



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 (5)

Le mercredi 5 décembre 1990 - No 57

Président : M. Jean-Pierre Saintonge

QUÉBEC

Débats de l'Assemblée nationale

Table des matières

Loi sur les normes du travail	CAS-3201
Les normes du travail (suite)	
La durée du travail	CAS-3201
Les jours fériés, chômés et payés	CAS-3204
Les congés annuels payés	CAS-3210
Les repos	CAS-3247
Les congés pour événements familiaux	CAS-3251

Intervenants

M. Jean-Claude Gobé, président
M. Serge Marcil, président suppléant
Mme Huguette Boucher Bacon, présidente suppléante

M. André Bourbeau
Mme Louise Harel
Mme Violette Trépanier
M. Michel Bourdon
M. Gérard R. Morin
M. Henri Paradis
Mme Cécile Vermette
Mme Denise Carrier-Perreault
M. Henri-François Gauthrin
M. André Beaudin
Mme Nicole Loïselle
M. Paul Philibert

- * M. Michel Paradis, ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle
- * M. Luc Crevier, idem
- * M. Richard Parent, Commission des normes du travail
- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Abonnement: 250 \$ par année pour les débats des commissions parlementaires
70 \$ par année pour les débats de la Chambre
Chaque 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
1060, Conroy, R.-C. Édifice "G", C.P. 28
Québec, (Québec)
G1R 5E8 tél. 418-643-2754

Courrier de deuxième classe - Enregistrement no 1762

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Le mercredi 5 décembre 1990

Étude détaillée du projet de loi 97

(Dix heures treize minutes)

Le Président (M. Gobé): La commission des affaires sociales va commencer ses travaux de la journée et je vous rappellerai brièvement le mandat de cette commission. Alors, la commission des affaires sociales se réunit aujourd'hui afin de procéder à l'étude détaillée du projet de loi 97, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives. Nous en étions hier... Ah oui! Y a-t-il des remplacements, ce matin, Mme la secrétaire?

La Secrétaire: Oui, M. le Président.

Le Président (M. Gobé): Bon, annoncez-les.

La Secrétaire: M. Chevrette (Joliette) sera remplacé par M. Bourdon (Pointe-aux-Trembles); M. Joly (Fabre) sera remplacé par M. Gobé (LaFontaine); Mme Marois (Taillon) par Mme Harel (Hochelaga-Maisonneuve); M. Trudel (Rouyn-Noranda-Témiscamingue) par M. Morin (Dubuc). Voilà.

Loi sur les normes du travail

Le Président (M. Gobé): Bon, alors, je vous rappellerai que nous étions hier soir, cette nuit du moins, lorsque nous avons ajourné les travaux, à l'étude de l'article 16. Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve avait épuisé son temps de parole en ce qui concerne le premier paragraphe de l'article 16 et elle avait commencé, deux minutes et demie, je crois, sur le paragraphe 2. Je rappelle qu'un membre de cette commission peut intervenir 20 minutes sur chacun des articles, alinéas ou paragraphes d'un article d'un projet de loi.

M. Bourbeau: C'est 20 minutes par mot ou 20 minutes par paragraphe, M. le Président?

Le Président (M. Gobé): Par paragraphe. En vertu de l'article 245 de notre règlement, M. le ministre.

M. Bourbeau: Parce que vous avez dit 20 minutes par mot.

Le Président (M. Gobé): Donc, on a la députée de Hochelaga-Maisonneuve sur le paragraphe 2 de l'article 16. Il vous reste 17 minutes.

Mme Harel: Oui. Que peut utiliser l'Opposition? Je n'ai pas bien compris. Non? Est-ce que le président est partisan, là?

Le Président (M. Gobé): Non, non.

M. Bourbeau: Je n'ai jamais pensé que c'était l'endroit pour faire des gains politiques, la commission parlementaire.

Le Président (M. Gobé): Je rappelais la règle quant au temps de parole de 20 minutes par article, par paragraphe ou alinéa.

Mme Harel: Ah oui

M. Bourbeau: Je lui ai demandé si c'était 20 minutes par mot...

Le Président (M. Gobé): ...et je lui ai mentionné qu'il avait dû l'utiliser lorsqu'il était dans l'Opposition.

Mme Harel: Ah oui! Oui, oui.

Le Président (M. Gobé): il s'agit de ce règlement-là, le 245. Alors, M. le ministre, à ce moment-là... Je pensais que vous le faisiez et je m'endormais bien le soir en pensant que vous travailliez à un "filibuster" pour nous.

M. Bourbeau: Je gardais mes énergies pour les débats utiles.

Mme Harel: Alors...

Le Président (M. Gobé): Mme la députée, vous avez beaucoup de papiers. Est-ce que vous vouiez qu'on donne les uns après les autres?

Mme Harel: Peut-être pouvons-nous en faire lecture, là, c'est le paragraphe 2, je crois?

Les normes du travail (suite)

La durée du travail

Le Président (M. Gobé): Le paragraphe 2, oui. O.K., 2: par l'addition, à la fin du premier alinéa, du paragraphe suivant: "Un salarié employé à l'exploitation d'une ferme mise en valeur:

"a) par une personne physique seule ou avec son conjoint ou un descendant ou un ascendant de l'un ou de l'autre, avec le concours habituel d'au plus trois salariés;

"b) par une corporation dont c'est l'activité principale avec le concours habituel d'au plus trois salariés en sus des trois principaux actionnaires de la corporation s'ils y travaillent;

"c) par une société ou par des personnes physiques agissant en copropriété, avec le

concours habituel d'au plus trois salariés."

Je voudrais en profiter pour saluer la présence du député de Notre-Dame-de-Grâce qui vient de se joindre à nous. Bonjour, cher collègue.

Mme Harel: M. le Président, bon, mes instruments de travail indispensables. Bon, alors, je vais vous citer. M. le Président, il s'agit là de l'exclusion d'un salarié employé à l'exploitation d'une ferme lorsque cette ferme est opérée par une personne physique, seule ou avec son conjoint, ou si un descendant ou un ascendant fait office avec le père ou vice versa, ou lorsque la corporation qui opère la ferme engage tout au plus trois salariés, en plus des trois principaux actionnaires de la corporation s'ils y travaillent. Alors, vous vous imaginez, c'est donc un minimum de six personnes à ce moment-là. Et puis l'exclusion s'applique aussi à une société ou des personnes physiques en copropriété avec le concours habituel d'au plus trois salariés. Alors, imaginez, ça, c'est en sus, évidemment, trois salariés plus les personnes qui sont en copropriété.

En fait, on l'a déjà dit en regard d'une autre disposition que l'on retrouve précédemment, M. le Président, on a déjà dit que ce n'était que de la poudre aux yeux que cette prétention de faire appliquer au secteur agricole les bénéfices de la loi des normes, parce que dans la réalité, sur les 37 300 employés de ferme, 33 000 sont embauchés dans des fermes qui comptent 3 employés et moins, c'est-à-dire 4 employés et moins, donc 92 % des employés de ferme ne seront pas couverts par la loi des normes. Alors, c'est à peu près la même situation qui va prévaloir pour eux et, avec l'article 16, ce qu'on nous indique, c'est qu'en matière d'heures normales de travail, puisque l'article 16 se réfère à l'article 54 de la Loi sur les normes et que l'article 54 porte sur la durée de la semaine de travail, alors ce qu'on nous dit, c'est que dans 92 % des cas, dans la réalité, les travailleurs agricoles seront exclus de la semaine normale de travail.

Je veux simplement vous faire part de ce que l'on retrouve dans le mémoire soumis au Conseil des ministres à l'appui de modifications au projet de loi sur les normes du travail dans l'exposé de la situation qui était présenté par le ministre de la **Main-d'oeuvre** et de la Sécurité du revenu, le ministre actuel, et par la ministre déléguée à la Condition féminine de l'époque, Mme Gagnon-Tremblay. On pouvait y lire ceci, à l'égard de l'exclusion relative aux petites fermes: En vertu du paragraphe premier de l'article 3, le personnel employé à l'exploitation d'une petite ferme comptant au plus trois personnes salariées est exclu de l'ensemble des dispositions de la loi. Une exclusion aussi globale semble inéquitable au regard des autres petites entreprises similaires qui doivent aussi subir des contraintes économi-

ques importantes tout en étant, elles, assujetties à la loi. De plus, cette exclusion a pour effet de priver des travailleuses et des travailleurs agricoles de l'ensemble des droits minimaux prévus dans la loi, tels les recours en cas de congédiement ou de perte de salaire, le salaire minimum, les congés annuels, les jours fériés, le préavis de licenciement, de même que le congé de maternité. Il ne fait pas de doute qu'une exclusion de ce type va à l'encontre du caractère minimal et universel des normes du travail et qu'on doit changer cet état de situation.

Cet état de situation a été quelque peu modifié, M. le Président, en regard de certains recours et de certains droits minimaux. Malheureusement, l'exclusion est maintenue en matière de salaire minimum et de semaine normale de travail. Cette exclusion est maintenue pour les entreprises agricoles et nous répétons qu'il n'y a pas de justification qui vaille pour ce genre d'entreprises plus que pour d'autres. Les entreprises agricoles sont des entreprises, d'abord, et qu'elles soient agricoles ne leur confère pas une sorte de statut qui leur permettrait d'être au-dessus des lois du Québec. Alors, nous avons l'intention de voter contre cette disposition, M. le Président.

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

M. Bourbeau: M. le Président, je pense que j'ai dit hier à peu près tout ce que j'avais à dire sur le sujet. J'ai une question à poser à la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Le Président (M. Gobé): Faites donc.

M. Bourbeau: Le mémoire que vous citez, c'est le mémoire que j'avais déposé au Conseil des ministres pour l'avant-projet de loi, je crois, et non pas pour le projet de loi.

Mme Harel: Oui, mais le projet de loi...

M. Bourbeau: Il date quand même d'une année, au moins.

Mme Harel: Tout à fait. Mais le projet de loi, malheureusement, M. le Président, s'est très peu bonifié en regard de l'avant-projet de loi. Au contraire, nous constatons des reculs importants...

M. Bourbeau: Vous disiez, la semaine dernière... Tout le monde disait que c'était un pas en avant, un projet de loi, alors je ne comprends pas.

Mme Harel: Alors, un projet de loi, personne n'a jamais déclaré que c'était un pas en avant en regard de l'avant-projet de loi. Tout ce qu'on dit, c'est que le ministre a présenté ce projet de loi pour s'ajuster à la réforme de

l'assurance-chômage qui est maintenant en vigueur. C'est ça, l'essentiel du projet de loi. S'il n'y avait pas eu cette réforme de l'assurance-chômage, le ministre est encore à la remorque de l'initiative d'Ottawa, de l'initiative fédérale. Parce que ce projet de loi doit être en vigueur pour permettre simplement l'obtention des congés prévus dans la réforme de l'assurance-chômage en matière de congés de paternité ou de congés parentaux.

Alors, c'est très timide, M. le Président, ces ajustements. Mais définitivement, en regard de l'avant-projet de loi, il y a du recul, entre autres, sur la question du temps supplémentaire. Évidemment, le ministre n'a pas tenu compte des représentations qui ont été faites, on l'a bien vu, à l'égard des étudiants qui travaillent dans les colonies de vacances, n'a pas tenu compte des représentations en matière de temps partiel. C'était évident, juste par l'attitude de sa collègue ministre déléguée à la Condition féminine, hier, qu'elle ne semblait pas être enthousiaste quant au choix, quant à la décision du ministre en matière de temps partiel.

En fait, ce que la disposition sur le temps partiel va consacrer, c'est l'iniquité salariale pour des travailleurs qui font moins d'heures par semaine que les travailleurs réguliers. Parce que, maintenant, on a consacré l'iniquité salariale avec l'article que le ministre a fait adopter par la commission. Dorénavant, pour les mêmes tâches dans le même établissement, l'employeur va pouvoir payer des salaires différents pour d'autres raisons. Imaginez-vous, on dit dans la loi que ce sont les mêmes tâches, dans le même établissement, mais que ça va être possible de payer un salaire différent. Mais ça va être quoi, les autres raisons? Si c'est la même tâche, dans le même établissement, qu'est-ce que l'employeur peut trouver comme autre motif? L'iniquité vient d'être consacrée. Alors, M. le Président, que le ministre ne vienne pas nous faire croire que le projet de loi améliorerait la situation par rapport à l'avant-projet de loi.

Le Président (M. Gobé): Très bien, Mme la députée. M. le ministre, avez-vous terminé?

M. Bourbeau: Oui. Mais seulement pour dire, M. le Président, que ce que la députée de Hochelaga-Maisonneuve a affirmé est inexact en ce sens que nous aurions décidé de légiférer sur la Loi sur les normes du travail par réaction à la décision du gouvernement fédéral de réformer la Loi sur l'assurance-chômage. Tout ce que je peux dire, c'est que notre projet de loi a été conçu et réalisé et rédigé avant que le gouvernement fédéral même n'annonce son intention de modifier l'assurance-chômage. Nous travaillons sur ce projet de loi depuis au-delà de deux ans, deux ans et demi. Et il n'y a rien dans ce projet de loi qui a été influencé par la réforme de l'assurance-chômage du gouvernement du Canada. II

y a des programmes qui peuvent s'arrimer, tant mieux, se compléter, mais en aucune façon nous ne sommes à la remorque du gouvernement fédéral, nous avons même précédé le gouvernement fédéral et les députés n'ont qu'à considérer l'ensemble du projet de loi pour bien réaliser que tout ce qu'il y a dans le projet de loi ne concerne pas la Loi sur l'assurance-chômage, la réduction du service continu, la problématique du temps partiel, la composition de la commission, le refus de temps supplémentaire, les clauses en cas de maladie, l'application des recours. Tout ça, ça n'a rien à voir avec l'assurance-chômage.

Le Président (M. Gobé): Très bien, M. le ministre. Est-ce que vous avez terminé avec l'article 16, madame? Alors, est-ce que l'article 16 est adopté?

Mme Harel: Sur division.

Le Président (M. Gobé): Alors, l'article 16 est adopté sur division. J'appellerais maintenant l'étude de l'article 17. M. le ministre, des commentaires?

M. Bourbeau: Hum, hum!

Le Président (M. Gobé): Allez-y.

M. Bourbeau: M. le Président, je ramasse mes idées.

Le Président (M. Gobé): Je vous en prie. Faites donc.

M. Bourbeau: M. le Président, cette modification a pour objet de permettre à l'employeur de remplacer, à la demande du salarié, le paiement du temps supplémentaire par un congé payé d'une durée équivalente majorée de 50 %. Le dernier alinéa ajouté vise à préciser la période accordée pour prendre les congés en remplacement des heures supplémentaires.

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

Mme Harel: M. le Président, je voudrais que le ministre nous explique pourquoi il introduit la possibilité que ce remplacement des heures supplémentaires par un congé payé puisse être décrété puisqu'il introduit le fait que l'employeur peut, par un décret, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé. Est-ce que c'est le cas présentement? Est-ce qu'il y a des décrets qui prévoient une telle chose? Est-ce qu'il y a eu des demandes dans ce sens? Pourquoi introduire un décret gouvernemental qui obligerait ce genre de remplacement?

M. Bourbeau: Ça se réfère à un décret d'une convention collective, tel que défini au début de la loi, à l'article 1 de la Loi sur les

normes du travail. Un décret, ça signifie un décret adopté en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective et non pas un décret du gouvernement d'autre nature.

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

Mme Harel: M. le Président, je pense que ça peut être intéressant puisque la loi actuelle ne permettait pas cette compensation même si les parties en cause s'entendaient. Alors, nous allons voter en faveur de cette disposition.

Le Président (M. Gobé): Alors, l'article 18... pardon, 17 est adopté.

M. Bourbeau: Êtes-vous d'accord pour que l'article 18 soit adopté aussi? (10 h 30)

Le Président (M. Gobé): Non. Nous allons y passer, M. le ministre. L'article 17 est maintenant adopté. J'appellerai l'article 18. M. le ministre.

Les jours fériés, chômés et payés

M. Bourbeau: M. le Président, j'ai l'intention d'apporter un amendement à l'article 18. L'amendement n'est pas prêt, cependant. J'ai encore quelques vérifications à faire. Alors, avec la permission de la commission, j'aimerais suspendre l'étude de l'article 18.

Le Président (M. Gobé): Bon, nous allons donc...

Mme Harel: M. le Président, j'aimerais connaître quelle est l'intention du ministre à l'égard de cette disposition?

M. Bourbeau: Cela a trait au congé du 1er juillet. Et il y a une divergence entre le sens du sous-paragraphe 4° de l'article 60, tel que prévu, et la loi sur les heures d'affaires. Et nous sommes en train d'harmoniser complètement la problématique du congé du 1er juillet entre les deux lois. Alors, ça ne serait pas, selon nous, très logique d'avoir une clause dans notre projet de loi, ici, sur les normes du travail, qui serait différente de la clause qui prévoit un congé dans la loi sur les heures d'affaires. Alors, je me propose d'apporter un amendement pour assurer qu'il y ait une parfaite harmonisation entre les deux lois.

Le Président (M. Gobé): C'est bien, M. le ministre. Alors, l'article 18 est suspendu, le temps que M. le ministre nous fasse parvenir sa proposition d'amendement. J'appellerai donc, maintenant, l'article 19. M. le ministre.

M. Bourbeau: Oui, l'article abrogé est inutile, vu l'article 62 de la loi. Il établit, de

plus, un second mode de calcul du salaire pour les jours fériés, par rapport à l'article 62, ce qui amène de la confusion.

Mme Harel: Oui, décrivez-nous donc la mécanique, là, quant au paiement des jours fériés.

M. Bourbeau: M. le Président, à l'article 62, la députée demande quelle est la mécanique. Alors, le salaire qui est payé le jour férié, l'indemnité, plutôt, qui est payée pour travailler un jour férié, c'est la moyenne du salaire quotidien des quatorze jours qui précèdent le jour férié. Or, l'article annulé, là, l'article 61, stipulait que nul ne peut réduire le salaire d'un salarié en raison du fait qu'un jour indiqué à l'article 60 est un jour chômé. Ça créait de la confusion parce que la définition n'était pas la même. Et on aurait pu, là, avoir de la difficulté à savoir quelle était exactement l'indemnité payable à cause de cette clause-là. Alors, on préfère abolir l'article 61 et s'en tenir à l'article 62.

Mme Harel: L'article 61 s'appliquait-il, même à l'égard d'un jour non ouvrable?

M. Bourbeau: Non, M. le Président, il fallait que ce soit un jour ouvrable pour le salarié.

Mme Harel: En vertu de quelle autre disposition?

M. Bourbeau: En vertu de l'article 60 de la loi qui dit que, lorsqu'il tombe un jour ouvrable, les jours suivants sont des jours fériés et chômés.

Mme Harel: Alors, il y a seulement la fête nationale qui est un jour férié, chômé et payé.

M. Bourbeau: C'est exact, M. le Président.

Mme Harel: À combien estime-t-on les salariés qui n'ont pas, par exemple, les jours fériés que l'on retrouve déjà dans la loi? À combien estime-t-on le nombre de salariés qui n'ont pas de rémunération le 1er janvier, le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, le 25 décembre enfin, les jours que l'on retrouve dans la loi actuelle?

M. Bourbeau: Ça dépend des années, M. le Président. Ça dépend si le 1er janvier ou le 25 décembre, cela tombe un jour de semaine ou un dimanche. Évidemment, ça peut varier.

Mme Harel: Mais en vertu du travail précaire, c'est-à-dire occasionnel, sur appel ou encore...

M. Bourbeau: Le principe, M. le Président,

c'est que si le jour de la fête tombe un jour où une personne travaille normalement, à ce moment-là, la personne a droit à l'indemnité.

Mme Harel: Même si c'est un travailleur sur appel.

Une voix: Oui.

M. Bourbeau: Ça dépend de ce qu'on entend par "sur appel". Si le travailleur est régulièrement appelé ce jour-là, à ce moment-là, oui, il a droit à l'indemnité. Mais si...

Mme Harel: Appelé les années antérieures ou appelé le même jour d'une semaine précédente?

M. Bourbeau: M. le Président, une question de fait. Si une plainte est portée, le tribunal, l'arbitre ou le commissaire va regarder quelle est la coutume. Si l'employé est appelé régulièrement à chaque jour de la semaine depuis, je ne sais pas, moi, deux mois, trois mois et, tout à coup, on ne l'appelle pas parce que c'est un jour férié, là, à ce moment-là, sa cause sera excellente. S'il a été appelé seulement la semaine précédente, là, je pense que sa cause est moins bonne.

