestations de chômage à ceux et celles qui sont victimes de fermetures d'entreprises et qui, pendant, pour la plupart, 48 semaines, vont toucher 60 % de leur revenu, de leur salaire, en compensation de leur perte d'emploi. Sauf que ce sont finalement les employeurs qui continuent de garder leurs entreprises ouvertes qui paient pour ceux qui les restructurent ou qui fusionnent ou qui font des acquisitions et qui les ferment. Sur le strict plan de l'équité économique dans notre société, il y a quelque chose qui est extrêmement injuste, de faire porter le fardeau des fermetures sur les épaules des travailleurs et travailleuses et des employeurs qui opèrent toujours et puis de ne rien charger du tout à ceux qui ferment. Parce que là, on ne parle pas des faillites. C'est autre chose. On parle de ceux qui, pour des raisons d'opérationnalisation de leur production, en fait, pour des raisons qui sont liées à leur désir de faire du profit, fusionnent ou encore déménagent, en fait, pour toutes sortes de raisons qui finalement font que ce sont les autres qui portent le poids. Et là, maintenant

que le gouvernement fédéral s'est totalement désengagé dans le financement de la caisse d'assurance-chômage, c'est entièrement les travailleurs et les employeurs qui paient pour la restructuration des autres. Il y a quelque chose d'absolument inéquitable et vraiment, je dirais, scandaleux là-dedans.

Le Président (M. Joly): Merci, Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve. Est-ce qu'il y a... Compte tenu de l'alternance, est-ce qu'il y a des membres du côté ministériel qui aimeraient intervenir? Non. Je vais maintenant reconnaître Mme la députée de Verchères. Nous vous souhaitons la bienvenue, Mme la députée de Verchères, à cette commission.

Mme Luce Dupuis

Mme Dupuis: Merci, M. le Président. Je suis heureuse d'avoir l'opportunité, à cause de l'absence de ma collègue, la députée des Chutes-de-la-Chaudière, de sensibiliser M. le ministre à quelques cas, si vous voulez. Le hasard veut et la nature veut que je fasse partie, dans l'ensemble, ou que j'aie affaire à des gens qui sont peut-être les plus démunis ou dans des situations les plus précaires. La situation des femmes mères, d'abord... Je vous en ai parlé hier en Chambre. Vous aviez l'air un petit peu occupé, je pense que je vais peut-être me répéter, mais en plus bref un petit peu. C'est certain que Mme la ministre dit qu'elle est satisfaite et qu'elle est heureuse des gains qui sont acquis, moi aussi. C'est vrai qu'il y a un bon pas de fait. Mais lorsqu'on vit la situation des mères qui ont à travailler, lorsqu'on veut répondre, lorsque les femmes veulent répondre à leurs besoins fondamentaux et je parle des deux, ça ne veut pas dire que c'est accepté comme tel. Mais avec ma vision, moi, de la femme, elle doit être autonome à tous points de vue. On les élève depuis le début, on leur apprend à être autonomes. Il arrive, à un moment donné, une fois adultes, qu'elles ne le sont plus, pour la plupart, parce qu'elles sont dépendantes d'un homme. Donc, ce besoin fondamental moi, je le vois comme un besoin fondamental - d'une autonomie financière.

L'autre besoin aussi, qui est fondamental, et ça, on le sait dans la pratique, c'est celui d'être mère. Je ne suis pas certaine qu'avec les mesures qui sont là présentement elles puissent répondre à ça. C'est vrai qu'il y a des améliorations, mais c'est pratiquement impossible pour une jeune mère qui a deux enfants de travailler d'une façon sereine. Je le vis là, parce que... Parce que je suis une femme, peut-être que je n'y ai pas pensé assez, mais la situation a voulu que j'aie quatre mères de famille à mon emploi. Monsieur, je suis obligée de vous dire la catastrophe. Pourquoi? Parce que ces petites mamans-là, à un moment donné, elles n'ont pas de garderie, elles ne sont pas capables de se payer des gardiennes.

J'en avais une à temps partiel. Je disais: Pourquoi ne te paies-tu pas une gardienne? Elle me dit: Luce, si je me paie une gardienne, c'est tout mon salaire qui y passe. Donc, encore là, on arrive au temps partiel qui est défavorisé. Donc, la femme qui est mère, à temps partiel, c'est pratiquement impossible pour elle de revenir sur le marché du travail. Pardon?