Mme Harel: Donc, ça signifie, par exemple, que... Quelle est la proportion de salariés dans la main-d'oeuvre québécoise qui est sur appel, qui est occasionnelle ou qui travaille...

M. Bourbeau: M. le Président, je suis incapable de répondre à cette question. On ne semble pas avoir les statistiques avec nous présentement.

Mme Harel: Vous ne les avez pas avec vous présentement ou vous n'avez pas cette information-là?

M. Bourbeau: Disons que je ne les ai pas présentement et je ne sais pas si on l'a au ministère. Je n'ai pas avec moi tout le... M. le Président, je ne suis même pas sûr qu'il y ait des études qui existent là-dessus. On peut donner beaucoup de renseignements sur beaucoup de choses, par exemple, sur le nombre de travailleurs occasionnels, etc. Mais les travailleurs sur appel, là, je suis loin d'être certain qu'on a de la documentation là-dessus et personne n'en a, d'ailleurs.

Mme Harel: M. le Président, malheureusement, le ministre ne s'est pas inspiré... D'ailleurs, je vais le souligner à notre collègue de Notre-Dame-de-Grâce qui souhaite souvent qu'on s'inspire des législations voisines, canadiennes ou américaines, pour ne pas se distinguer. Bien, dans cette matière, ne pas se distinguer, ça

signifierait accorder des congés fériés même s'ils ne tombent pas un jour ouvrable. Parce que toutes les provinces canadiennes, à l'exception de l'Alberta, donc, les huit autres provinces canadiennes puis le fédéral ont adopté une position en matière de congés fériés qui consiste à accorder le droit à des congés fériés, qu'ils tombent un jour ouvrable ou pas. Et je ne comprends pas, à l'aube de l'an 2000, que ce soit toujours incertain pour un travailleur ou une travailleuse.

Je pense, par exemple, au personnel... Tenez, on n'ira pas bien loin. On va prendre le personnel de l'Assemblée nationale. Le personnel ici qui est autour de nous, peut-être pas autour de cette table heureusement, parce que vous bénéficiez de meilleures conditions ou, enfin, d'une permanence d'emploi relative ou celle, en fait, qui est accordée par les dispositions de la fonction publique, mais pensons au personnel de l'Assemblée, les messagers, occasionnels, ceux qui s'occupent de sécurité dans les corridors quand nous sortons. Cette année, Noël sera un mardi. Alors, ce personnel n'étant pas rappelé... La Chambre ne va pas siéger un mardi et la Chambre ne siège pas à Noël, selon le règlement. Alors, ces employés, ces travailleurs n'auront pas le bénéfice d'un jour férié payé. Évidemment, pour eux, ni Noël, ni le Jour de l'an, qui sont pourtant des fêtes universellement reconnues dans notre société, malgré que ce soit un personnel régulier qui est rappelé sur une liste, liste qui prévaut dans l'embauche de ce personnel occasionnel. Ils sont, comme ça, des milliers dans la fonction publique du Québec, et parfois, pour des années. Ce personnel occasionnel n'est pas un personnel qui est comme ça, à l'occasion. Ce n'est pas un personnel qui est appelé ou pas. C'est un personnel qui se retrouve sur une liste d'appel et il n'a pas le bénéfice d'une rémunération donc, durant la période du congé de Noël et du Jour de l'an.

Je pose la question au ministre. Pourquoi nous distinguer en matière de jours fériés? Et pourquoi ne pas adopter la règle en usage dans toutes les autres provinces, sauf l'Alberta, et en usage au Canada, au fédéral, pour les employés du fédéral? À la Chambre des communes d'Ottawa, le jour de Noël et le Jour de l'an vont être des jours fériés, chômés et payés.

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

M. Bourbeau: M. le Président, le principe qui est en cause, ici, c'est que quand une personne travaille à une époque donnée, une journée donnée ou un nombre de journées données, si l'État décide que cette journée-là est fériée - donc, non ouvrable - la personne ne doit pas être pénalisée et elle doit recevoir son salaire comme si elle avait travaillé. C'est le principe. Ce que nous disons ici, c'est que si la

journée fériée tombe une journée où la personne ne travaille pas normalement elle n'est pas privée de salaire puisque, de toute façon, elle n'aurait pas travaillé.

Je vous donne un exemple. Prenons l'exemple d'une personne qui travaille à tous les mardis dans une entreprise. Elle est payée tous les mardis. Ce qu'on nous demande, nous autres, c'est de dire, si un jour férié tombe le vendredi, si cette personne aura droit à son salaire, le mardi, et à un deuxième salaire, le vendredi, alors qu'elle n'aurait jamais travaillé ce vendredi-là, donc, n'aurait jamais eu de salaire.

Pour montrer comment ça peut donner lieu à des situations assez loufoques, prenons une personne qui travaillerait les lundi, mercredi et vendredi chez trois employeurs différents, une journée par semaine, et tout à coup, survient une journée fériée, le jeudi, où elle ne travaille pas. Elle pourrait réclamer de chacun de ses trois employeurs le jour férié du jeudi. Donc, elle pourrait réclamer trois journées de Noël ou trois journées parce qu'elle travaille un jour par semaine et elle a été privée de sa journée fériée. On voit que ça n'a pas beaucoup de bon sens et ce n'est évidemment pas ça que le législateur veut faire: permettre à quelqu'un d'encaisser des journées où il ne travaille pas, un salaire ou une indemnité à l'égard de fêtes où il n'aurait pas travaillé de toute façon. Je suis convaincu que, dans les autres provinces canadiennes - je n'ai pas la documentation avec moi - on ne paie certainement pas le jour plein à une personne qui travaille un jour par semaine. On ne lui paie certainement pas une pleine journée fériée qui tombe une journée où elle n'aurait pas travaillé. Possiblement qu'on paie une proportion équivalente, ce que nous ne proposons pas ici, c'est évident. Nous ne l'avions pas, non plus, proposé dans l'avant-projet de loi et, à ce sujet-là, nous avons maintenu le statu quo.

Mme Harel: M. le Président, je souhaiterais que le ministre prenne connaissance de ses propres publications puisqu'il s'agit du tableau de présentation des changements aux normes du travail, préparé par le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu...

M. Bourbeau: Je l'ai devant moi, M. le Président.

Mme Harel:... à la page 33. Dans ce tableau de présentation des changements aux normes, on retrouve, à la page 33, le calcul de l'indemnité des jours fériés et chômés. Je vous lis le commentaire du ministère, qui est le suivant: "À l'exception de l'Alberta, le Parlement fédéral et celui des autres provinces ont adopté la position inverse. Les personnes salariées ont droit au congé férié, qu'a tombe un jour ouvrable ou pas." M. le Président, il en va de même pour la fête nationale. Le ministre a l'air d'être absolu-

ment surpris qu'une telle situation puisse exister. Bien, elle existe ailleurs à peu près partout, sauf en Alberta, et elle existe ici aussi, d'ailleurs. Elle existe pour le 24 juin. Le 24 juin est un jour chômé, payé, qu'il tombe un jour ouvrable ou pas. Alors, que le 24 juin soit un samedi ou un dimanche, c'est un jour qui va être payé.

(10 h 45)

M. Bourbeau: M. le Président, bien sûr que le document que lit la députée de Hochelaga-Maisonneuve, je l'ai devant moi aussi, sauf que ce document-là, ce qu'elle vient de lire, ça a six lignes. C'est un résumé très succinct de législations qui existent au gouvernement fédéral et dans plusieurs provinces. Il faudrait voir ces législations-là pour voir dans quelle mesure les jours sont payés. Il peut y avoir une certaine forme de paiement, mais il n'y a rien qui dit, à la lecture de ce que vient de dire la députée de Hochelaga-Maisonneuve, que dans toutes les provinces canadiennes, et au gouvernement fédéral on paie la totalité de tous ces jours fériés à quelqu'un qui ne travaillerait qu'une petite partie du temps, par exemple.

Mme Harel: Alors, M. le Président, je vais vous proposer de suspendre cet article et nous allons demander à la Bibliothèque de l'Assemblée nationale de nous donner un portrait plus complet...

M. Bourbeau: M. le Président, je n'avais pas encore terminé.

Le Président (M. Gobé): Oui, s'il vous plaît, madame.

M. Bourbeau: Je pourrais peut-être terminer. Quand même, la députée pourrait me laisser terminer mon intervention. Je disais, M. le Président, qu'il faudrait voir ce qui se passe dans les autres provinces. On me donne, par exemple, un document ici, qui concerne l'Ontario où il y a une foule d'exemptions à la règle générale dont vient de faire état la députée de Hochelaga-Maisonneuve, ce qui n'est pas reproduit, bien sûr, dans le document du ministère. Les exemptions sont tellement nombreuses que je me demande s'il en reste, des gens qui sont payés le jour férié. Je pourrais vous en lire: "The Act does not apply to a person employed as a daily-qualified practitioner of architecture, chiropractic, dentistry, law, medicine." Alors, toutes les professions y passent. Et après ça, à peu près tous les métiers y passent aussi. Et il faudrait voir, finalement, après ça: "landscape gardening, mushroom growing". Il y a le domaine de l'agriculture presque au complet, les étudiants. Finalement, quand on aura fini de faire le tour, M. le Président, on verra peut-être que le principe général est fortement battu en brèche par la législation.

Mme Harel: Je demande le dépôt...

Le Président (M. Gobé): Avez-vous terminé, M. le ministre?

M. Bourbeau: Oui, M. le Président.

Mme Harel: Je demande le dépôt de ce que vient de lire le ministre.

M. Bourbeau: Pas besoin de les déposer. Ça fait partie des documents publics. C'est le règlement du "Employment Standards" de l'Ontario. On en fera une photocopie si la députée veut bien.

Le Président (M. Gobé): Peut-être que la commission pourra en faire photocopier et la faire distribuer aux membres pour leur information personnelle.

Mme Harel: Très bien.

Le Président (M. Gobé): Mais il ne peut pas y avoir de dépôt d'une chose déjà publique.

Mme Harel: C'est-à-dire que, M. le Président, quand on cite un document à l'Assemblée ou en commission, un membre peut en demander le dépôt. C'est un des articles de notre règlement.

M. Bourbeau: Et on peut refuser, M. le Président.

Le Président (M. Gobé): C'est déjà public...

Mme Harel: Pour des raisons d'ordre public.

Le Président (M. Gobé): ...et le ministre peut s'y opposer ou s'y soustraire.

Mme Harel: Oui. Alors, moi, ce que je vous demande, M. le Président...

Le Président (M. Gobé): Alors, je ne crois pas qu'il s'y soit soustrait. Il a offert de faire une photocopie et la faire distribuer.

Mme Harel: ...c'est de suspendre cet article pour que nous puissions avoir une vue d'ensemble non seulement de l'Ontario, mais des autres Législatures qui, à l'exception de l'Alberta, accordent le droit aux congés fériés payés, même s'ils ne tombent pas un jour ouvrable.

Le Président (M. Gobé): M. le ministre, est-ce que vous consentez à ce qu'on suspende?

M. Bourbeau: M. le Président, je n'ai pas d'objection à ce qu'on fasse des photocopies du document, mais je ne vois pas pourquoi on suspend l'adoption de l'article.

Le Président (M. Gobé): Madame, tenez-vous absolument à ce qu'on suspende cet article?

Mme Harel: Mais, M. le Président, le ministre nous dit que, finalement, ce qui est écrit dans son document n'est pas exact. Et, nous, on veut vérifier. Alors, je ne pense pas qu'on soit ici pour lui donner un chèque en blanc. Alors, on nous dit que toutes les autres provinces, sauf l'Alberta, y compris le fédéral, ont adopté des positions inverses à celle du Québec. Alors, allons vérifier. La meilleure façon de le faire, c'est de le faire à la Bibliothèque de l'Assemblée nationale.

M. Bourbeau: M. le Président, ce que je dis, c'est que ce que déclare la députée de Hochelaga-Maisonneuve, ce n'était pas complet. La députée de Hochelaga-Maisonneuve cite un résumé succinct sur à peu près trois lignes de la politique adoptée par le gouvernement fédéral et les provinces canadiennes. Et, en réalité, cette assertion-là ne tient pas compte du fait qu'il y a de nombreuses restrictions au principe général qui est affirmé. Mais c'est tout ce que j'ai dit. J'en ai donné l'exemple en citant, par exemple, la réglementation de l'Ontario.

Le Président (M. Gobé): Alors, si vous tenez absolument à faire suspendre cet article, Mme la députée, vous devriez en faire une motion, parce qu'il semble... M. le député, oui.

M. Marcil: Maintenant, je ne vois pas pourquoi on peut demander à suspendre un article parce que Mme la députée juge que la réponse du ministre est insatisfaisante.

L'article 154 de l'Assemblée nationale s'applique également en commission parlementaire. Lorsqu'un ministre donne une réponse - puis là, je me réfère même à l'article 81 - on dit qu'un "rappel au règlement ne peut être fondé sur l'opinion que la réponse à une question posée à un ministre est insatisfaisante." Je veux dire, ce n'est pas parce qu'une réponse est insatisfaisante qu'on doit suspendre automatiquement un article, là. C'est la personne qui pose la question, qui juge de la pertinence de la satisfaction ou de l'insatisfaction, et pour le ministre, lui, il est satisfait de la réponse qu'il a donnée. Donc, il a même fait circuler aussi de l'information supplémentaire. Moi, M. le Président, je demanderais le vote sur l'article.

Le Président (M. Gobé): Bon, merci, M. le député. Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: M. le Président, je n'accepterais pas, là, qu'au moment où le ministre a fait suspendre l'article 18, qui porte, justement, sur les jours fériés, chômés, on ne suspende pas l'article 19. Alors là, M. le Président, c'est le

bout de tout. Ce serait tout simplement de l'entêtement de la part des membres ministériels de la commission. Le ministre vient de nous dire qu'il y a un amendement à apporter à l'article 18, qu'il n'est pas prêt à faire adopter l'article 18, qui porte, justement, sur l'article 60, et puis, il ne sait pas encore exactement... son amendement n'est pas prêt. Et là, M. le Président, tout à coup, il serait prêt à faire adopter cet article-là.

M. Bourbeau: M. le Président, je n'ai jamais...

Le Président (M. Gobé): M. le ministre, rapidement, sur cette demande de suspension de l'article 19.

M. Bourbeau: M. le Président, je n'ai jamais refusé de suspendre un article à la demande de l'Opposition. J'ai simplement dit, tout à l'heure, que ça ne paraissait pas une raison suffisante pour suspendre un article, mais si la députée de Hochelaga-Maisonnette en fait un plat, M. le Président, je suis prêt à suspendre l'article 19, l'article 20 et tous les articles qu'elle désirera suspendre, en autant, M. le Président, qu'on ne retarde pas indûment les travaux de cette commission.

Le Président (M. Gobé): Merci, M. le ministre. De toute façon, je vais rendre ma décision. Selon Beauchesne, quand l'article réserve des articles, "on peut, sur adoption d'une motion conforme, réserver, c'est-à-dire différer l'examen d'un article, sous réserve qu'il n'a pas été modifié et qu'un amendement éventuellement proposé n'a pas été approuvé. Ces deux circonstances rendraient la motion irrecevable". C'est-à-dire qu'à la limite, sur la proposition d'une motion de la députée de Hochelaga-Maisonnette, nous aurions à statuer par une décision de cette commission si nous suspendions l'article ou pas. Mais je crois qu'il y a maintenant consentement pour la suspension de cet article et je vais donc suspendre l'article 19. Et j'appellerai maintenant l'article 20.

J'avise les membres de cette commission. Je vais me retirer 10 minutes et demander à un de mes collègues de me remplacer, car je vais aller rencontrer les conseillers juridiques pour travailler sur les décisions en délibéré qui ont été prises hier soir et, d'ici à une dizaine de minutes, je reviendrai. Je demanderais à mon collègue, le député de Salaberry-Soulanges, de bien vouloir prendre ma place.

M. Marci: C'est difficile, hein, de dire Salaberry-Soulanges. Vous n'êtes pas habitué.

Une voix: C'est un nouveau comté?

Le Président (M. Marci): Donc, j'appelle

l'article 20.

M. Bourbeau: L'article suggéré établit le mode de calcul de l'indemnité des jours fériés, mais en précisant que pour y avoir droit le jour férié doit coïncider avec un jour ouvrable pour le salarié, et le temps supplémentaire n'est pas pris en compte.

Une voix: O.K.

Mme Harel: ...catégorie de salarié, est-ce que cette disposition-là peut s'appliquer?

M. Bourbeau: Ça s'applique, M. le Président, à toutes les personnes qui sont salariées et qui, en vertu de la loi, ont droit à un jour férié.

Des voix: Elle ne m'écoute pas. Elle pose des questions, puis elle n'écoute pas la réponse.

Mme Harel: Bon, qu'est-ce que c'est, la modification majeure, en regard de l'actuel article 62?

M. Bourbeau: On tente d'établir une méthode de calcul qui est plus équitable pour les personnes salariées, qui sont, par exemple, rémunérées à commission. Le changement par rapport à l'ancien... Pardon?

Une voix: Non, non, ça va. C'est parce qu'il répondait à monsieur, qui lui demandait...

M. Bourbeau: Ah bon! Le changement, par rapport à l'ancien article, c'est que tout d'abord, maintenant, on calcule l'indemnité sur une période complète de paie, c'est-à-dire 14 jours. Dans l'ancien système, on prenait la période de 14 jours qui précédait le congé férié. Maintenant, on prend une période complète de paie, ce qui peut être différent, et on ne tient plus compte maintenant des heures supplémentaires. On prend la paie régulière. Et comme je le disais tout à l'heure, la nouvelle méthode de calcul est plus équitable à l'endroit des travailleurs à commission puisque, à leur égard, on fait un retour en arrière sur une période de trois mois précédant le jour férié. En fait, on fait la moyenne de son salaire pour les trois derniers mois.

Mme Harel: Est-ce à dire, là, que la période complète de paie précédant le jour férié pourrait être mensuelle?

M. Bourbeau: M. le Président, en vertu de l'article 43, la période de paie... L'article 43 dit: "Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant dépasser 16 jours, ou un mois dans le cas des cadres ou des travailleurs visés dans les sous-paragraphe..." Bon, d'un autre article, là. Évidemment, il peut y avoir des périodes de paie hebdomadaire aussi.

Mme Harel: Ça, c'est l'article 43 de la loi, hein?

M. Bourbeau: Oui, c'est ça. L'objectif de ce changement-là est de rendre plus facile et plus compréhensible pour tout le monde le calcul de l'indemnité. On n'a qu'à prendre le dernier relevé de la paie et on a immédiatement la base des calculs pour l'indemnité.

Mme Harel: Et puis, pourquoi trois mois, dans le cas du salarié rémunéré à commission?

M. Bourbeau: M. le Président, je pense que poser la question, c'est y répondre, hein? Quelqu'un qui est à commission peut avoir, tout à coup, une semaine donnée ou deux semaines données, pas de commission du tout. Tout à coup, un mois après, il a une grosse commission; après ça, il n'en a pas. Alors, si on avait choisi une période très courte, on aurait pu tomber dans une période où, finalement, il n'y avait pas de revenus pratiquement pour un travailleur à commission. On fait du "averaging", pour faire plaisir au député de **Notre-Dame-de-Grâce**.

Mme Harel: Alors, c'est finalement la recommandation du rapport Beaudry, là, que vous avez introduite, je crois, dans la rédaction de l'article 20?

M. Bourbeau: Exact.
(11 heures)

Mme Harel: Je prends connaissance là, à la page 155 du rapport Beaudry, d'une recommandation à l'effet que les mots "jour ouvrable" soient spécifiés en être pour le salarié et non pas seulement pour l'établissement. C'est ça?

M. Bourbeau: Alors, M. le Président, c'est exactement ce que propose le projet de loi à l'article 20 pour un salarié.

Mme Harel: Très bien.

Le Président (M. Marcil): Ça va, Mme la députée. L'article 20 est adopté?

M. Bourbeau: Adopté.

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Marcil): Merci. J'appelle l'article 21.

M. Bourbeau: Cette disposition a pour but d'éviter qu'un employeur soit tenu de verser l'indemnité compensatoire ou compensatrice pour les jours fériés à un salarié déjà en congé sans solde.

Mme Harel: Alors, l'article 64 se lirait comme suit: "Si un salarié est en congé annuel

l'un des jours fériés prévus par l'article 60, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée, à une date convenue entre l'employeur et l'intéressé ou fixée par une convention collective ou un décret." Donc, si le jour férié tombe un jour de congé annuel, ce jour férié est quand même rémunéré ou compensé par un congé selon le cas. Dans le cas des congés parentaux, **qu'arrive-t-il?**

M. Bourbeau: Si c'est un congé sans solde, à ce moment-là, l'article 21 s'applique.

Mme Harel: Alors, dans le cas des congés parentaux, par exemple, le congé de paternité, le congé mobile de cinq jours, le congé pour donner des soins à l'enfant mineur, s'il intervient, par exemple, le jour de Noël ou le Jour de l'an, donc l'employé n'aurait pas de rémunération ce jour-là. La naissance, par exemple. Il y a deux jours payés, puis il y en a trois, je crois, qui peuvent être pris à l'initiative du parent pour congé à la naissance, hein? C'est bien le cas. Deux jours avec solde et trois jours sans solde. Si l'enfant naît, par exemple, le 25 décembre, le parent aura deux jours payés, puis si le parent a trois jours sans solde et qu'éventuellement on arrive au 1er janvier, ça ne sera pas payé.

M. Bourbeau: Si c'est les journées où il n'aurait pas été payé. Par exemple, si ses parents, si deux jours après la naissance... ces deux jours-là, un jour férié survient, là, il aura droit d'être rémunéré pour le jour férié, et si ça tombe pendant les trois jours non payés, le jour férié tombe pendant les trois jours non payés. À ce moment-là, c'est l'article 21 qui s'applique.

Une voix: C'est ça.

Mme Harel: Comment ça se passe dans les autres provinces?

M. Bourbeau: Je présume que le salarié va s'arranger pour ne prendre ses journées non payées un jour férié.

Mme Harel: Oui, mais il n'a pas encore la possibilité de décréter quand doit avoir lieu la naissance, par exemple. Il est encore tributaire de la nature.

M. Bourbeau: Sauf que la députée de Hochelaga-Maisonneuve semble oublier que si l'enfant paraît à une date qui n'est pas contrôlable, le parent, lui, peut prendre ses jours les journées qu'il veut. Donc, sa remarque était inutile.

Mme Harel: Attendez! Vous me dites, là, que ce n'est pas nécessairement à la naissance que le parent peut prendre le congé de la

naissance.

M. Bourbeau: C'est-à-dire que c'est à l'occasion de la naissance, mais il n'est pas obligé de les prendre dans les cinq jours qui suivent la naissance. Il peut les prendre dans les 15 jours qui suivent la naissance. Donc, il peut s'arranger pour les prendre les journées où il n'y a pas de journée fériée.

Mme Harel: Il n'est pas obligé d'être là au moment où la naissance a lieu, mais dans les journées qui suivent.

M. Bourbeau: Il peut les prendre dans les 15 jours. Alors, il peut les planifier, les choisir. Dans le fond, M. le Président, quand on regarde ça, la journée de la naissance, le travailleur peut s'absenter la journée de la naissance même et c'est une journée qui est payée. Après ça, il peut prendre...

Mme Harel: À moins que ce ne soit un samedi ou un dimanche, un jour non ouvrable.

M. Bourbeau: Oui, c'est ça. Effectivement. Si c'était un jour non ouvrable, à ce moment-là, il n'est pas payé. Mais si la naissance a lieu un lundi le père peut s'absenter le lundi et c'est payé. Après ça, il peut prendre les deux journées suivantes payées ou prendre des journées dans les 15 jours qui suivent.

J'attire l'attention de la députée sur l'article 34, qui amende l'article 81, qui dit: "Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

"Ce congé peut être fractionné en journées. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence." Alors, le père peut faire tout ce qu'il veut. Il peut choisir ses jours, il peut les fractionner. Je suis convaincu qu'on va trouver des bonnes façons de maximiser les avantages.

Mme Harel: Très bien, M. le Président.

Le Président (M. Marcil): Ça va, Mme la députée. Donc, l'article 21 est adopté. J'appelle l'article 22.

Les congés annuels payés

M. Bourbeau: M. le Président, les paragraphes 1° à 4° de cet article visent à réduire progressivement de dix à cinq ans la durée de service continu requis pour avoir droit à trois semaines de vacances.

Une voix: C'est l'article 69 qui est amendé.

Le Président (M. Marcil): Des commentaires sur cet article?

Mme Harel: Oui, M. le Président, est-ce que le ministre peut, pour les fins du **Journal des débats**, nous préciser quel amendement il entend faire à la loi des normes?

M. Bourbeau: M. le Président, je pense que ce qui est plus facile à faire, c'est de lire l'article de loi, tel qu'il va se trouver, avec les amendements, en incorporant les amendements. Ça va donner ceci: Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de huit ans de service continu chez le même employeur a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines. Ça, c'est à compter du 1er janvier 1992. Un salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie de sept ans de service continu chez le même employeur a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines, à compter du 1er janvier 1993. Un salarié qui, à la fin d'année de référence, justifie de six ans de service continu chez le même employeur a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines, à compter du 1er janvier 1994, et, finalement, un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de cinq ans de service continu chez le même employeur a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines, à compter du 1er janvier 1995.

Comme on le voit, la durée de service continu exigée pour pouvoir bénéficier de trois semaines de congé annuel est réduite à cinq ans, et ça, de façon progressive. Elle sera de huit ans à compter du 1er janvier 1992, de sept ans à compter du 1er janvier 1993, de six ans à compter du 1er janvier 1994 et de cinq ans à compter du 1er janvier 1995. Ainsi, un salarié aura droit à trois semaines de congé annuel et à une indemnité de 6 % de son salaire s'il justifie, à la fin de l'année de référence, se terminant le ou après le 1er janvier 1992, de huit ans de service continu, 1993, de sept ans de service continu, 1994, de six ans de service continu et, 1995, de cinq ans de service continu.

Le Président (M. Marcil): Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: M. le Président, nous en sommes donc à l'étude de l'article 22 du projet de loi qui se réfère à l'article 69 de la loi des normes. L'article 69 de la loi des normes totalement archaïque prévoit qu'un salarié qui a dix ans de service continu chez le même employeur a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines, dont deux semaines continues.

M. le Président, je voudrais vous rappeler qu'à peine la moitié de la main-d'oeuvre québécoise peut plaider un service continu de cinq ans chez le même employeur. En réalité, le tiers des salariés québécois travaillent moins d'un an chez

le même employeur, la moitié, moins de trois ans chez le même employeur, et les deux tiers, moins de cinq ans chez le même employeur.

Alors, là, on a un autre exemple, comme ce fut le cas en matière de protection des travailleurs agricoles, où on s'est rendu compte que, finalement, l'abrogation de l'exclusion n'allait bénéficier qu'à 8 % de la main-d'oeuvre. Un autre exemple que celui du temps partiel, où on s'est rendu compte que ça consacrait l'iniquité pour les mêmes tâches dans le même établissement si l'employeur utilisait des motifs autres. Et, là, c'est un autre exemple d'une disposition qui, comme ça, en apparence, a l'air de bénéficier à la main-d'oeuvre québécoise et qui, dans la réalité, va au départ ne pas s'appliquer aux deux tiers, parce que la réduction de dix à cinq, ça exclut les deux tiers de la main-d'oeuvre québécoise, et je dirais particulièrement les femmes, parce qu'une étude réalisée par le Conseil du statut de la femme à l'égard de la main-d'oeuvre féminine démontre que la durée du service continu chez les femmes est d'une année et neuf mois. C'est en moyenne.

(11 h 15)

Donc, pour des raisons qui sont liées à la grossesse, qui sont liées à la présence d'enfants, qui sont liées à des responsabilités parentales, en moyenne, les femmes travaillent moins de deux ans de façon continue pour le même employeur. Ce qui a d'ailleurs amené le ministre - bien disposé à cette époque-là; ça fait déjà deux ans de ça, un an et demi - à améliorer, à bonifier la loi 116 portant sur les régimes supplémentaires de rentes, de manière à rendre plus rapide l'accès au régime de retraite pour pouvoir couvrir un plus grand nombre de femmes sur le marché de l'emploi. Et là, M. le Président, c'est évident que diminuer de dix à cinq, même si, sur papier, ça peut sembler une amélioration, dans la réalité, c'est encore l'immense majorité de la main-d'oeuvre québécoise qui va pratiquement être exclue de cet avantage.

Et c'est de plus en plus rare, M. le Président, qu'il y ait de nombreuses années de service continu pour le même employeur. On me relatait dernièrement qu'un travailleur de plus de 20 ans de service pour le même employeur s'était présenté chez un concessionnaire automobile pour acquérir un véhicule. Et le vendeur, de toute sa vie, n'avait jamais rencontré un acheteur éventuel, potentiel, qui avait ce nombre d'années de service; ce qui était fréquent il y a quelques années. Et moi, je me rappelle que dans mon enfance, dans mon adolescence, c'était une situation qui était très fréquente. Et on a gardé l'impression que c'est toujours le cas. Ça prend toujours beaucoup de temps avant que notre perception ne s'ajuste à la réalité des changements qui ont pu bouleverser le milieu du travail. M. le Président, non seulement ce n'est plus le cas mais, bien au contraire, c'est là une revendication des plus importantes en matière de

convention de travail négociée. Et ça a été un changement absolument radical en moins de 10 ans. Quand on pense qu'en 1980 81 % des conventions collectives prévoyaient 4 semaines de vacances après 17 années de service et, en l'espace d'à peine 10 ans, les conventions collectives ont été à ce point modifiées, eu égard au chapitre des vacances, qu'à peine en 10 ans, c'est 91 % des conventions collectives qui prévoient 4 semaines de vacances après neuf ans et demi.

Alors, vous voyez que les travailleurs syndiqués, dans un laps de temps finalement très court, une décennie à peine, se sont ajustés bien différemment quant aux vacances annuelles que ça n'était le cas avant les années quatre-vingt. On est passés de 17 années de service à neuf années et demie, c'est-à-dire la moitié moins pour obtenir 4 semaines de vacances annuelles.

M. le Président, c'est là, finalement, une tendance que l'on dit lourde dans la société: celle d'augmenter le nombre de journées de vacances et en même temps de diminuer l'âge à la retraite. C'est assez phénoménal, d'ailleurs. On aura l'occasion, peut-être, d'en parler au moment de la motion sur la Régie des rentes cet après-midi. Mais c'est phénoménal de voir à quel point l'avancement de l'âge à la retraite s'est fait rapidement dans le marché du travail au Québec en moins de 10 ans. Il y a eu un renversement complet des tendances.

M. Bourbeau: Je me permets, M. le Président, d'indiquer à la députée de Hochelaga-Maisonneuve que la motion sur la Régie des rentes est pour demain après-midi et non pas cet après-midi.

Mme Harel: Ah bon! Est-ce que le ministre peut vérifier parce qu'on nous a indiqué que c'était aujourd'hui?

Le Président (M. Marcil): Nous allons vérifier, Mme la députée. Vous pouvez continuer votre...

Mme Harel: Bon. Alors...

M. Bourbeau: M. le Président, c'est la première nouvelle que j'en ai, si c'est cet après-midi.

Le Président (M. Marcil): D'une façon ou d'une autre, ce n'est pas important dans le débat actuel.

Mme Harel: Non, mais je souhaiterais, moi, pouvoir en être informée...

M. Bourbeau: On va le vérifier.

Mme Harel: ...avant la fin de nos travaux, ce matin.

Le Président (M. Marcil): Oui, pour que les gens puissent se préparer.

M. Bourbeau: Je l'indique dès à présent et, cet après-midi, je suis le premier à être pris par surprise.

Le Président (M. Marcil): Mme la députée, est-ce que vous continuez ou si je passe la parole à d'autres intervenants?

Mme Harel: Non, je vais continuer, M. le Président.

Le Président (M. Marcil): C'est bien, allez-y.

Mme Harel: Bon. Donc, à ce chapitre-là, l'Amérique du Nord accuse un retard absolument incroyable par rapport à la main-d'oeuvre européenne. Les vacances statutaires, en Europe, sont de quatre semaines après un an depuis exactement 54 ans. Et bien loin de reculer, c'est finalement de plus en plus fréquent qu'une cinquième semaine statutaire soit ajoutée aux quatre semaines qui ont été décrétées en 1936. Et on parle d'un élargissement dans tous les pays de l'Europe de l'Ouest - et c'est aussi en usage en Europe de l'Est - de ces quatre semaines statutaires.

Quand on pense, M. le Président, qu'il y a 800 000 travailleurs au Québec qui n'ont même pas droit aux congés annuels inscrits dans la Loi sur les normes du travail - l'actuelle, les deux semaines après un an - parce que ces 800 000 travailleurs ne complètent pas une année de service pour le même employeur; 800 000 travailleurs au Québec qui ont souvent des dépendants à leur charge, qui n'ont même pas droit aux congés prévus après un an de service.

Et d'autre part, plus de la moitié des travailleurs québécois, 1 600 000 travailleurs québécois n'atteignent pas les vacances annuelles prévues après cinq années de service; 1 600 000 présentement. Ces vacances annuelles étaient prévues. Dans la plupart des conventions collectives, on prévoit trois semaines après cinq années de service et 1 600 000 travailleurs n'y ont pas accès parce qu'ils ne complètent pas ces cinq années de service.

Or, vous comprendrez que les amendements apportés par le ministre sont beaucoup trop timides en regard des nouvelles réalités sociales. Surtout que le ministre prévoit l'abaissement - qui devait se faire, dans l'avant-projet de loi, sur une période de deux ans - sur une période de quatre ans à partir, seulement, de 1992. Or, vous vous rendez compte, en 1992, à partir de 1992, ça nous amène en 1996; et là, on est quasiment à l'aube de l'an 2000 où les travailleurs québécois vont pouvoir bénéficier de trois semaines après cinq ans, si on parle de 1996. À ce moment-là, imaginez-vous si, présen-

tement, 1 600 000 ne complètent pas les cinq ans, qu'est-ce que ça va être en 1996, avec les bouleversements que l'on connaît en matière d'adaptation de la main-d'oeuvre et de changements de postes de travail? Alors, M. le Président, ce sera tout pour tout de suite, mais vous comprendrez qu'on présentera des amendements au projet de loi qui est devant nous.

Le Président (M. Marcil): Merci beaucoup, Mme la députée de Hochelega-Maisonneuve. Je vais maintenant reconnaître Mme la ministre à la Condition féminine et députée de Dorion.

Mme Trépanier: Dorion, c'est ça. M. le Président, peut-être une petite information. Mme la députée de Hochelega-Maisonneuve donnait des chiffres quant aux travailleuses, mais je pense qu'elle parlait des travailleuses non syndiquées. La bonification que le projet de loi apporte est quand même extrêmement sensible au niveau des trois semaines de vacances, quand on regarde les travailleuses en général, syndiquées et non syndiquées, parce que la Loi sur les normes du travail s'applique à tous les travailleurs. Et avec ce que nous proposons aujourd'hui, près de 50 % des travailleuses auront droit à trois semaines de vacances quand, antérieurement, avec la loi comme on la connaît, à peine 30 % y avaient droit, si on considère les non-syndiquées et les syndiquées. Alors, je voulais juste...

Mme Harel: 50 % des syndiqués?

Mme Trépanier: Non, des travailleuses, de l'ensemble des femmes.

Le Président (M. Marcil): De l'ensemble, syndiquées et non syndiquées. C'est ce que vous voulez dire?

Mme Trépanier: Oui.

Le Président (M. Marcil): C'est bien.

Mme Harel: C'est impossible. M. le Président, je...

Le Président (M. Marcil): Juste une seconde.

Mme Harel: C'est absolument impossible. Ces chiffres-là ne conviennent pas parce que l'immense majorité des femmes ne sont pas syndiquées.

Le Président (M. Marcil): Je vais vous reconnaître, Mme la députée de Hochelega-Maisonneuve.

Mme Harel: D'accord. L'immense majorité des femmes ne sont pas syndiquées. Là, évidemment, il faut exclure le secteur public. Les deux tiers des employés du secteur public sont des

femmes, puis elles sont régies par des conventions collectives de travail qui prévoient quatre semaines après un an. Donc, il ne s'agit pas là des travailleuses du secteur public mais de celles du secteur privé. Et, dans le secteur privé global, 81 % des travailleurs ne sont pas syndiqués. Et les femmes sont majoritairement, dans le secteur privé, non syndiquées. Alors, vous comprendrez qu'en plus les femmes ont une durée de service moindre que les hommes dans le secteur privé. Alors, évidemment, ces chiffres là - bon, je ne veux pas...

Mme Trépanier: Mais on peut peut-être... Pour ne pas faire une guerre de chiffres, M. le Président, on peut peut-être déposer le tableau. Je pense que la députée de Hochelaga-Maisonneuve doit avoir en main Statistique Canada qui nous donne ces chiffres-là.

Le Président (M. Marcil): Si j'ai bien compris, Mme la ministre, vous avez dit qu'en incluant les travailleurs syndiqués, autant de la fonction publique que du privé...

Mme Trépanier: Non. Les travailleuses dans le secteur privé.

Le Président (M. Marcil): Privé seulement.

Mme Trépanier: Si nous considérons... Moi, je croyais que les chiffres que Mme la députée avait donnés étaient pour les non-syndiqués.

Le Président (M. Marcil): Les non-syndiqués.

Mme Trépanier: Et je considère, moi, les non-syndiqués et les syndiqués...

Le Président (M. Marcil): Dans le secteur privé.

Mme Trépanier: Dans le secteur privé, 50 % des femmes auraient droit à trois semaines de vacances quand, dans la loi présente, à peine 30 % bénéficient de trois semaines de vacances selon les chiffres que nous avons ici...

Le Président (M. Marcil): Vous acceptez le dépôt?

Mme Trépanier: ...fournis par Statistique Canada.

Le Président (M. Marcil): Vous les avez?

Mme Trépanier: Je les ai, M. le Président. Mais ce sont des chiffres qui datent de 1984. Et ce sont des chiffres qui ne tiennent pas compte...

Mme Harel: 1986.

Mme Trépanier: ...des bouleversements

intervenus.

Le Président (M. Marcil): Donc, il y a un vieux rapport et un rapport qui est tout nouveau. On va accepter le dépôt du tableau, ça va? Et je vais reconnaître le député de Pointe-aux-Trembles. Pas tout de suite? Ça va? O.K. Donc, M. le ministre.

M. Bourbeau: Oui. J'aimerais apporter quelques précisions, M. le Président. Je crois que la députée de Hochelaga-Maisonneuve, tantôt, a dit qu'il y avait 800 000 travailleurs qui avaient moins d'un an de service continu. C'est 800 000 que vous avez dit tout à l'heure?

Le Président (M. Marcil): C'est ça, 800 000 qui ont moins de cinq ans.

M. Bourbeau: Alors, les chiffres que nous, nous avons, ce n'est pas 800 000. Ce serait 352 000 travailleurs qui auraient moins d'un an de service continu. C'est ce que me donnent mes adjoints. Alors, il faudrait peut-être vérifier ces chiffres-là. Enfin, c'est ce que nous avons. Ça modifie un peu le portrait.

D'autre part, pour ce qui est des gens qui quittent avant un an de service continu et à l'égard desquels on nous dit qu'ils n'ont pas droit à des vacances, je pense que ce n'est pas exact de parler de cette façon-là. Parce que, s'ils ont un an de service continu, là, ils ont deux semaines de vacances. Mais, si on quitte avant un an, on a droit à une journée de vacances pour chaque mois de service continu, avec un maximum de deux semaines, dix jours. Mais, si on quitte avant l'année, là, on part avec les 4 %. 4 % de son salaire, ça permet à la personne de prendre des vacances puisqu'elle est sans emploi à la fin de son travail. Si elle quitte après six mois, par exemple, elle a droit à 4 % de son salaire et là, ses vacances, elle les a puisqu'elles lui sont payées. C'est l'article 74 de la loi actuelle. Donc, je pense que, dans tous les cas, une personne a droit à des vacances. Si elle quitte avant l'année, elle reçoit l'argent et elle peut prendre ses vacances elle-même avec l'argent que l'employeur lui remet. Puis, si elle part après un an, elle a droit, évidemment, à ses deux semaines de vacances payées. Essentiellement, M. le Président, c'est ce que je voulais dire à ce moment-là.