M. Bourbeau: Vous demanderez une garderie à votre bureau de comté.

Mme Dupuis: Voilà, j'y arrive, M. le Président. Oui, je pense que si on veut être un petit peu créateur et avant-gardiste il faudrait peut-être penser... Parce qu'on parle d'une politique familiale. Je dis familiale, parce que si on s'acharne trop à vouloir aider les femmes en âge de procréer, ce que ça peut amener comme résultat ou comme effets secondaires, c'est que les employeurs ne les emploient plus. Là, ça peut être négatif pour elles. Tandis que si l'on parle de politique familiale, de garderies en milieu de travail mais pas dans un milieu de travail où les femmes sont là seulement, les hommes aussi parce que vous autres vous avez été dans l'ensemble des hommes... Ce n'est pas un reproche, je ne veux pas faire de cas particulier, vous étiez surtout, disons, à 70 % des pourvoyeurs. Mais le côté éducatif était remis aux femmes et c'est les femmes qui s'occupaient des enfants. Moi, je dis des garderies en milieu de travail et dans les milieux de travail où il y a des hommes, que des hommes aussi parce que vous êtes pères, vous autres aussi. Quand je parle des mères, vous êtes pères vous autres aussi. Je me demande...

Le Président (M. Joly): Maire de Saint-Lambert.

Mme Dupuis: Je me demande si, dans un Québec qui se veut... Je me demande si on ne pourrait pas sur ce point-là être un petit peu avant-gardiste et ne pas être en arrière de l'Ontario, des garderies sur place. Je pourrais vous entretenir une heure sur les cas, comment ça se passe dans la vraie vie avec l'histoire des gardiennes, etc. C'est invivable pour elles, c'est pratiquement invivable. Alors, je veux soumettre ça à votre attention. Mon idée, moi, ce n'est pas de faire du temps, c'est de vous dire comme je le perçois dans différents secteurs. Alors, ça, je vous en ai parlé hier. J'aimerais que ça mijote et qu'éventuellement, quand vous feriez une refonte de tout ça, si ça ne pourrait pas être inclus.

Le temps partiel aussi, je trouve qu'ils sont encore... Ce qui m'inquiète, c'est que notre société devienne ou... Ceux qui ont du travail, ça va, ils ont une protection. Mais que les plus défavorisés le soient encore plus et que les plus pauvres le soient encore plus... Vous parlez des congés de maternité, mais, finalement, un congé de maternité, il faut avoir les moyens de le

prendre; les 34 semaines ne sont pas payées. Alors, la petite madame à temps partiel qui est rendue à son troisième enfant, il faut qu'elle revienne et elle ne peut pas. Donc, elle... C'est quasiment réservé uniquement aux personnes qui ont les moyens de le prendre. Est-ce que ça veut dire que les familles riches vont pouvoir avoir des enfants? J'espère que non parce que ce n'est pas un critère de qualité. Le temps partiel aussi, je vous en ai parlé un petit peu.

Quelques mots sur l'équité salariale. C'est quasiment impensable qu'il n'y ait rien dans votre loi sur l'équité salariale. Quand on pense que la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, depuis son adoption il y a 15 ans, reconnaissait qu'à travail égal ou à travail équivalent... Là, on se rend compte que les femmes gagnent en moyenne 69 % de ce que touche un homme. Il existe aujourd'hui des moyens fiables pour mettre en parallèle des emplois différents, mais qui pourraient arriver au même salaire, si vous voulez. Les statistiques, on les voit ici, partout où les femmes sont majoritaires, les salaires sont plus bas. Je le disais hier à M. le ministre, c'est quasiment impensable, sans vouloir trouver que des emplois sont mieux que d'autres, mais c'est quasiment impensable qu'un magasinier dans une usine, celui qui donne les outils au travailleur - ça ne demande tout de même pas une scolarité énorme - gagne aussi cher qu'une secrétaire administrative. Là, qu'on me dise que le travail où les femmes sont en majorité n'est pas moins bien payé, on a des évidences comme ça alors que ça existe et là, on ne s'en est pas occupé. Une étude de l'Ordre des comptables agréés du Québec auprès des comptables de 35 ans et moins révèle que 46 % des hommes, mais seulement 20 % des femmes gagnent plus de 50 000 \$. Et je pourrais vous citer des cas comme ça. On ne s'en est pas occupé, dans la loi, de ça.

Le Président (M. Joly): Mme la députée de Verchères, je me dois de vous interrompre, compte tenu de l'heure et compte tenu de l'ordre de la Chambre.

Mme Dupuit: Je n'ai plus de temps.

Le Président (M. Joly): Malheureusement. Mais je dois quand même vous aviser...

Mme Dupuis: Oui, d'aller un peu plus vite?

Le Président (M. Joly): ...non... que, tors de la prochaine séance, vous aurez un droit d'intervention de 11 minutes qui vous sera consenti. Alors, si vous voulez vous préparer en conséquence.

Mme Dupuis. Est-ce que vous pourrez le passer à ma collègue, Mme Carrier-Perreault?

Le Président (M. Joly): Sûrement. Sûrement. On va faire ça avec grand, grand plaisir.

Alors, comme je te disais, compte tenu de l'heure, j'ajourne les travaux à 9 h 30 demain matin, dans la même salle, ici. Bonsoir et merci.

(Fin de la séance à 22 heures)