Le Président (M. Marcil): Merci beaucoup, M. le ministre. Disons que là, il y a une guerre de chiffres.

Mme Harel: Non, ce n'est pas une guerre, M. le Président.

Le Président (M. Marcil): Non, mais pour la bonne compréhension de ceux qui vont nous lire un jour dans l'histoire, est-ce qu'on pourrait,

pour les fins du **Journal des débats**, peut-être pour permettre à ceux qui vont nous lire de se référer à des sources... Donc, Mme la députée, vous parlez de 800 000. M. le ministre parle de 352 000, selon ses fonctionnaires; ensuite on parle de 50 % de la main-d'oeuvre féminine dans le secteur privé. Donc, ça, ça va bien. Ça va selon le rapport de Statistique Canada.

Mme Harel: Non...

Le Président (M. Marcil): Allez-y, Mme la députée.

Mme Harel: Oui. D'abord, clarifions la question de la main-d'oeuvre féminine. Il ne s'agit pas d'un rapport qui concerne le secteur privé, c'est la main-d'oeuvre globale, hein! Alors, c'est autant celle du secteur public que privé et ça veut donc dire que ça comprend l'ensemble des employés du secteur public. Et je vous rappelle que sur les 350 000 employés du secteur public et parapublic les deux tiers sont des femmes. Et dans le secteur public, elles bénéficient déjà de quatre semaines de vacances annuelles après un an. Ça n'est pas d'elles dont il s'agit dans la loi des normes. Il s'agit de celles qui, travailleuses, sont dans le secteur privé, souvent privées de semaines de vacances parce qu'elles n'atteignent pas la durée de service continu qui leur permettrait d'y avoir accès. Alors, pour qu'on puisse s'entendre, moi, je ne conteste pas. Je dis simplement que les chiffres que l'on nous dépose sont globaux et je répète toujours cette comparaison que faisait M. Lévesque: On peut se noyer dans trois pieds d'eau de moyenne, parce que ça peut faire six pieds à certains endroits puis un pied dans un autre endroit. Puis, quand on parle de trois pieds d'eau de moyenne, finalement, on ne veut rien dire. Quand on note que c'est la main-d'oeuvre féminine qui est à 50 %, alors là, je constate une diminution par rapport à 1984. Moi, j'avais les chiffres de 1984, c'était 55 %. 1986: 50 %. J'aimerais voir aussi, si la courbe, en 1988-1990, continue à diminuer quant aux années de service continu parce que ça nous démontrerait une tendance. Mais, de toute façon, c'est la main-d'oeuvre globale, privée et publique, et pour avoir une juste vue de la situation, il faudrait avoir l'état du service chez la main-d'oeuvre féminine du secteur privé. Ça, c'est le premier aspect et le deuxième...

Le Président (M. Marcil): Juste une seconde, Mme la députée. Est-ce que, toujours pour les fins du **Journal des débats**... C'est parce que Mme la ministre avait donné des chiffres tantôt, où elle ne parlait pas du secteur public. Mais j'aimerais bien ça qu'elle puisse confirmer ou infirmer. Puis je reviens immédiatement à vous après, Mme la députée.
(11 h 30)

Mme Trépanier: M. le Président, après vérification, le tableau que nous déposons à la députée de Hochelaga-Maisonneuve à la commission concerne les employées dans les secteurs public et privé. C'est l'ensemble des travailleuses.

Le Président (M. Marcil): Bon, merci beaucoup, Mme la ministre. Ça vient clarifier la situation. Je retourne à vous.

Mme Harel: Comme si on passait à l'histoire! Puis il n'y a personne?

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Marcil): Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, puis je reviens à M. le député de Pointe-aux-Trembles immédiatement après.

Mme Harel: Oui, je veux mettre le ministre en garde, là, de se satisfaire de l'explication qu'il nous a donnée en ce qui concerne les travailleurs qui ne complètent pas une année de service et qui quittent avec les 4 %. D'abord, une bonne majorité de ces travailleurs quittent, ou ne quittent pas volontairement mais sont mis à pied ou, finalement, doivent quitter pour des raisons extérieures à leur volonté. Mais, indépendamment de ça, les 4 %, ce n'est pas un revenu qui peut être mis de côté pour des fins de vacances annuelles. L'assurance-chômage considère ça comme un revenu qui doit être pris en compte avant le paiement des prestations. Alors, il n'y a pas... Dans le fond, ce n'est pas un montant qui serait reconnu comme devant être utilisé pour des fins de vacances. C'est un revenu qui est alloué, les 4 %, finalement... Vous comprendrez que le travailleur qui est mis à pied doit les utiliser pour la bonne raison qu'il n'aura aucun autre revenu pendant la période de chômage où l'assurance-chômage va lui refuser l'octroi d'une prestation pour le motif qu'il a eu ce revenu-là. Alors, finalement, c'est encore - comment dire - une sorte de coquille vide, tout ça. Ces 4 % là ne servent pas à des vacances pour la majorité des travailleurs qui ne complètent pas une année de service. Cela sert simplement à assumer leur subsistance.

Le Président (M. Marcil): M. le député de Pointe-aux-Trembles.

M. Bourdon: M. le Président, quand on parle avec les personnes qui sont assujetties aux normes minimales et qu'on parle de vacances, les gens ne parlent jamais des deux semaines après un an. Ce dont ils parlent, c'est des 4 %. Parce que, dans l'immense majorité des cas, ces personnes-là ne se qualifient jamais pour avoir plus que les deux semaines ou les 4 %. Et je souscris à ce que disait à cet égard la députée

de Hochelaga-Maisonneuve: Rendons-nous compte qu'en France les quatre semaines après un an, ça date de 1936, il y a donc de cela 54 ans. Est-ce qu'il y aurait au Québec quelque chose d'équivalent au Front populaire en France? Nos deux partis s'allieront-ils à certaines fins, à un moment donné? Je l'ignore. Mais le magazine Time, il y a un an, faisait une analyse des vacances en général en Amérique du Nord, et je pense que le Québec n'y fait pas exception malgré les quatre semaines du secteur public, ce qui est sans doute plus généreux que la moyenne américaine. On disait, dans Time, que la moyenne des vacances de l'ensemble des travailleuses et travailleurs aux États-Unis est de deux semaines et demie par année et que la moyenne en Europe de l'Ouest est de cinq semaines. Parce qu'il y a plusieurs pays d'Europe de l'Ouest où c'est cinq semaines de vacances. Sans compter qu'en France, en particulier, plusieurs secteurs ont le treizième mois de vacances, c'est-à-dire que le mois de vacances est payé en double.

Alors, à cet égard, on est très en arrière. On tire de la patte par rapport à l'Europe de l'Ouest et j'ajoute qu'en termes d'organisation de vacances, en France en particulier, les comités d'entreprises ont des ressources très considérables qui sont consacrées à des villages-vacances, et d'autres mesures qui s'ajoutent à ce facteur-là. La différence, en termes de coût, entre l'avant-projet de loi et le projet de loi qu'on a devant nous: dans l'avant-projet de loi, comme on étalait la réforme sur deux ans, on parlait d'un coût de 44 000 000 \$, presque 45 000 000 \$, et avec le projet de loi on est rendu à environ 22 000 000 \$. M. le Président, quand on parle de 22 000 000 \$ pour l'ensemble des entreprises du Québec, on parle d'un chiffre extrêmement négligeable. Ce n'est pas vraiment quantifiable.

Et il y a quelque chose d'un peu faux à dire qu'on augmente un régime, alors qu'en réalité les deux tiers des non-syndiqués, entre autres, ne l'auront pas. La ministre a raison d'observer que, chez les syndiqués du privé, de le mettre après cinq ans, ça peut causer une certaine amélioration; parce que dans le privé, dans bien des secteurs, il n'y a guère plus que les normes minimales en termes de vacances. Et, si on regarde la situation des non-syndiqués, le progrès n'est pas considérable. Je pense qu'à cet égard-là il y a du rattrapage à faire. Nous, on va éventuellement suggérer un amendement qui serait plus généreux que ce qu'on a devant nous, parce que c'est étonnant qu'entre l'avant-projet de loi et le projet de loi l'étalement soit passé de deux ans à quatre ans. On se dit que le Conseil du patronat n'a pas mis toutes ses énergies sur la Commission sur l'avenir politique et constitutionnel du Québec, peut-être, parce que je pense que c'est moins. Et surtout, c'est que pour la grande majorité des non-syndiqués du secteur privé, ça ne représente pas grand-chose, ce changement-là, puisque la plupart ne se

rendent pas à cinq ans.

Le Président (M. Marci): Merci beaucoup, M. le député de Pointe-aux-Trembles. Vous avez annoncé un amendement; est-ce qu'on pourrait recevoir l'amendement? Est-ce qu'il y a d'autres interventions?

M. Bourbeau: Non, M. le Président.

Le Président (M. Marci): Non, non. C'est parce qu'ils ont annoncé l'amendement, ça fait que... M. le député de Dubuc.

M. Morin: Alors, avant d'écouter l'amendement, le projet d'amendement... Évidemment, je souscris aussi à la même thèse que... Même si sur papier, évidemment, l'amendement ou l'article 22 peut sembler constituer une amélioration, on sait fort bien - c'est même très, très clair - que dans son application les bénéfices réels ou l'amélioration des conditions réelles, c'est presque inexistant. Je pense que si le ministre voulait véritablement, même pas se rapprocher des conditions qu'on retrouve en Europe, mais démontrer qu'il veut véritablement faire bénéficier les travailleurs et les travailleuses de ces semaines de vacances payées, et cela, malgré le fait que les années d'ancienneté, évidemment... Le niveau d'ancienneté est très bas. Je pense que, s'il était audacieux, il pourrait aller jusqu'à, peut-être, proposer ces améliorations dans le cadre de service continu, mais pas nécessairement au même employeur. Parce que c'est là qu'est le problème: le service continu pour le même employeur. Les seuls éléments ou les seules modalités qui devraient être reliées à l'employeur, ce sont les modalités de paiement, en termes que ça doit se référer au salaire ou à la rémunération. Mais si on veut véritablement reconnaître le droit au congé payé, il ne faudrait pas que ce soit sur une base d'ancienneté en faveur du même employeur mais uniquement en faveur du travail depuis que la personne - le travailleur ou la travailleuse - est sur le marché du travail. Évidemment, si quelqu'un est sur le marché du travail depuis cinq ans, sans être pour le même employeur, et qu'on appliquait les améliorations du présent projet de loi, là, je pense qu'on pourrait reconnaître que ça constitue une amélioration parce que, dans les faits, on y retrouverait une meilleure applicabilité.

Alors, disons que c'est ma conception des choses parce que les vacances ne doivent pas être reliées... Le droit aux vacances, si on veut véritablement le reconnaître, ne doit pas être relié à l'ancienneté ou au service envers un seul employeur mais uniquement en fonction du temps que la personne est sur le marché du travail. Dans ce sens-là, je pense que ce serait un pas audacieux, mais véritablement bénéfique pour les gens qui n'ont pas la chance d'être protégés par des conventions collectives. Alors, voilà!

Le Président (M. Marcil): Merci beaucoup, M. le député de Dubuc. M. le ministre.

M. Bourbeau: M. le Président, le ministre veut bien être audacieux mais ne veut pas être téméraire. Si on devait souscrire à la thèse du député de Dubuc, on peut voir le genre de problèmes que ça pourrait soulever. Vous auriez des travailleurs un peu plus expérimentés... Un travailleur de 45 ans, par exemple, âgé de 45 ou 50 ans, qui perd son emploi et qui, tout à coup, se cherche un emploi, qui trouve un emploi, mais qui se fait dire par son employeur: Ah! bien, tu charries avec ton droit à des vacances annuelles beaucoup plus importantes qu'un jeune qui n'a pas beaucoup d'expérience de travail, ou qui en a moins que toi. Donc, on serait portés à employer ceux qui ont moins de service accumulé un peu partout sur le marché du travail puisque ce serait moins onéreux pour l'employeur. Je ne suis pas sûr que ça jouerait dans le sens de l'intérêt des travailleurs âgés. C'est un inconvénient qui pourrait être assez majeur.

Maintenant, puisqu'on décrit tellement, M. le Président, la proposition que nous avons devant nous, regardons ce qui se fait ailleurs au Canada pour voir si on retarde vraiment autant qu'on semble nous le dire. Alors, puisque l'Opposition s'est fait un devoir, depuis le début de la commission parlementaire, de nous comparer à l'Ontario, l'Ontario qui est devenu l'Eldorado du Canada, le Klondike en matière de droits et d'avantages sociaux... Mais le bien-aimé Ontario, M. le Président, on constate qu'il n'accorde que deux semaines de salaire après un an, et rien d'autre. Il est même en retard, semble-t-il, sur ce que l'ancienne loi québécoise accordait, c'est-à-dire trois semaines après dix ans, puisqu'il ne semble pas y avoir autre chose en Ontario. Le Québec, avec le nouveau projet de loi, en viendra à trois semaines après cinq ans. Dans le Code du travail du Canada, on accorde une semaine après un an alors que le Québec accorde deux semaines après un an et le Code du travail du Canada accorde trois semaines après six ans. On en sera à trois semaines après cinq ans. Donc, on ne peut pas dire qu'on retarde par rapport au Code du travail du Canada. L'île-du-Prince-Édouard donne deux semaines après un an. L'Alberta, c'est l'équivalent de nous, trois semaines après cinq ans, deux semaines après un an. La Colombie-Britannique, c'est la même chose. Donc, on va être sur un pied d'égalité avec ces deux provinces. On va être en avant de l'île-du-Prince-Édouard. On va être à peu près sur le même pied que le Manitoba, à une exception près: c'est que les trois semaines ne sont pas après cinq ans, mais après quatre ans. On sera en avant du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse qui n'ont rien d'autre que deux semaines après un an. On sera en arrière de la Saskatchewan qui, manifestement, est à l'avant-garde du Canada et de toutes les provinces

canadiennes, à ce sujet-là, donnant trois semaines après un an et quatre semaines après dix ans. Je vois que le député de Pointe-aux-Trembles manifeste l'intérêt de déménager en Saskatchewan bientôt! Enfin, on pourra voir. Et, finalement, M. le Président, est-ce que ça vous étonnerait...
(11 h 45)

M. Bourdon: ...projet, M. le Président.

M. Bourbeau: M. le Président, on peut peut-être faire une collecte parmi les députés dans le parti gouvernemental pour payer le billet, aller seulement, du député de Pointe-aux-Trembles vers la Saskatchewan! Et, finalement, M. le Président, est-ce que ça vous étonnerait si je vous disais que nous allons être en avance sur Terre-Neuve qui n'accorde que...

Le Président (M. Marcil): Il ne faudrait pas se comparer à Terre-Neuve.

M. Bourbeau: ...deux semaines après un an. Donc, M. le Président, quand...

M. Bourdon: Peut-être qu'on pourrait envoyer le député de Matapédia à Terre-Neuve!

M. Bourbeau: M. le Président, quand l'Opposition nous contemple, on la désole, mais quand je contemple ce qui se fait ailleurs, je me console.

Le Président (M. Marcil): Merci beaucoup, M. le ministre. J'aimerais aussi qu'on évite d'avancer des petites choses qui, des fois, pourraient susciter des débats ou des échanges. Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: En fait, M. le Président, je dois vous dire que, quand le ministre s'essaie à l'humour, habituellement, il rate complètement son coup. Il faut, j'imagine comprendre que c'était là une manifestation de son humour. Alors, vous voyez, on lui laisse... Il n'y avait rien de malicieux.

M. Bourbeau: Je ne vois pas pourquoi le député de Pointe-aux-Trembles a la bouche fendue jusqu'aux oreilles, de même que la députée de Hochelaga-Maisonneuve!

Le Président (M. Marcil): On va revenir à la pertinence du débat.

M. Bourdon: Le ministre n'a pas répondu à ma question.

Mme Harel: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Marcil): On va revenir à la pertinence du débat. Est-ce qu'il y a un autre intervenant, toujours sur le même sujet?

Mme Harel: Oui, là-dessus, M. le Président. Je trouve ça assez remarquable que le ministre nous cite pour la première fois - après trois jours d'examen du projet de loi - les comparaisons avec les autres provinces. Vous remarquez, d'ailleurs, M. le Président, que ce n'est que lorsque c'est finalement défavorable pour les travailleurs ou que ça donne l'apparence de l'être qu'il nous cite les autres provinces. Mais il se garde bien de s'inspirer de ses voisins, lui qui est un fédéraliste convaincu. Il se garde bien de s'en inspirer lorsque ce serait pour améliorer le sort des travailleurs québécois.

Puis je vous rappelle qu'on n'est en avance sur personne parce que les trois semaines après cinq ans, ce n'est pas maintenant, en 1990, ni l'an prochain, ni l'année d'après, ni celle d'après et encore après. C'est en 1996. Alors, vous comprendrez que, d'ici là... Mon Dieu! le Manitoba, c'est quatre ans! C'est trois semaines après quatre ans, maintenant. Puis, la Saskatchewan, c'est trois semaines après un an, maintenant. Alors, vous comprendrez que le ministre n'a pas à se vanter de ce qui va se passer au Québec dans six ans parce que, entre-temps, il a bien des chances d'être devancé par ses voisins. Aussi, il faut dire qu'on a bien des chances d'améliorer nous-mêmes la situation, M. le Président, ce que nous souhaitons, le plus rapidement possible.

Le Président (M. Marcil): Merci beaucoup. Compte tenu que le débat est terminé sur cet article, ou si vous avez quelque chose à ajouter...

Mme Harel: Oui, M. le Président, au regard du cinquième paragraphe, avant de déposer l'amendement, nous aimerions connaître du ministre quelles sont ses intentions eh regard de la suppression, à la fin de l'article 69, des mots "dont deux semaines continues". Ça, c'était un droit, celui qui prévaut présentement et qui consiste à exiger deux semaines continues après un an. Alors, est-ce à dire que le ministre recule sur ce droit contenu dans la loi actuelle d'obtenir deux semaines continues? Même deux semaines, c'est jugé insuffisant pour réellement avoir l'impression d'être en vacances. Est-ce à dire que le ministre n'octroiera plus le droit à la main-d'oeuvre québécoise d'avoir au moins ces deux semaines continues?

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

M. Bourbeau: Oui, M. le Président.

Le Président (M. Marcil): Compte tenu du fait qu'il y a une discussion sur le sujet, on peut peut-être suspendre pour quelques minutes. Non, ça va? O.K.

M. Bourbeau: Non, M. le Président, on va être en mesure de répondre. En règle générale,

dans le système actuel, c'est l'article 69 qui le prévoit: Un salarié qui, à la fin de l'année de référence, a dix années de service continue a droit à un congé annuel d'une durée de trois semaines dont deux semaines continues. Maintenant, il faut lire également l'article 71 qui dit: Le congé annuel peut être fractionné en deux périodes si le salarié en fait la demande. Donc, c'est le salarié qui a l'initiative. Sauf si l'employeur ferme son établissement pour la période des congés annuels. Évidemment, si l'établissement est fermé, là, la question ne se pose plus. Dans la nouvelle proposition, le paragraphe 5° de l'article 69 qui est introduit par l'article 22, on supprime à la fin les mots "dont deux semaines continues". Elle est devenue inutile, cette mention-là, puisque le fractionnement du congé annuel est prévu à l'article 71 tel qu'il est modifié par l'article 23. Si on regarde l'article 23, on dit: La partie du congé annuel qui excède une semaine peut être fractionnée à la demande du salarié si l'employeur y consent.

Le Président (M. Marcil): Est-ce que ça répond à votre question, Mme la députée de...

Mme Harel: Non.

Le Président (M. Marcil): Est-ce que c'est dans le complément de réponse, Mme la ministre? Oui, on va vous entendre.

Mme Trépanier: Je veux dire à la députée de Hochelaga-Maisonneuve que c'est une mesure dite familiale, si vous voulez. C'est pour permettre un meilleur fractionnement pour vaquer à ses occupations familiales.

Le Président (M. Marcil): Merci, Mme la ministre. Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Bon, ça, ça va; si c'est au choix, si c'est à la demande du salarié. Là, les obligations familiales, c'est un prétexte s'il n'y a plus ce choix parce qu'à ce moment-là le fractionnement, le principe que ce n'était pas fractionné... Actuellement, c'est deux semaines continues sauf si l'employé demande de fractionner et sauf si, à ce moment-là, l'employeur ferme. Alors, si l'employeur ferme, c'est deux semaines continues. Mais si l'employeur ne ferme pas et si l'employé le demande, il peut fractionner. Ça, c'est le principe qui fait qu'actuellement un employé peut, pour des obligations... En vertu de la loi actuelle, l'employé peut fractionner, pour des obligations familiales ou pour un ajustement avec les vacances de son conjoint, pour un ajustement avec les vacances des enfants, sauf si l'employeur ferme. On pense à l'industrie de la construction ou à un certain nombre d'entreprises qui ferment de toute façon. Mais le principe, actuellement, c'est qu'il peut

fractionner. Le principe, c'est que, s'il le demande, il peut fractionner. Mais là, on ne retrouve plus ça dans l'explication que nous donne le ministre à l'article 23. Si on reprend l'article 71, il faut presque l'examiner ensemble, M. le Président. Si on supprime à l'article 69 le principe des deux semaines continues, donc, il n'y a plus le principe qu'il y a deux semaines continues. Ce qu'on retrouverait, avec les modifications apportées à l'article 71, c'est ceci: "La partie du congé annuel qui excède une semaine peut être fractionnée à la demande du salarié, si l'employeur y consent." Imaginez, c'est un recul. C'est beaucoup, beaucoup plus restrictif. Pensez-y, là. Si l'employeur n'y consent pas... Jusqu'à maintenant, c'était juste si l'employeur fermait; sinon, il devait y consentir. Bien, oui, en vertu des articles actuels: "Le congé annuel peut être fractionné en deux périodes si le salarié en fait la demande, sauf si l'employeur ferme son établissement pour la période des congés annuels." C'est ça, l'article 71 actuel. Alors, si vous le modifiez, c'est ce que vous nous dites, là, ça ne sera plus simplement si l'employeur ferme son établissement que ça va être possible de fractionner; c'est s'il n'y consent pas que ça ne pourra pas être possible de fractionner. La seule réserve qu'il y avait présentement, c'est quand il fermait. Là, s'il fermait, l'employé ne pouvait pas obtenir un fractionnement. Ça, c'est l'article 71 actuel. L'article 71 actuel dit: "L'employé peut obtenir un fractionnement, sauf si l'employeur ferme son établissement. Là, c'est bien différent. Ce que vous allez introduire, là, l'employé ne pourra pas obtenir un fractionnement, à moins que l'employeur n'y consente. Donc, des employeurs qui ne ferment pas leur établissement pourront refuser. Est-ce qu'on se comprend, là?"

Mme Trépanier: Mais...

Mme Harel: Actuellement, il faut que l'employeur ferme son établissement pour refuser de consentir, tandis qu'avec la modification qui est apportée, l'employeur a le droit de consentir ou pas, à sa guise, qu'il ferme ou non son établissement. Ça, c'est les mots, là, les mots ont un sens. Puis, on remplace... Regardez à l'article 23. L'article 71, là, la loi est modifiée par le remplacement du premier alinéa. Le premier alinéa disait: "Le congé annuel peut être fractionné en deux périodes si le salarié en fait la demande, sauf si l'employeur ferme son établissement pour la période des congés annuels." Et c'est remplacé par: "La partie du congé annuel qui excède une semaine peut être fractionnée à la demande du salarié, si l'employeur y consent." On voit très, très bien que le droit est restreint parce que, là, l'employeur aura bien plus de motifs, là, pour refuser. Et puis, si on regarde le deuxième paragraphe, on modifie par l'amendement, là, par l'article 23 plutôt, on modifie le

deuxième paragraphe de l'article 71 qui concerne les dispositions des conventions collectives ou des décrets. D'autre part, au troisième paragraphe on supprime carrément: "Le congé, dont la durée est d'une semaine ou moins, ne peut être fractionné." Ça veut dire que ça peut être fractionné. Dorénavant, même une semaine et moins, ça peut être fractionné. Cependant, à la...

Évidemment, si on interprète les alinéas, les uns par rapport aux autres, moins d'une semaine, ça pourra être fractionné, mais ça pourra être fractionné seulement à la demande du salarié, moins d'une semaine, parce qu'on dit bien: "La partie du congé annuel qui excède une semaine", au premier alinéa. Donc, moins d'une semaine, ça pourra l'être, mais il faudra que ça soit à la demande; mais plus d'une semaine, ça pourra l'être fractionné pour la partie qui excède. Mettons que ça serait trois semaines, pour les deux autres semaines, ça pourra être fractionné si l'employeur y consent, mais pas si l'employeur ferme son établissement. Il vaudrait bien mieux pour des raisons, justement, liées à la protection du libre choix, parce qu'il y a des familles reconstituées, puis il y a des ajustements à faire, il vaudrait bien mieux garder la formulation que l'on retrouve à l'article 71: "sauf si l'employeur ferme son établissement pour la période des congés annuels." Sinon, si vous remplacez ça par les mots "si l'employeur y consent", à ce moment-là, bien d'autres motifs peuvent être utilisés pour refuser.

Le Président (M. Marcil): Ça va, Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve. Est-ce que vous vouliez intervenir, Mme la ministre?

Mme Trépanier: M. le Président, dans la loi actuelle, le congé ne pouvait être fractionné qu'une fois, en deux périodes, si le salarié en fait la demande. Là, on va oublier: "Si l'employeur ferme son établissement", c'est sûr que là, ça ne s'applique pas. Mais, dans la nouvelle loi, à part la première semaine qui se doit d'être continue, ça permettra tout de même à un employé de pouvoir fractionner un congé en plusieurs périodes. Moi, je ne suis pas d'accord avec la députée que... Ça va favoriser la vie familiale.

(12 heures)

Mme Harel: Sauf...

Mme Trépanier: Ça élargit, ça va favoriser la vie familiale. Ça élargit, ça assouplit.

Mme Harel: Si l'employeur y consent.

Mme Trépanier: Mais c'était la même chose dans l'ancienne loi.

Mme Harel: Mais on va s'entendre, M. le Président, parce que si c'est ça, l'intention ministérielle, on peut s'entendre, parce qu'à ce

moment-là on pourrait simplement remplacer "la partie du congé annuel qui excède une semaine peut être fractionnée à la demande du salarié"... On peut garder cette partie-là, parce qu'elle améliore le fait que ça peut être en plusieurs périodes, là. Mais il faudrait retrouver: sauf si l'employeur ferme son établissement pour la période des congés annuels, pour d'autres raisons ça pourrait être fractionné. Sinon, même si ça peut l'être en plusieurs périodes, comme c'est redevable au consentement de l'employeur et puis que ce consentement-là peut élargir toutes sortes de motifs autres que ceux pour fermer l'établissement, finalement, quelque chose qui a l'air d'élargir peut, au contraire, avoir comme effet de restreindre.

Le Président (M. Marcil): M. le député de Dubuc.

M. Morin: Oui, je pense qu'il y a eu confusion dans la rédaction, parce que je pense qu'il y a deux principes qui prévalent là-dedans. C'est, soit le droit des deux semaines continues - ça, c'est une chose - et la possibilité ou le droit de fractionner. Ça devrait être totalement dissocié. Et lorsque le ministre, tout à l'heure, a voulu expliquer la suspension des mots "dont deux semaines continues", remplacés par d'autres articles touchant le fractionnement, je pense qu'il y a erreur. Les droits de fractionnement de congés ne peuvent pas remplacer le principe ou l'obligation pour l'employeur d'accorder deux semaines continues. Je pense que, quitte à reprendre la discussion sur le fractionnement, je veux bien. Mais je pense que le ministre devrait reconnaître que les deux semaines continues, évidemment, pour avoir un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines, dont deux semaines continues, devraient demeurer, quitte à reprendre la discussion sur le fractionnement qui a peut-être besoin d'être précisé.

Mais on ne peut pas, de quelque façon que ce soit, peu importent les modifications au niveau du fractionnement, remplacer ou compenser le principe que sous-tendent les deux semaines continues. Je pense que, là-dessus, il y a ambiguïté, ou ce serait un recul. À moins de croire que c'est le ministre qui veut véritablement abolir le droit à ces deux semaines de vacances continues.

Le Président (M. Marcil): Merci beaucoup, M. le député de Dubuc. M. le ministre.

M. Bourbeau: M. le Président, ça peut avoir l'air d'un recul, à première vue, mais, dans le fond, les droits qui sont conférés actuellement par la loi sont très illusoire, parce qu'il faut lire l'article 71 en même temps que l'article 72. L'article 71 dit bien, effectivement, que le congé annuel pourrait être fractionné en deux périodes,

si le salarié en fait la demande. Donc, ça donne une liberté au salarié que ne semble pas donner la nouvelle loi. Mais, quand on regarde l'article 72, on nous dit qu'un salarié a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre semaines à l'avance. Alors, vous avez un salarié qui dirait à son employeur dans le système actuel: Vous me proposez deux semaines au mois d'août, je ne suis pas d'accord, j'en prends seulement une au mois d'août et je vais prendre l'autre au mois de novembre. L'employeur dit: Très bien, vous avez droit de fractionner, on va fractionner mais je vous donne d'autres dates qui ne sont pas au mois de novembre. C'est moi qui donne les dates, je vous donne les dates au mois de janvier, ou au mois de mars, ou au mois de... Finalement, dans le système actuel, l'employé peut bien demander un fractionnement, mais il ne contrôle pas les dates. C'est l'employeur qui détermine les dates de congé.

Alors, je pense que ce que nous proposons présentement accorde un peu plus de souplesse, en ce sens que le fractionnement pour la deuxième semaine peut être multiple. Autrefois, il y avait un fractionnement dans une semaine continue; on pouvait avoir une semaine, on pouvait fractionner, mais on devait la prendre la deuxième semaine, en continu. Maintenant, le salarié pourrait prendre des journées fractionnées, ce qui donne beaucoup plus de souplesse. Et d'ailleurs, je vous...

Mme Harel: Si l'employeur y consent.

M. Bourbeau: Si l'employeur y consent, bien sûr. Mais je vous signale une chose, quand même...

Mme Harel: Voyons, franchement, ça n'a pas changé!

M. Bourbeau: C'est que la proposition que nous avons faite et que nous avons dite, c'est la même que celle qu'il y avait dans l'avant-projet de loi et qui a vraiment rencontré presque l'unanimité de tous ceux qui se sont présentés devant la commission parlementaire. À ma connaissance, il n'y a pas eu d'objection à ça. Au contraire, il y a eu, semble-t-il, une rare unanimité chez tous ceux qui se sont présentés à la commission parlementaire. Finalement, ça s'inscrit dans la suite de ce que proposait le rapport Beaudry, dans les recommandations du rapport Beaudry, qui disait à l'article V.18: Fractionnement du congé annuel. Que l'article 71 de la Loi sur les normes du travail soit modifié pour permettre que le congé annuel puisse être fractionné en plus de deux périodes, à la demande du salarié, à condition que l'employeur soit d'accord. On peut dire qu'on colle vraiment aux recommandations du rapport Beaudry. Donc, M. le Président, je pense que ça ne doit pas être si

mauvais que ça, puisque les gens ont semblé d'accord avec la proposition qui, elle, était en harmonisation avec les recommandations du rapport **Beaudry**.

Le Président (M. Marcil): C'est bien. M. le député de **Dubuc**.

M. Morin: Vous parlez de fractionnement. Je ne veux pas toucher à ça. Je voudrais que vous m'expliquiez sur quel article va se baser le travailleur ou la travailleuse qui a droit à trois semaines de vacances et qui veut prendre deux semaines de vacances continues? Voudriez-vous me dire sur quel article le travailleur pourrait se baser dans le cadre de la loi? Dites-moi l'article, là, surtout que vous voulez biffer le cinquième paragraphe concernant...

Le Président (M. Marcil): En d'autres mots...

M. Morin: Dites-moi sur quel article il va se baser pour pouvoir prendre deux semaines continues.

Le Président (M. Marcil): M. le ministre, en d'autres mots, présentement, dans l'article...

M. Bourbeau: Alors, M. le Président, c'est l'article 69 qui, dorénavant, va dire qu'un salarié, à la fin d'une lettre de référence justifiée de 10 ans de service continu chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines, point.

M. Morin: Oui, mais il n'a pas deux semaines continues. Ce n'est pas ça. Je vous dis que c'est un droit, ça. Il faut... C'est parce que, M. le Président, il faut se souvenir de l'esprit de cet article-là.

Mme Harel: Là, il pense que ça va être induit par l'opération du Saint-Esprit, que ça peut être continu.

Le Président (M. Marcil): Une seconde, s'il vous plaît!

M. Bourbeau: Je ne vois rien dans la loi qui donne à l'employeur le droit d'exiger le fractionnement.

M. Morin: Non, mais il a le droit d'obtenir deux semaines, lorsqu'il a droit à trois semaines de vacances. Selon le présent texte, il a le droit de prendre deux semaines continues. Ça, c'est un droit. Là, vous suggérez, dans l'article 22, de biffer "dont deux semaines continues". Alors, moi, je vous pose la question: À partir de quoi, ou de quel article, le travailleur va-t-il pouvoir exiger, va-t-il pouvoir avoir le droit de prendre deux semaines continues sur les trois que lui confèrent les normes?

Le Président (M. Marcil): En d'autres mots, M. le ministre, est-ce que le nouvel article 69, pour bien comprendre la question du député de **Dubuc**, est-ce que dans l'article 69 proposé dans le projet de loi un employé aura, de facto, le droit de prendre deux semaines continues ou bien si l'employeur pourra lui refuser de prendre deux semaines continues? C'est la question qu'il faut poser.

M. Bourbeau: Alors, M. le Président, avec le consentement de l'employeur, tel que prévu à l'article 71, l'employé va demander deux semaines continues et non pas trois semaines continues, ce à quoi il a droit, et si l'employeur y consent, il aura ses deux semaines continues.

Le Président (M. Marcil): Sauf que, dans l'ancien article, l'employé pouvait demander deux semaines continues et il les obtenait automatiquement.

M. Morin: C'est ça. Tandis que là vous le conditionnez à l'accord de l'employeur. C'est un recul.

Le Président (M. Marcil): Non, la différence, c'est que...

M. Bourbeau: Il a droit à trois semaines. On peut peut-être donner la parole à Me **Paradis**, si vous voulez, M. le Président.

Le Président (M. Marcil): Non, mais ce qu'on essaie de comprendre c'est que dans l'article 69, présentement, un employé qui a droit à trois semaines ou quatre semaines de vacances peut exiger deux semaines continues. L'employeur est obligé de les lui donner. On est d'accord? Dans le projet de loi, l'article 69 dit qu'un employé peut obtenir trois semaines de vacances, au minimum, sauf qu'il ne peut pas exiger d'avoir deux semaines continues.

M. Paradis (Michel): Il peut exiger maintenant trois semaines.

Le Président (M. Marcil): Oui, il pourra l'exiger comme il aurait pu le faire dans l'ancien article. Il aurait pu demander trois semaines continues. Si l'employeur voulait les consentir, il les donnait. Sauf qu'il est obligé de lui donner deux semaines. La seule différence, c'est qu'ici il peut demander trois semaines continues, mais il peut demander deux semaines continues. Sauf que, si l'employeur refuse de lui donner deux semaines continues, il perd ce qu'il avait déjà dans l'article 69.

M. Paradis (Michel): Non.

Le Président (M. Marcil): Voyons donc! Allez-y.

M. Paradis (Michel): A l'heure actuelle...

M. Bourbeau: M. le Président, est-ce que vous pourriez nommer celui qui parle, pour les fins du **Journal des Débats**.

Le Président (M. Marcil): Si vous voulez vous identifier pour les fins du **Journal des Débats**.

M. Paradis (Michel): Me Michel Paradis.

Le Président (M. Marcil): Aucun lieu de parenté avec le ministre?

M. Bourbeau: Un des célèbres conseillers juridiques qui m'accompagnent. M. le Président. Il a fait son droit récemment. Un expert en discrimination systématique.

Le Président (M. Marcil): Ah! c'est bien ça! Je ne savais pas que... Allez-y, Me Paradis.

M. Paradis (Michel): À l'heure actuelle, ce que la loi garantit, c'est deux semaines. La loi garantissait deux semaines continues pour une personne qui en faisait la demande. Comme la loi actuelle, l'employeur devait dire oui, mais la date du congé, c'est l'employeur qui la détermine. Donc, le salarié pouvait dire: Je voudrais avoir trois semaines. L'employeur pouvait dire: Non, tu vas prendre deux semaines et la troisième semaine, tu vas la prendre à l'automne ou quand je voudrai. Maintenant, ce qu'on fait - et la majorité des salariés, ce qu'ils veulent, c'est d'avoir trois semaines pour partir en vacances avec leur famille - on leur donne le droit à trois semaines continues.

Des voix: Où ça?

M. Paradis (Michel): C'est parce que la loi actuelle dit: Le salarié a droit à trois semaines. Quand on arrive pour le fractionnement, là, on doit se reporter à l'article 71 et il ne peut y avoir fractionnement si le salarié n'en fait pas la demande. Donc, l'employeur ne peut pas imposer un fractionnement, le fractionnement étant prévu à l'article 71, ce qui rend inutile ce qu'on avait avant, donc, deux semaines continues puisqu'on garantit maintenant plus.

Le Président (M. Marcil): Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Écoutez, sur le plan juridique, on peut induire de la lecture du projet de loi... De la loi dans son ensemble, on peut induire, par exemple, une interprétation comme celle de Me Paradis par le début du nouvel article 71 modifié par l'article 23. On y lit: La partie du congé annuel qui excède une semaine peut être fractionnée à la demande du salarié. Ça veut

donc dire que cette partie qui excède peut l'être, donc, à la demande et ne le sera pas s'il n'y a pas de demande. Donc, on peut induire que, s'il n'y a pas de demande de fractionnement, il peut y avoir trois semaines de vacances continues. Parce que, s'il n'y a pas de demande de fractionnement, l'employeur a toujours, comme maintenant, le choix de la date mais, à ce moment-là, les trois semaines doivent être continues. Moi, je comprends ceci. Quand mon collègue, le député de Dubuc, de bonne foi pose la question et que le député de Salaberry-Soulanges pose la question, c'est qu'il y a malgré tout une sorte de flottement. Oui, le terme est très exact. Il ne faut pas jouer, d'une certaine façon, à l'apprenti sorcier avec des lois de cette nature-là parce qu'elles auront à être appliquées par des personnes dans des organismes de défense, etc., mais aussi interprétées. J'imagine qu'un commissaire du travail qui a une longue expérience d'interprétation des textes de loi devrait induire de la lecture de la loi, une fois complétée, et des modifications apportées à l'article 71 que si ça peut être fractionné après une semaine, à la demande, s'il n'y a pas de demande, ça ne peut pas l'être, n'est-ce pas? Sauf que pourquoi... Ça, c'est une manière de rédiger les lois. Il va nécessairement avoir besoin d'experts pour les interpréter. Ça, c'est sûr. Parce que c'est une manière de rédiger des lois qui donne lieu à une sorte d'incertitude pour l'employeur et le salarié qui, éventuellement, admettons, ne voudraient pas avoir besoin d'engager un avocat pour savoir quelles sont leurs obligations mutuelles ou réciproques. Et là, l'employeur qui avait son ancienne loi qui disait que ça devait être deux semaines de vacances continues, ça, ça va être biffé. Il ne le retrouvera plus. Mais il faudrait qu'il ait la formation juridique pour comprendre qu'à l'article 71, quand il lit que la partie du congé annuel qui excède une semaine peut être fractionnée à la demande du salarié, il faut qu'il en déduise qu'à ce moment-là il accorde trois semaines de vacances continues si ça ne lui est pas demandé de fractionner. Vous voyez? Bon. Tout ça peut se tenir entre gens de bonne compagnie autour d'une table. Mais c'est une manière de rédiger des lois qui complique l'existence des gens. Et comme toute nouvelle loi donne toujours lieu à une période d'incertitude où les parties s'essaient, comme on dit, à faire... Toute nouvelle loi donne toujours lieu à une période d'incertitude, surtout dans le domaine des politiques sociales où il y a de la jurisprudence qui se fait. Alors, pourquoi ne pas le dire clairement là? Pourquoi ne pas laisser simplement les trois semaines continues si c'est ça qu'on veut dire? Disons-le, parfait! Alors, remplaçons les deux semaines par les trois semaines et revenons à l'article 23. Vous comprenez, là, on veut mettre trois semaines. L'intention du législateur, c'est qu'il y ait trois semaines.

M. Bourbeau: Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, si pouviez interrompre pour quelques instants. Plutôt que de poursuivre la leçon, on va suspendre l'article et on va tenter de le rédiger un peu mieux.

(12 h 15)

Mme Harel: La trouvez-vous bonne, la leçon?

M. Bourbeau: Oui, oui.

Mme Harel: Convaincante?

M. Bourbeau: Elle est assez bonne, mais si la députée de Maisonneuve continue on va peut-être finir par...

Mme Harel: Ha, ha, ha!

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: ...racheter...

Le Président (M. Marcil): Ça va. Mais juste avant de procéder à la suspension de l'article, il y avait le député de Matapédia qui voulait intervenir. Donc, je vais entendre le député de Matapédia.

M. Paradis (Matapédia): C'est simplement, M. le Président, pour demander au ministre... Je pense que ça vaut la peine de clarifier cet article-là. Étant moi-même employeur et connaissant d'autres collègues qui pourraient être employeurs et interpréter la loi, je pense que c'est important.

M. Bourbeau: M. le Président, je me rends à la suggestion du député de Matapédia.

M. Paradis (Matapédia): Je suis, malheureusement, obligé d'être d'accord avec la députée de Hocheiaga-Maisonneuve.

M. Morin: M. le Président, je voudrais... Peut-être juste un petit commentaire avant.

Mme Harel: Malheureusement!

M. Morin: Je voudrais rappeler que ce qui devrait guider le ministre, c'est que les difficultés rencontrées, au niveau des relations du travail, c'est beaucoup plus dans le sens de prendre des semaines de vacances continues, et non pas de les fractionner. Fractionner, pour moi, disons que ça peut être un problème, mais qui n'a pas la même dimension que de prendre... Donc, la loi doit couvrir la continuité, le droit de continuité aux vacances. Je pense que c'est ça qu'il faut protéger.

Une voix: Dans les papeteries.

Le Président (M. Marcil): Ça va, M. le député de Dubuc. J'ai bien compris votre argumentation. À la suggestion du député de Matapédia, M. le ministre propose de suspendre l'article 22. Ça va, en ce qui concerne les semaines continues. Est-ce qu'on suspend, par le fait même, l'article 71 ou bien on va attendre d'y arriver?

M. Bourbeau: Bien, on ne peut pas... L'article 71 de notre projet?

Le Président (M. Marcil): C'est-à-dire l'article 23. Ça va?

Une voix: L'article 22.

M. Bourbeau: L'article 71?

Le Président (M. Marcil): C'est-à-dire l'article 23, c'est...

Une voix: L'article 22 aussi.

Le Président (M. Marcil): Donc, l'article 22 est suspendu, c'est ça? On va continuer. J'appelle l'article 23. Je vais attendre.

Mme Harel: Nécessairement, l'article 23 doit être suspendu parce que...

M. Bourbeau: Oui, oui.

Le Président (M. Marcil): Ça va. Donc, nous suspendons l'article 23 également. J'appelle l'article 24.

M. Bourbeau: Alors, la loi actuelle prévoit qu'un salarié a le droit de connaître la date de ses vacances annuelles quatre semaines à l'avance. La modification proposée permettra aux conventions collectives, et aux décrets de conventions collectives, de réduire ce délai. Évidemment, M. le Président, vous avez remarqué qu'on ajoute, à la fin de l'article 72, les mots "sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret". C'est pour ajouter plus de souplesse face aux conditions de travail librement négociées.

M. Morin: M. le Président...

Le Président (M. Marcil): M. le député de Dubuc, vous voulez intervenir?

M. Morin: En principe, là-dessus, sur l'esprit qui vous guide, je vous rejoins. Sauf que, dans les faits, quand vous parlez de "librement consenti", ce n'est pas de même si, évidemment, les deux parties signent en bas d'une convention en toute liberté. Enfin, ça ne se passe pas toujours comme ça.

Mme Harel: C'est comme pour les projets de loi.

Le Président (M. Marcil): Merci, M. le député.

M. Morin: Sauf quand... Mais ce que je voudrais suggérer au ministre... Par contre, je comprends que, dans une convention collective, ça peut... Les parties peuvent convenir... C'est même très avantageux, parce qu'il y a d'autres conditions qui compensent. Tu sais, à un moment donné, dans une convention, on va dire: Bien, tu peux, peut-être, ne pas exiger de connaître tes vacances quatre semaines à l'avance parce qu'il y a tel avantage qui compense; enfin, il y a une foule de choses. Dans cet esprit-là, lorsque la convention a des modalités qui sont palliatives, qui compensent, à ce moment-là, ça va. Mais il y a quand même des conventions collectives où il n'y a pas ce genre de mesures qui sont de considération plus collective et où les travailleurs syndiqués ont de la difficulté à connaître leurs vacances. Or, dans un esprit où une convention collective est signée, où on retrouve d'autres avantages qui compensent, ça va et dont dans l'ensemble des conditions ne va pas en bas, ou n'est pas de moindre mesure que les normes minimales de travail. De façon globale, ça va. Mais ce n'est pas toujours le cas et, moi, je ne serais pas mécontent que le ministre considère cette facette-là, sous réserve d'une disposition de convention collective de façon globale. Mais il ne faudrait pas que, textuellement, on puisse empêcher qu'une convention collective, de façon textuelle, empêche de rencontrer ces conditions minimales, si ce n'est que dans le cadre de conditions globales. Mais il y a certains cas où cet article-là pourrait le permettre.

Le Président (M. Marcil): M. le député de Dubuc, ç'a été dit, lundi, en commission parlementaire...

M. Morin: Oui.

Le Président (M. Marcil): ...qu'on ne pouvait pas aller... que même une convention collective ne peut pas aller en bas de ce qui est minimum, de ce qui est prescrit par la loi. C'est ce qui a été affirmé à ce moment-là.

M. Morin: Oui, sauf que ça, c'est interprétable dans le sens que: Qu'est-ce qui fait que c'est minimum? C'est un ensemble de conditions qui font que, si les travailleurs ont négocié, admettons, à savoir qu'en autant qu'on connaisse ses vacances trois semaines à l'avance, ça nous satisfait parce qu'il y a d'autres conditions... Je pense qu'il faut l'interpréter dans son ensemble. C'est pour ça, d'ailleurs, qu'on fait toujours référence à des conventions collectives: parce

qu'on peut y retrouver des avantages qui dépassent de beaucoup les normes minimales de travail. Mais en autant que cet aspect-là soit considéré, ça pourrait être inférieur. D'ailleurs, c'est ce que l'article dit. En principe, je suis d'accord, on ne doit pas aller plus bas. Mais une convention collective, c'est quand même une entente globale, ce n'est pas...

Le Président (M. Marcil): Ça va, M. le député de Dubuc. Est-ce que l'article est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Marcil): Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, j'espérais que vous vous annonciez. Non, je vous reconnais.

Mme Harel: Bon. M. le Président, ça c'est une sorte d'accroc à la loi des normes. En fait, on permet, avec l'article 24, que dans une convention ou un décret on ne respecte pas les normes minimales. Quel peut être l'intérêt d'un travailleur que, dans son décret, dans sa convention on décide, là, que ça va être moins de quatre semaines, le délai pour lui permettre de prévoir avec ses enfants, avec sa femme ou avec son ex-conjoint, un ajustement pour les vacances? Dans le fond, c'est comme si on disait: Les travailleurs syndiqués travaillent dans des secteurs, puis, on l'a vu. D'ailleurs, le bel exemple, c'est au moment où on faisait l'examen de l'avant-projet de loi. Dans les secteurs de pointe, c'est majoritairement de la main-d'oeuvre masculine. Et cette main-d'oeuvre masculine a des conditions générales d'emploi qui, de façon systémique - je réutilise le mot - exclut, dans le fond, la présence féminine dans ces métiers non traditionnels. Dans les secteurs de pointe, actuellement, la durée normale, c'est quasiment quatre jours de travail de douze heures par jour. Qui, vous pensez, là, qui assume des responsabilités parentales, qui peut travailler dans des conditions semblables? Et c'est comme des ajustements et les négociations collectives ou les contrats de travail négociés ne sont pas exemptés, hein? Il ne faut pas penser qu'ils sont exemptés de clauses qui ont finalement un effet discriminatoire. C'est comme si on disait, parce que ç'a été négocié, c'est bien, c'est comme au-dessus de ce qu'une société peut souhaiter.

Vous savez, je ne veux pas me référer à l'expérience américaine, où il y avait des clauses, entre autres, dans les conventions collectives, dans les grandes entreprises de l'automobile, qui avaient comme conséquence d'exclure une main-d'oeuvre noire. Bon, ce n'était pas dit comme tel, mais les effets, si vous voulez, des dispositions, les unes par rapport aux autres, avaient ces conséquences-là. Nous, il faut penser, par exemple, que ç'a été le cas - je pense, entre autres, aux grandes conventions collectives sur la Côte-Nord - à l'égard des autochtones. Cela

avait le même effet. Bon. Mais, plus concrètement, dans l'accès des femmes à des métiers non traditionnels, il faut voir que les conditions de travail négociées le sont en regard d'une pratique de métiers occupés majoritairement par des hommes. Et puis, oui, évidemment, je voudrais plaider l'article 93 de la loi des normes, qui affirme que la loi est d'ordre public et qu'on ne peut pas y déroger par entente entre les parties, sauf sous réserve d'une dérogation permise. Alors, il faut comme introduire des dérogations, mais ça, c'est une dérogation. Bon. Si on est si soucieux de la question de la conciliation des responsabilités familiales et du travail, comment peut-on accepter une dérogation comme celle qu'on veut introduire à l'article 72, qui va permettre dans des secteurs syndiqués, qui permettrait par exemple un délai plus court? Quelqu'un qui apprend à une semaine ou deux semaines d'avance que ses vacances sont la semaine d'après, comment, par exemple, quelqu'un qui a besoin d'ajuster son service de garde, qui a besoin de s'ajuster, va-t-il pouvoir réagir? Non. Moi, je vous dis, M. le Président, des dérogations comme celles-là, finalement, peuvent avoir un caractère inéquitable et puis je souhaiterais que le ministre y repense avant d'introduire une disposition pareille.

Le Président (M. Marcil): Merci, Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve. M. le ministre.

M. Bourbeau: M. le Président, il est 12 h 25, je dois recevoir à dîner le ministre de Mexico des Affaires sociales et du Travail. Est-ce qu'il y aurait possibilité de suspendre la séance cinq minutes avant la fin, pour me permettre de me rendre pour ne pas être impoli...

Une voix: Vous ne nous avez pas invités.

Le Président (M. Marcil): Il y a consentement?

Une voix: Moi, je parle espagnol.

Le Président (M. Marcil): Donc, nous allons ajourner sine die.

(Suspension de la séance à 12 h 26)

(Reprise à 15 h 55)

Le Président (M. Gobé): La commission des affaires sociales va reprendre ses travaux et je rappellerai brièvement le mandat de cette commission, cet après-midi. La commission des affaires sociales se réunit afin de procéder à l'étude détaillée du projet de loi 97, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres

dispositions législatives.

J'avais été saisi, hier soir, de demandes d'amendement de la part de la députée de Hochelaga-Maisonneuve. Devant la complexité de ces amendements, en ce qui a trait à la jurisprudence, j'avais décidé de prendre ça en délibéré. Je suis maintenant prêt à rendre une décision, et je demanderais aux membres de cette commission de bien vouloir faire un peu silence, afin que je puisse rendre cette décision dans la plus grande harmonie possible, étant donné la grande importance que la députée de Hochelaga-Maisonneuve voyait à cette décision, de même que M. le ministre. Je l'ai faite par écrit, afin d'éviter toute équivoque et tout malentendu.

Une voix: Je l'ai ici.

Mme Harel: ...M. le Président.

Le Président (M. Gobé): Merci, madame.

Mme Harel: Soyez sûr que c'est dans un esprit d'ouverture que nous allons entendre votre décision.

Le Président (M. Gobé): Alors, je me suis basé... Après différentes recherches, il pouvait y avoir deux solutions: une qui était l'irrecevabilité et l'autre, la recevabilité. Il m'appert que le mandat d'une commission parlementaire est de favoriser le débat et non de le restreindre. Et c'est dans cet objectif-là que je me suis penché sur ce problème, en vertu, en particulier, de différents articles de notre règlement et aussi de la philosophie qui prédestine au projet de loi. On sait que, dans les notes explicatives du projet de loi 97, dans le préambule, le projet de loi propose une révision de la Loi sur les normes du travail. C'est, en gros... On sait que ce n'est pas forcément limitatif. On sait que ce n'est pas, non plus, une direction très stricte, mais quand même, ça indique une direction dans laquelle le législateur entend proposer sa loi qui est de modifier les normes du travail.

Alors, en vertu de l'article 44 de notre règlement, les amendements à un projet de loi doivent se rapporter à l'objet du projet de loi et être conformes à l'esprit et à la fin qu'ils visent. Donc, ce projet de loi ayant pour but de proposer une révision des normes du travail, l'objet du projet de loi étant aussi d'améliorer les normes du travail en introduisant notamment certaines dispositions concernant le salaire, la durée du travail, j'estime que les amendements proposés se rapportent à l'objet du projet de loi. En outre, ces amendements semblent conformes à l'esprit et à la fin du projet de loi qui vise, entre autres, à améliorer certaines normes de qualité de vie de l'ensemble de la main-d'oeuvre en emploi. En conséquence, après mûre réflexion, je déclare les amendements proposés par la députée de Hochelaga-Maisonneuve recevables. Cette décision est

sans appel et exécutoire. Alors, est-ce que nous allons passer à l'étude des amendements, Mme la députée? Ou est-ce que nous...

Mme Harel: C'est comme vous le souhaitez, M. le Président. On peut procéder maintenant ou continuer et revenir. De toute façon, on est peut-être mieux de poursuivre et, au fur et à mesure de l'examen, si on voit qu'il faut suspendre, bon, à un moment donné, il va falloir reprendre globalement avant de terminer pour pouvoir compléter. On peut revenir, si vous le voulez, ou poursuivre. C'est à la commission et à vous d'en décider.

M. Bourbeau: M. le Président, Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve a le triomphe modeste. Ça me fait plaisir de ne pas prétendre vouloir en appeler de votre décision et de me soumettre à votre loi. On pourrait continuer effectivement et, à un moment plus propice, on pourra discuter des amendements de Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Le Président (M. Gobé): Merci beaucoup, M. le ministre, de votre collaboration. Donc, j'appellerai maintenant l'article 24 de ce projet de loi et je demanderais à M. le ministre de la Main-d'oeuvre de bien vouloir faire des commentaires - de la Sécurité du revenu, bien entendu, et de la Formation professionnelle.

M. Bourbeau: M. le Président, nous avons l'intention de proposer un amendement à l'article 24. Cet amendement requiert l'autorisation du Conseil des ministres qui siège au moment où je vous parle. Alors, dès que la ministre déléguée à la Condition féminine sera de retour, j'espère avoir l'autorisation de présenter un amendement à l'article 24. Alors, pour l'instant, je suggérerais qu'on suspende l'adoption de cet article.

Le Président (M. Gobé): Vous demandez la suspension de l'article 24?

M. Bourbeau: C'est ça.

Le Président (M. Gobé): Alors...

M. Bourbeau: Pour les raisons invoquées, M. le Président, que vous avez bien saisies, j'en suis convaincu.

Le Président (M. Gobé): M. le ministre, j'étais en compagnie de ma secrétaire à voir à la bonne rédaction de la décision que j'ai rendue et, d'ailleurs, Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve avait aussi demandé un supplément d'information en ce qui concernait la recevabilité ou la non-recevabilité de cette motion à l'effet que le ministre pourrait ou ne pourrait pas, par la suite, amener des amendements. S'il avait invoqué l'irrecevabilité des amendements de la

députée de Hochelaga-Maisonneuve, j'aurais limité considérablement la possibilité d'amendements ultérieurs, même par le ministre. C'est donc dans cet esprit-là aussi...

M. Bourbeau: Mais dans le cas qui nous concerne, l'article 24, M. le Président, là, je n'amendais rien d'autre que l'article 72, qui est déjà amendé. Donc, j'aurais été dans la légalité. Voulez-vous revenir sur votre décision, M. le Président?

Le Président (M. Gobé): Non, non, absolument pas.

Mme Harel: C'est une manière indirecte de vous en vouloir, là, M. le Président, qu'exprime le ministre.

Le Président (M. Gobé): Oui, je me ferai le président...

Mme Harel: Vous notez, vous notez!

Le Président (M. Gobé): Le président prend bonne note de tout ça, madame.

M. Bourbeau: Alors, je signale mon intention de déposer un amendement lorsque j'aurai obtenu les autorisations requises.

Le Président (M. Gobé): Alors, l'article 24 est suspendu jusqu'à ce que nous ayons les suppléments d'amendements déposés par le ministre. Et j'appellerai donc l'article 25. M. le ministre.

M. Bourbeau: Le premier alinéa vise à donner au gouvernement la possibilité, dis-je, d'améliorer par règlement la norme actuelle en ce qui a trait à l'indemnité de vacances annuelles des salariées en congé de maternité.

Le second alinéa, ajouté, précise que l'indemnité de vacances ne peut avoir pour effet d'accorder à un salarié un bénéfice supérieur à celui auquel il aurait eu droit s'il était demeuré au travail.

Ça veut dire quoi au juste, cette affaire-là?

Le Président (M. Gobé): Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: D'abord, un certain nombre de questions concernant l'article 25. L'article 25 du projet de loi 97 modifie l'article 74 de la Loi sur les normes du travail. Déjà, l'article 74 prévoit une indemnité afférente aux congés annuels, dans le premier alinéa. Ensuite, l'absence pour maladie, accident, congé de maternité. Là, le ministre ajoute deux nouveaux alinéas qui deviendraient 3° et 4°. Et nous retrouvons le dernier alinéa, à l'article 74, qui n'est pas en vigueur et qui est la détermination de l'indemnité, et qui n'est pas

supprimé par le projet de loi 97. Alors, je veux d'abord demander au ministre... On va devoir regarder ça alinéa par alinéa.

Le Président (M. Gobé): Est-ce que vous voulez dire que vous voulez parler 20 minutes par alinéa, Mme la députée, si je comprends?

Mme Harel: C'est que, M. le Président, première question: Doit-on comprendre que le dernier alinéa demeure intégré à la loi, même s'il n'est pas en vigueur? Parce qu'à ce moment-là il détermine l'indemnité, et cela dit ceci: "L'indemnité afférente au congé annuel à laquelle une salariée a droit pour la période durant laquelle elle est en congé de maternité est déterminée par règlement du gouvernement." Qu'est-ce qui arrive avec cet alinéa qui n'est pas en vigueur?

Le Président (M. Gobé): M. le ministre, vous avez la parole maintenant.

Mme Harel: C'est parce que c'est complexe, tout ça.

M. Bourbeau: Effectivement, il faut abolir ce paragraphe-là, et c'est ce qu'on fait plus loin dans le projet de loi.

Mme Harel: Où retrouve-t-on la suppression?

M. Bourbeau: L'article 71, M. le Président...

Le Président (M. Gobé): Est abrogé, oui. L'article 103 de la Loi modifiant...

M. Bourbeau: L'article 103 de la Loi modifiant le Code du travail et... M. le Président, voulez-vous, on va donner la parole à Me Luc Crevier, qui est le directeur du contentieux au ministère? Ça devient de la plomberie juridique très complexe.

Le Président (M. Gobé): M. Crevier, vous avez la parole.

M. Bourbeau: Tout ce que je sais, c'est qu'on l'a aboli. Moi, je pense qu'on l'a aboli.

M. Crevier (Luc): En fait, c'est l'article 103 de la Loi modifiant le Code du travail qui a introduit cet alinéa-là et, compte tenu qu'il n'est pas encore en vigueur, techniquement, il faut aller abroger la loi qui l'a intégré. Et advenant l'entrée en vigueur, ça aurait été intégré dans la loi sur les normes, mais ça ne l'est pas encore. C'est actuellement dans le projet de loi en question. La loi...

Mme Harel: Qu'est-ce qu'il dit, l'article 103 du Code du travail?

M. Crevier: C'est un article de la Loi

modifiant le Code du travail.

Mme Harel: De quelle loi s'agit-il?

M. Crevier: L'article 103 dit: "L'article 74 de la Loi sur les normes du travail est modifié par l'addition à la fin de l'alinéa suivant." Et là on a, intégralement, le texte qui est ici. Donc, en abrogeant cet article-là, on se trouve à abroger le dernier alinéa qu'on retrouve ici et qui n'était pas en vigueur.

Mme Harel: Bon, donc, première réponse obtenue, M. le Président. De toute façon, on y reviendra au moment de l'étude de l'article 71. Revenons donc à l'article 25 qui introduit deux nouveaux alinéas. Quant au premier, "le gouvernement peut, par règlement, déterminer une indemnité supérieure à celle prévue au présent article pour une salariée en congé de maternité", qu'est-ce que ça signifie, ça, M. le Président? C'est quoi, l'intention du gouvernement?

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

M. Bourbeau: C'est que, si le gouvernement décide, à un moment donné, d'améliorer l'indemnité, il aura les pouvoirs réglementaires pour le faire.

Mme Harel: Quelle indemnité? De quelle indemnité s'agit-il?

M. Bourbeau: C'est l'indemnité qui est payée maintenant à la femme qui est en congé de maternité, qui est calculée comme vous le savez... En fait, c'est la même indemnité que celle qui est applicable à l'entreprise où la salariée en congé de maternité travaille, lorsqu'elle dépasse la norme minimale. On pourrait éventuellement, par règlement, permettre justement que la salariée en congé de maternité puisse obtenir une indemnité qui est supérieure à celle qui est prévue dans la loi. Dans la loi, évidemment, c'est l'article 74 de la loi actuelle, au deuxième paragraphe.

Mme Harel: Bon, alors c'est une indemnité supérieure à celle prévue au présent article. Celle prévue au présent article est la suivante: "Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité" - c'est intéressant de voir que c'est au masculin; je n'en connais pas beaucoup de salariés "enceints", enfin - "durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié visé dans l'article 67 et dont le congé annuel est inférieur à deux semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés."

Qu'est-ce que ça veut dire là, exactement, l'application de cet alinéa-là?
(16 h 15)

M. Bourbeau: Alors, prenons le cas d'une personne, une salariée en congé de maternité. Normalement, si elle a droit à deux semaines de vacances, elle a droit à 4 %; si elle a droit à trois semaines de vacances, elle a droit à 6 %. Ça, c'est la règle générale. Mais si elle n'a pas travaillé assez de semaines dans une année et que les 4 % lui donnaient moins, à ce moment-là, c'est l'autre formule qui s'applique. L'autre formule, c'est qu'on prend deux fois la moyenne - ce qui est marqué ici, là - hebdomadaire si elle a droit à deux semaines...

Une voix: Du salaire.

M. Bourbeau: ...de son salaire, oui, et du salaire qu'elle a gagné au cours de la période où elle a travaillé, là. Alors, supposons qu'une personne gagnait 300 \$ par semaine; disons qu'elle avait travaillé 10 semaines, alors elle aurait droit...

Mme Harel: Voulez-vous reprendre l'article pour qu'on se comprenne bien?

M. Bourbeau: Oui, bon. Alors, disons qu'une personne qui a travaillé 10 semaines à 300 \$ par semaine, ça fait 3000 \$ de gains. Et là, elle part en congé de maternité pour un temps immémorial, un temps indéfini. Alors là, si on prenait 4 %, ça lui ferait 120 \$ d'indemnité. Hein? 4 % de 3000 \$. Je vais sortir ma calculatrice mais je pense que c'est ça.

Une voix: C'est ça.

M. Bourbeau: Alors, je n'ai même pas besoin de le calculer. La députée de Hochelaga-Maison-neuve l'a calculé avant moi. Si on trouve que ce n'est pas suffisant, on prend l'autre méthode. Elle gagnait 300 \$ par semaine, alors elle a droit à une indemnité équivalente à deux fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période. Alors deux fois la moyenne hebdomadaire, qui est de 200 \$; elle a droit à 600 \$. Donc, elle va choisir les 600 \$ dans ce cas ici.

Mme Harel: Deux fois 300 \$, c'est 600 \$.

M. Bourbeau: C'est ça. Dans l'autre cas, elle aurait eu 120 \$.

Une voix: C'est ça.

Mme Harel: Quand est-ce qu'on choisit deux plutôt que le trois fois la moyenne hebdomadaire?

M. Bourbeau: Bon. Si la salariée avait droit

à trois semaines de vacances parce qu'elle avait travaillé dix ans, selon la loi actuelle, mais bientôt cinq ans en 1995 et quatre ans en 1994 et trois ans en 1993 et deux ans en 1992, alors là, à ce moment-là, la personne a droit à 6 % de son salaire. Alors ça aurait fait, dans le cas présent, 180 \$, 6 % de 3000 \$. C'est encore inférieur à ce qu'elle aurait selon l'autre méthode parce qu'elle aurait 300 \$ multiplié par 3, 900 \$. Alors, elle choisira les 900 \$ plutôt que les 180 \$.

Mme Harel: Bon, cet alinéa-là demeure. C'est ça qu'il faut comprendre?

M. Bourbeau: Oui, absolument.

Mme Harel: Et là, ce que vous ajoutez, c'est deux nouveaux alinéas...

M. Bourbeau: Oui. Ce qu'on dit, en fait, c'est que si, dans l'entreprise de la salariée, il existe une convention collective - est-ce qu'on parle de convention collective? - si, dans l'entreprise, il y a des ententes - je présume, des conventions collectives; c'est ça - qui permettent un régime encore plus généreux que ça, elle n'aurait droit qu'à la loi. Supposons que, dans la convention collective, on dit qu'elle a droit à quatre semaines plutôt qu'à trois, plutôt qu'à deux, alors, par règlement, on pourra faire en sorte que ce soit ça.

Mme Harel: C'est-à-dire ajouter quatre ou plus, là?

M. Bourbeau: Ajuster la réalité à la convention collective.

Mme Harel: Et pourquoi ne pas avoir utilisé la méthode que vous utilisiez à l'article 24, c'est-à-dire tout simplement ajouter "sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret"?

M. Bourbeau: Vous nous avez demandé de l'abolir.

Mme Harel: Oui, mais cette fois-ci, ce serait pour avantager le salarié, pas pour le défavoriser.

M. Bourbeau: Alors, je comprends bien que la députée de Hochelaga-Maison-neuve, à l'occasion, veut qu'on ajoute, elle veut qu'on retranche. Il est difficile de la suivre.

Mme Harel: Non, pas du tout, M. le ministre. C'est dans l'esprit de la loi. La loi prévoit qu'il peut y avoir des avantages, des bénéfices supérieurs, mais il ne peut pas y en avoir d'inférieurs. Alors nous, tout ce qu'on dit, c'est que la loi est d'ordre public et qu'on ne peut pas

accepter des dérogations qui soient en deçà, mais qu'on est prêts à soutenir, à applaudir à toute initiative au-delà. Est-ce que le rationnel vous apparaît clairement?

M. Bourbeau: Vous me permettrez également, M. le Président, s'il n'y a pas de convention collective mais qu'une entreprise, qui n'a pas de convention collective donne quatre semaines, par exemple, alors dans ces cas-là, on pourrait également stipuler par règlement qu'elle aurait droit à quatre semaines plutôt qu'à deux ou à trois.

Mme Harel: Permettez-moi. Pourquoi donnez-vous ce pouvoir par règlement et ne le mettez-vous pas dans la loi? Parce que là, vous me faites valoir vos bonnes intentions. Je ne les mets pas en doute, bien au contraire. Je pense que vous n'êtes pas éternel, cependant, ni au poste de ministre de la **Main-d'Oeuvre**, ni à celui de ministre tout court. Et un règlement peut être modifié en tout temps ou, en fait, ne pas être adopté. Imaginez, s'il arrivait que le premier ministre vous appelle à d'autres fonctions, bientôt par exemple, votre successeur pourrait ne pas adopter le règlement que vous avez en tête. Ça s'est déjà vu, dans des bons partis.

M. Bourbeau: M. le Président.

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

M. Bourbeau: Ça aurait été possible de le mettre dans la loi sauf que les études que nous sommes en train de mener au ministère ne sont pas terminées là-dessus. On a un certain nombre d'études en cours et plutôt que de ne rien mettre du tout - parce qu'on n'était pas prêts, là - on a préféré se donner un pouvoir réglementaire. Et quand les études seront complétées, on pourra agir. Parce qu'il peut y avoir des effets non prévus, qu'on veut pouvoir être en mesure de calculer. Mais si jamais on amende la loi l'an prochain, par exemple, là on pourra prendre le règlement et le mettre dans la loi. Si le ministre est encore ici, bien sûr.

Mme Harel: Si vous me permettez, M. le ministre. Dans le premier alinéa de l'article 74 - parce qu'il va falloir quand même examiner l'article 25 dans le contexte de l'article 74 - vous dites: "L'indemnité afférente au congé annuel du salarié visé dans les articles 67 et 68 est égale à 4 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé dans l'article 69, l'indemnité est égale à 6 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence". L'article 69 fait référence à un salarié qui a droit à un congé de trois semaines après dix ans, et éventuellement après cinq ans, ou éventuellement après, peut-être, un an, si tant est que vous acceptiez notre amendement. Mais...

M. Bourbeau: Quand vous serez au pouvoir, vous pourrez peut-être le faire vous-même, si un jour vous y êtes.

Mme Harel: Il va falloir, en tout cas, ne pas perdre trop de temps au moment où on y sera; sinon, tout est tellement retardé puisque les modifications n'interviennent qu'en 1992. Avant même que les modifications n'interviennent, heureusement, on a le temps de changer la loi.

Bien. Ça ne vous démoralise pas trop, M. le Président?

Le Président (M. Gobé): Non, Mme la députée, simplement qu'on s'éloigne un peu de l'actualité...

Mme Harel: Alors...

Le Président (M. Gobé): On rentre dans la fiction et il faut s'en tenir à la dure réalité quotidienne.

Mme Harel: Une dernière question concernant le deuxième alinéa introduit par l'article 25, et qui dit: "Malgré les deuxième et troisième alinéas, l'indemnité de congé annuel ne doit pas excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent ou en congé pour un motif prévu au deuxième alinéa, les motifs étant maladie, accident ou congé de maternité." Alors, quelle est la portée de cet alinéa?

M. Bourbeau: Là, il pourrait arriver des cas où un travailleur, par exemple un travailleur qui est payé à commission, pourrait, dans les deux ou quatre semaines précédentes, avoir fait de très grosses commissions, qui excèdent beaucoup sa moyenne annuelle. Après ça, il tombe malade, et là, on dit: Bon, il a droit à la moyenne, deux semaines comme il est dit ici, et il a droit à une indemnité qui est équivalente à la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours des deux dernières semaines. Et si, évidemment, il a fait de très, très grosses commissions, il pourrait se retrouver avec une indemnité de deux fois ce qu'il a eu en moyenne au cours des dix dernières années, disons. Il pourrait se retrouver avec une indemnité de vacances de six semaines parce que, exceptionnellement, il a fait de très grosses commissions avant de tomber malade ou avant de quitter pour un congé de maternité.

Alors, on tente là de s'assurer qu'il n'y a pas d'effets pervers créés par cette clause.

Mme Harel: Je remarque que vous êtes prêt, dans le premier alinéa, à offrir, par règlement, une indemnité supérieure à celle prévue dans le deuxième alinéa, qui est de deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire, en invoquant qu'il est possible que certaines dispositions prévoient,

finalement, quatre fois dans les cas où le congé serait de quatre semaines. Mais vous limitez, finalement, cette possible indemnité supérieure, simplement à la salariée en congé de maternité. Pourquoi avoir exclu les salariés absents pour cause de maladie ou d'accident?

M. Bourbeau: M. le Président, la norme, c'est que la loi dit à combien de semaines de vacances ont droit les gens qui tombent malade ou qui ont un accident. C'est quand même un système équitable parce que, en dépit du fait que la personne peut être absente très longtemps, elle a droit à ses pleines vacances comme si elle avait travaillé. Une personne peut, par exemple, travailler huit semaines et être malade ou absente pour accident pendant un an et elle a droit quand même à sa pleine indemnité de vacances, comme si elle avait travaillé toute l'année. C'est quand même assez équitable et généreux. Et on ne pense pas qu'on devrait forcer l'employeur à aller encore plus haut que ça dans des cas semblables parce que c'est déjà très correct. Et c'est uniquement en raison de la faveur que le gouvernement apporte à la natalité, à la politique de condition familiale, qu'on se garde la possibilité d'aller encore plus loin dans les cas de maternité. La députée de Hochelaga-Maisonneuve devrait, je pense, se réjouir.

Mme Vermette: M. le Président, il y a quelque chose que je n'ai pas compris - en tout cas, c'est peut-être parce que je viens juste d'entrer dans le dossier - quand le ministre nous dit que celui qui a un accident a droit à sa prime de vacances, mais les vacances ne sont pas nécessairement... c'est deux, trois, peut-être quatre semaines, pas plus que ça, pour un accidenté, s'il a droit à ses vacances?

M. Bourbeau: Le droit aux vacances qui est prévu à la loi, ici: Deux semaines...

Mme Vermette: C'est ça, deux semaines, trois semaines...

M. Bourbeau: Oui.

Mme Vermette: ...et c'est la seule indemnité à laquelle il pourrait avoir droit s'il avait un accident?

M. Bourbeau: Bien, là on ne parle pas...

Mme Vermette: Congé de maladie, là.

M. Bourbeau: ...on ne parle pas des indemnités payables par la CSST, qui peuvent être différentes. L'employeur, lui, de par la loi, doit lui verser une indemnité de vacances qui est égale à ce qui est marqué dans loi: 4 % pour les premières années et 6 % quand les vacances... 4 %, ça équivaut à deux semaines et 6 % à trois

semaines.

Mme Vermette: O.K. Ça va.

Le Président (M. Gobé): Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, avez-vous terminé?

Mme Harel: Oui. M. le Président. L'exemple que le ministre utilise est celui d'un salarié absent pour cause de maladie qui, après huit semaines de travail, peut s'absenter, dit-il, pendant un an. À quel article va-t-on retrouver une sorte de présomption de retour à l'emploi pour un salarié absent pour cause de maladie? C'est à l'article 56, je crois, du projet de loi.

M. Bourbeau: L'article 56.

Mme Harel: Oui. Simplement, je veux juste ramener l'exemple du ministre à des proportions plus réalistes, parce que huit semaines... Si quelqu'un, après huit semaines de travail, prenait une absence d'un an pour maladie, il se trouverait à ne plus avoir aucune protection de la loi. Parce que la protection ne lui est ouverte qu'après trois mois de service, c'est-à-dire l'équivalent de douze semaines et, finalement, pour une absence d'un an plus dix-sept semaines. Donc, c'est une absence d'un an plus quatre mois et une semaine. Bon, c'est là une amélioration, mais ça ne correspond pas à l'exemple que donnait le ministre.

M. Bourbeau: Ça, c'est deux choses différentes, M. le Président. L'article 122.2 parle de congédiement. L'employeur ne congédiera pas nécessairement tous les travailleurs qui vont être malades ou qui vont s'absenter pour cause d'accident. Il peut y avoir un grand nombre de travailleurs qui font parfaitement l'affaire de l'employeur au retour. Ce sont deux choses différentes. (16 h 30)

Mme Harel: Oui, sauf que dans l'exemple que vous donniez... Vous donniez l'exemple, pour illustrer l'article 25, d'un travailleur absent pour maladie après huit semaines de travail et qui s'absentait pour un an. Vous savez sans doute que le congédiement à la suite d'une absence pour maladie est le plus fréquemment utilisé par des travailleurs qui ont perdu leur emploi et qui font appel aux services d'un organisme de défense des non-syndiqués.

M. Bourbeau: On a réduit de cinq ans à trois mois la période de service continu pour avoir le droit d'appeler. C'est quand même une amélioration importante.

Mme Harel: Ça n'est pas pire.

M. Bourbeau: Bon, M. le Président. Vous enregistrez ça, en lettres d'or, dans votre livre.

Le Président (M. Gobé): Avec une plaque, Mme la députée.

M. Bourbeau: Un bon mot de la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Ça n'est pas pire.

Le Président (M. Gobé): Il y en eu plusieurs à votre égard, M. le ministre, depuis le début.

Mme Harel: Ce n'est pas bête, ce n'est pas pire.

M. Bourbeau: Je ne m'en souviens pas tellement.

Le Président (M. Gobé): On pourrait faire un lexique à la fin.

M. Bourbeau: Je les ai oubliés.

Mme Harel: C'est bien, M. le Président. Je ne sais pas si mes collègues ont d'autres questions.

M. Bourbeau: Ça ne semble pas.

Le Président (M. Gobé): Je comprends bien que l'article 25 est maintenant adopté. Alors, j'appellerai...

M. Bourbeau: Étant donné que la députée de Hochelaga-Maisonneuve est de bonne humeur, je propose, avec le consentement de la commission, de retirer complètement l'article 24.

Le Président (M. Gobé): Est-ce que vous avez un amendement à cet effet-là, M. le ministre?

Mme Harel: Est-ce que, chaque fois que je vais être de bonne humeur, le ministre va annoncer la suppression d'un article de son projet de loi?

M. Bourbeau: J'ai ici, M. le Président, la proposition. Je propose une modification. En effet, c'est de supprimer l'article 24 du projet de loi.

Le Président (M. Gobé): Alors, j'ai un amendement de la part de M. le ministre à l'effet de supprimer l'article 24 du projet de loi. Bien entendu, cet amendement est recevable. M. le ministre, vous êtes le proposeur; avez-vous des remarques ou des commentaires à nous faire à l'appui de votre amendement?

M. Bourbeau: On a longuement discuté ce matin, M. le Président. Il s'agit du droit qu'a un salarié de connaître la date de son congé annuel au moins quatre semaines à l'avance. On avait

ajouté l'article 24 sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret, en voulant ajouter une certaine souplesse et en pensant que, quand les travailleurs et les employeurs se sont entendus pour des termes différents qui seraient même inférieurs à l'article en question, on pourrait respecter ces conventions collectives là. La députée de Hochelaga-Maisonneuve et d'autres, je crois, ont plaidé, y compris le député de Matapédia, qu'on devrait garder ce minimum de quatre semaines, nonobstant toutes les conventions collectives. Et après en avoir référé à mes collègues du Conseil des ministres - parce qu'il y avait une décision du Conseil des ministres qui entérinait ces items - mes collègues ont accepté ma recommandation de supprimer l'article 24. Et voilà que, M. le Président, je me rends avec plaisir à ce désir presque unanime des membres de la commission.

Le Président (M. Gobé): Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, quelques remarques.

Mme Harel: J'ai une question, M. le Président. Est-ce que le ministre doit en référer à ses collègues du Conseil des ministres? Et comment le fait-il, explicitement?

M. Bourbeau: Quand on obtient la permission de déposer un projet de loi, M. le Président, la décision du Conseil des ministres reprend l'essentiel du projet de loi dans la décision écrite et certains articles... Or, il arrivait que cette disposition, précisément, se retrouvait dans la décision du Conseil des ministres. Très souvent, ce n'est pas le cas parce que la décision est en termes généraux. Mais quand même, c'est une décision qui est assez longue. J'avais décidé de l'annuler, de retirer cet article, et on s'est rendu compte que le libellé était dans la décision du Conseil des ministres. Alors, comme je suis homme qui respecte non seulement la lettre, mais l'esprit de la lettre de la loi et que le Conseil des ministres siège au moment où on se parle, ma collègue la ministre de la Condition féminine m'a représenté et, après un vibrant plaidoyer, a arraché une décision du Conseil des ministres qu'on m'a communiquée par téléphone il y a quelques instants. Voilà pourquoi votre feuille est muette.

Le Président (M. Gobé): Merci beaucoup, M. le ministre. Mme la députée.

Mme Harel: Est-ce que c'est le cas pour tous les articles du projet de loi?

M. Bourbeau: Non, il y a bien des cas où la décision du Conseil des ministres ne contient pas les mots qu'on veut modifier. Dans ces cas-là, on peut en référer simplement au comité de législation. En général, c'est le comité de législation, je crois.

Une voix: Oui. C'est ça.

Le Président (M. Gobé): O.K. Alors, est-ce que l'amendement à l'article 24 visant...

M. Bourbeau: M. le Président, on me signale aussi que, pour hausser le salaire minimum, ça prend une décision du Conseil des ministres.

Mme Harel: Pour l'indexer?

M. Bourbeau: Aussi.

Mme Harel: Pour introduire un mécanisme d'indexation?

M. Bourbeau: Aussi. Tout ce qui ajoute, M. le Président, ça demande une décision du... Évidemment, on peut retrancher parfois mais difficilement ajouter.

Le Président (M. Gobé): Est-ce que l'amendement à l'article 24 est adopté?

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Gobé): Alors, l'article 24 est, par le fait même, **abrogé**. L'article 25 ayant été adopté, j'appellerai donc l'article 26. M. le ministre, des commentaires sur l'article 26?

M. Bourbeau: M. le Président, la modification suggérée donne au salarié à temps partiel visé par le nouvel article 41.1 de la loi le droit de bénéficier de la durée et de l'indemnité de vacances applicables au salarié à temps complet, selon les mêmes règles de calcul.

Le Président (M. Gobé): Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, des réactions?

Mme Harel: Oui. Là, M. le Président, il s'agit des travailleurs qui ont un statut à temps partiel donc qui travaillent habituellement moins d'heures par semaine que les autres salariés de l'établissement. Alors, l'article modifie...

C'est toujours le même problème. On retrouve vraiment le même problème, c'est-à-dire celui où on consacre dans la loi le fait qu'un salaire inférieur peut être accordé à un salarié à temps partiel qui effectue les mêmes tâches, dans le même établissement, pour d'autres motifs que celui qu'il est à temps partiel. Mais, évidemment, la conséquence de ça, c'est qu'on consacre le fait que, pour des mêmes tâches, il puisse y avoir deux salaires.

Le seul motif qui, à nos yeux, pourrait être invoqué pour justifier deux salaires différents, c'est le motif que des tâches différentes sont effectuées. Si on justifie qu'il y a des tâches différentes, on peut justifier, à ce moment-là, qu'il y ait un salaire différent. Ce qui devient contradictoire - en fait inéquitable - c'est que

pour les mêmes tâches, dans le même établissement, non seulement il peut y avoir un salaire mais il peut y avoir, finalement, une durée de congé annuel différente.

Évidemment, M. le Président, on retrouve une disposition semblable à l'article 41.1. Et le mot "salaire", dans la loi, est défini à l'article 1 et signifie la rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un **salarié**. J'ai écrit au président de la Commission des droits de la personne à la suite de notre échange d'hier. Je lui ai fait part... D'ailleurs, je voudrais, à notre séance de ce soir, vous déposer le projet de lettre que je lui ai fait parvenir. Je lui ai fait part...

M. Bourbeau: Voulez-vous m'envoyer le projet de réponse en même temps, aussi?

Mme Harel: M. le ministre, ça, je préfère que ce ne soit pas enregistré parce que ça discrédite le président de la commission et l'institution, cette institution que votre collègue, le ministre de la Justice, honore, en Chambre, lors de la période de questions.

M. Bourbeau: Ça discrédite la députée de Hochelaga-Maisonneuve. Je n'ai pas dit que la Commission va accepter le projet. Ça ne m'étonnerait pas que vous l'ayez envoyé avec, cependant.

Mme Harel: J'ai fait part au président de la Commission du fait que certains parlementaires... Je n'en ai pas nommé mais je me suis référée, évidemment, au **Journal des débats** du mardi 4 décembre. Alors, la Commission pourra prendre connaissance de ceux d'entre nous qui ont prétendu que, parce que l'avis de la commission est silencieux sur l'interprétation de l'article 13, ils en ont conclu que la commission souscrivait à l'article 13. Et je requerrais... J'ai sollicité l'avis de la Commission sur l'interprétation qu'il faut donner au fait que la discrimination est admise - la discrimination en fonction du statut d'emploi - lorsqu'un salarié travaille moins d'heures par semaine, à un certain taux de salaire. Est-ce que la Commission considère comme valide cette forme de discrimination en vertu du statut d'emploi quand il y a un certain taux qui est atteint?

Et je demandais également si le fait de prévoir que d'autres motifs que celui du temps partiel peuvent dorénavant être invoqués pour justifier un salaire inférieur à un salarié qui effectue pourtant les mêmes tâches dans le même établissement n'avait pas une portée, un effet inéquitable.

Alors, vous comprendrez, M. le Président, qu'étant donné que j'ai fait connaître à la Commission des droits de la personne l'urgence qu'il y avait à nous faire connaître son opinion

je suis convaincue qu'il n'y a pas de législateur qui veuille adopter une législation sociale qui, à sa face même, recevrait une interprétation d'inéquité de la part de la Commission. Surtout en se rappelant que 72 % des travailleurs au salaire minimum sont des femmes, et que 45 % des emplois à temps partiel... Non, pas du salaire minimum, mais 72 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes et 42 % des emplois à temps partiel sont occupés par des jeunes. Alors, il peut donc y avoir un effet de discrimination systémique qui n'est sans doute pas celui recherché par le législateur mais qui est celui, finalement, résultant de la rédaction législative qu'il nous propose.

Alors, vous comprendrez qu'il en va pour la durée du congé annuel de la même façon qu'il en va pour le salaire. Comment pourrait-on justifier que, pour les mêmes tâches - on parle de mêmes tâches: deux téléphonistes-réceptionnistes; une qui fait sa semaine normale et une autre qui est engagée comme téléphoniste-réceptionniste à des heures de pointe - dans un cas, on paierait un salaire différent pour d'autres motifs? Quels sont les autres motifs qui pourraient être utilisés? Le fait que ce n'est pas les lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi? Mais le travail de téléphoniste-réceptionniste de la travailleuse à temps partiel est peut-être le jeudi soir ou le vendredi soir? On utiliserait le motif que c'est un autre soir de la semaine que ceux de la réceptionniste à temps plein pour plaider qu'il y a là motif suffisant à verser un salaire inférieur? Et ça pourrait être le cas avec l'article qui est devant nous, l'article 26, en ce qui concerne la durée du congé annuel. Par exemple, une réceptionniste à temps plein pourrait obtenir, après cinq ans de service, trois semaines de vacances. Et au prorata, justement, la réceptionniste à temps partiel pourrait se voir offrir une durée de congé annuel inférieure, pour le simple fait qu'elle travaille... Pour des motifs autres mais des motifs qui ne concernent pas le fait qu'elle effectue la même tâche. C'est ce mot-là qui m'embarrasse, moi. C'est qu'on a introduit que, pour les mêmes tâches, il pouvait y avoir des salaires inférieurs. Si on nous avait dit: Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel d'un salarié visé à l'article 41.1 ni le pourcentage de l'indemnité afférente par rapport à ce qui est accordé aux autres salariés dans le même établissement pour le seul motif qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine, alors là, elle aurait pu plaider qu'elle effectue les mêmes tâches. Mais là, le législateur dit que pour les mêmes tâches, dans le même établissement, il va pouvoir y avoir un salaire inférieur qui sera versé pour d'autres motifs. Même si elle plaide qu'elle a la même tâche il y aurait d'autres motifs.

(16 h 45)

M. Bourbeau: Bien oui, mais c'est normal. Voyons donc, M. le Président, c'est courant. On voit couramment des compagnies qui ont des

structures salariales différentes pour des gens qui ont deux ans, quatre ans, six ans d'ancienneté, par exemple. Alors, ils font les mêmes tâches dans le même établissement et ne sont pas payés le même salaire. La députée de Hochelaga-Maisonneuve fait la même tâche que la députée des Chutes-de-la-Chaudière, je le pense, du moins, et elles ne sont pas payées la même chose. La députée de Hochelaga-Maisonneuve est présidente d'une commission alors, évidemment, elles ne font pas la même tâche...

Mme Harel: Ce n'est pas la même tâche.

M. Bourbeau: ...alors, M. le Président, je retire ce que j'ai dit, ce n'est pas un bon exemple.

Le Président (M. Gobé): L'expérience...

M. Bourbeau: Mais l'expérience, M. le Président, alors...

Le Président (M. Gobé): ...de l'employé dans l'entreprise privée...

M. Bourbeau: C'est vrai, la députée de Hochelaga-Maisonneuve est payée plus cher et elle a plus d'expérience. Mais dans une même société ou compagnie, on voit des gens qui ont des salaires différents en fonction de l'ancienneté. Dans la fonction publique québécoise, c'est comme ça d'ailleurs.

Mme Harel: Oui, dans la mesure où c'est pour une cause juste et suffisante. Mais si vous mettiez: Effectuer les mêmes tâches dans le même établissement pour le motif qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine sans cause juste et suffisante... Parce qu'il y a de la jurisprudence là... Il y a une jurisprudence importante qui s'est développée au fil des années sur des causes justes et suffisantes. L'ancienneté, c'en est une. Bon, qu'est-ce qui peut être une cause juste et suffisante?

Une voix: L'expérience.

Mme Harel: Oui, l'expérience, peut-être, mais je ne sais pas... L'expérience, le diplôme peut-être, les années d'expérience antérieures, l'ancienneté. Mais ce sont des causes justes et suffisantes, là. Ça peut être finalement pour des motifs autres que ceux, disons, que la jurisprudence a convenu comme étant...

M. Bourbeau: Des motifs qui ne sont pas discriminatoires mais qui sont parfaitement acceptables.

Mme Harel: Comme quoi, par exemple?

M. Bourbeau: Bien, je l'ai dit tantôt;

l'ancienneté. Ça peut être la discrimination...

Mme Harel: L'ancienneté, c'est un motif qui est considéré comme étant...

M. Bourbeau: ...les qualifications.

Mme Harel: ...juste et suffisant.

M. Bourbeau: Les qualifications, par exemple. Une personne peut avoir un diplôme plus élevé et elle a droit à un salaire plus élevé...

Le Président (M. Gobé): L'expérience.

M. Bourbeau: On a parlé d'expérience tantôt.

Le Président (M. Gobé): Ce n'est pas pareil, l'ancienneté et l'expérience.

M. Bourbeau: Oui, oui, c'est l'expérience que je voulais... Il y aura une structure salariale dans une société, comme on en a une au gouvernement.

Mme Harel: Bon, mais, M. le Président, à ce moment-là, il y a une sorte de mécanique qui doit être mise en place pour que ça ne devienne pas discriminatoire ou un ghetto d'emploi. C'est bien décrit, d'ailleurs, dans l'avis même que nous transmettait la Commission des droits de la personne, mais en regard des clauses orphelin. Parce que, finalement, c'est à peu près la même mécanique là, en regard des clauses orphelin. Les clauses orphelin, comme vous le savez sans doute, sont celles qui édictent un salaire inférieur pour de nouveaux arrivants. Et ce sont finalement les jeunes de la Commission jeunesse du Parti libéral qui sont venus plaider devant nous. D'ailleurs, ils l'ont fait et je dois vous dire que j'ai trouvé que c'étaient de beaux jeunes. Je le leur avais dit, d'ailleurs...

M. Bourbeau: Ils sont tous comme ça, les...

Le Président (M. Gobé): ...madame.

Mme Harel: Ça manquait de filles, par exemple, mais ça...

Une voix: On était comme ça aussi.

Le Président (M. Gobé): On était comme ça. On était beaux nous aussi.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: Je dois vous dire que je ne suis pas convaincue. Je pense qu'ils sont encore plus beaux qu'on ne l'était pour la bonne raison. Peut-être qu'ils sont plus épanouis qu'on ne

l'était. Enfin, c'est un autre débat qu'on pourrait tenir à l'extérieur de cette commission.

Alors, pour un travail semblable... Ce que disait la Commission jeunesse, c'est que tous ces chiffres tendent à démontrer une même conclusion. C'est qu'il existe deux traitements salariaux, celui des employés à temps plein et celui des employés à temps partiel. Devant cette situation, la Commission jeunesse demande au gouvernement d'inclure dans la Loi sur les normes du travail des dispositions qui assurent l'équité salariale aux employés à temps partiel par rapport à ceux à temps plein. On parle souvent d'équité salariale uniquement au regard des salaires payés aux femmes par rapport à ceux des hommes. Mais l'équité salariale des employés à temps partiel par rapport aux employés à temps plein est aussi une forme d'équité qui bénéficie d'ailleurs beaucoup aux femmes parce que les travailleuses à temps partiel sont particulièrement des femmes; mais aux jeunes aussi.

Quand vous dites que vous le faites là, malheureusement, ce que vous faites, ce n'est rien. Qu'est-ce que vous offrez comme protection? Qu'est-ce que... Ce que demandait justement la Commission jeunesse, c'est que pour un travail semblable un employeur doive accorder un seul et même salaire de base et respecter la même échelle salariale, quel que soit le statut du salarié. Et ce que disait la Commission par rapport aux clauses orphelin peut s'appliquer mutatis mutandis dans les cas du temps partiel. Ce que la commission énonçait...

M. Bourbeau: Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve pourrait plutôt nous citer la Commission jeunesse du Parti québécois. On va s'arranger avec la Commission jeunesse du Parti libéral, M. le Président.

Mme Harel: On peut s'échanger nos commissions jeunesse, vous savez.

M. Bourbeau: Non, on va garder la nôtre. Ça va très bien, on est très satisfaits de la nôtre.

Mme Harel: On prendrait la vôtre, là.

Le Président (M. Gobé): Vous auriez moins de trouble, c'est ça.

Une voix: Les commissions jeunesse font toujours du trouble, partout où elles sont.

M. Bourbeau: C'est la relève de demain, M. le Président.

Le Président (M. Gobé): Pardon, M. le ministre?

M. Bourbeau: C'est la relève de demain.

Mme Harel: Attendez...

Le Président (M. Gobé): Je n'ai pas de commentaire.

Mme Harel: ...malheureusement, M. le Président, je voudrais pouvoir, à ce stade-ci, vous citer l'avis de la Commission des droits de la personne à l'effet qu'il doit y avoir une échelle salariale. Parce que, en l'absence d'une échelle salariale, il y a une discrimination qui est introduite parce qu'il n'y a pas de passage d'un statut à l'autre. Mon Dieu...

Une voix: Il est peut-être derrière vous, madame...

Le Président (M. Gobé): ...derrière vous. Vous êtes assise dessus, madame... Quelle place avez-vous?

Mme Harel: Non, ce n'est pas ça. Je suis malheureuse... Comment se fait-il que...

Le Président (M. Gobé): Voulez-vous qu'on vous donne une minute, madame?

Mme Harel: Ah! M. le Président, je l'ai. Excusez-moi.

Le Président (M. Gobé): Alors, si vous voulez procéder...

Mme Harel: C'est que la Commission des droits de la personne écrit beaucoup...

Le Président (M. Gobé): Nous avons hâte de prendre connaissance de...

Mme Harel: Ce que la Commission énonce, c'est donc que...

Le Président (M. Gobé): On va vérifier, M. le ministre. Je vais pouvoir vous informer au plus vite.

Mme Harel: En fait, le...

Le Président (M. Gobé): Alors, on m'avise qu'il va y avoir un vote en Chambre. Je vais suspendre les travaux de la commission afin que tous les parlementaires puissent se rendre au salon bleu pour y exercer leur droit de vote.

Alors, la commission suspend ses travaux jusqu'après le vote.

(Suspension de la séance à 16 h 54)

(Reprise à 17 h 10)

Le Président (M. Gobé): Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière, vous vouliez intervenir.

Allez-y, je vous en prie, Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve n'étant pas tout à fait prête. Si vous voulez, allez-y, je vous en prie. Il me fera plaisir de vous entendre.

Mme Carrier-Perreault: Merci, M. le Président. On se retrouve avec, ici, le deuxième article concernant les travailleurs à temps partiel. Disons que c'est à peu près le même genre de thème, si on veut, qu'hier soir, l'alinéa en moins, le fameux alinéa. Le ministre me disait, hier soir, justement, de tire les galées parce que je **semblais** ne pas comprendre. Je voudrais dire au ministre que, par rapport au fameux alinéa d'hier soir, j'ai beau lire et relire, ça ne m'explique encore aucunement les raisons de cet alinéa à l'article 13. De toute façon, quand on regarde cet article-là, je ne trouve pas que ça change grand-chose dans la vie, ce genre d'article là. En tout cas, j'aimerais ça qu'on m'explique.

Ce qui arrive, c'est que la Loi sur les normes du travail prévoit déjà qu'on ne peut pas réduire la durée d'un congé annuel ou quelque chose comme ça; c'est toujours basé sur le temps - comment dirais-je - de service, par exemple, ou encore, l'indemnité, c'est toujours le salaire de base du travailleur. Je ne vois pas en quoi ça vient changer quelque chose quand c'est un travailleur à temps partiel, c'est basé quand même sur le temps depuis lequel il est dans l'entreprise et sur son salaire de base, à moins que... Je ne comprends pas, d'ailleurs, qu'on ne voie pas le fameux petit alinéa, M. le Président. Est-ce que ça aurait un rapport avec ça? Enfin, pourquoi on ajoute, pourquoi on se donne la peine, premièrement, d'ajouter un article comme celui-là, puisque c'est déjà clair dans la loi que c'est basé là-dessus?

M. Bourbeau: M. le Président, la députée trouve que l'addition du paragraphe 74.1 n'ajoute rien. Est-ce que c'est ça que vous dites?

Mme Carrier-Perreault: Disons que j'aimerais que le ministre m'explique, étant donné que c'est toujours garanti par l'ancienneté, puis l'indemnité, c'est le salaire que la personne gagne.

M. Bourbeau: La modification que nous suggérons donne aux salariés à temps partiel visés par le nouvel article 41.1 de la loi le droit de bénéficier de la durée et de l'indemnité de vacances qui sont applicables aux salariés à temps complet selon les mêmes règles de calcul. C'est ça.

Mme Carrier-Perreault: Quelqu'un qui est à temps partiel deux jours-semaine ou trois jours-semaine depuis cinq ans dans une entreprise, ça lui garantit... C'est dans cet esprit-là que...

M. Bourbeau: Le droit aux mêmes vacances que quelqu'un à temps complet, dans la proportion des deux cinquièmes, soit deux jours sur cinq. Par exemple, avec le projet de loi, en 1993, ils vont avoir droit à, disons, trois semaines de vacances après cinq ans. Ça va dépendre des années, là, mais disons qu'il a droit à trois semaines de vacances. Alors, cette personne-là qui travaille deux jours par semaine aurait droit à trois semaines de vacances à raison de deux jours par semaine. Même chose.

Le Président (M. Gobé): Merci, M. le ministre. M. le député de Dubuc, vous avez demandé la parole?

M. Morin: Oui.

Le Président (M. Gobé): Je vous en prie, allez-y.

M. Morin: C'est un peu dans le même esprit. J'aimerais croire que l'article 26 vient ajouter puis renforcer... On pourrait s'en tenir à ça, mais si le ministre pouvait imaginer un instant que l'article 26 qui insère l'article 74.1 n'était pas là, est-ce qu'il peut me dire comment un employeur - avec les autres articles modifiés, bien sûr, concernant le temps partiel - pourrait faire pour, dans le cas de congés annuels, ne pas accorder l'indemnité basée, admettons sur 4 % des revenus de l'année de référence et pour que l'indemnité concernant la durée du congé annuel ne soit pas en fonction de l'emploi de l'employé? Si on oubliait ça, moi, j'aimerais que vous me disiez comment un employeur pourrait, ne pas donner à un employé qui travaille trois jours par semaine, qui aurait droit à deux semaines, donc à 4 % de ses revenus de l'année précédente, deux semaines de vacances à raison de deux jours par semaine? Comment est-ce qu'il pourrait faire pour ne pas octroyer ça, par quel truc, si l'article n'était pas là? Dites-moi ça, parce que... Remarquez bien, c'est uniquement pour savoir, pour mieux comprendre, parce que, finalement, il peut me sembler rajouter et renforcer, sauf que mon cautionnement est sur sa nécessité.

M. Bourbeau: Je voudrais ajouter quelque chose. L'article, il accorde le droit au même nombre de semaines de vacances et au même pourcentage de vacances, même si ça dépasse les normes minimales. Autrement dit, si dans une compagnie on donne 10 % plutôt que 4 % ou 6 %, on sait qu'une semaine, c'est 2 %, alors 4 %, c'est deux semaines, 6 % c'est trois semaines. Supposons qu'une compagnie donne cinq semaines de vacances, soit 10 %, à ce moment-là, les gens qui travaillent à temps partiel, deux jours par semaine, auraient droit à cinq semaines de vacances, à raison de deux jours par semaine. Il faut que ça soit traité de la même façon.

M. Morin: Oh! Si c'est ça que vous entendez, c'est-à-dire que ça dépasse le nombre de semaines qui est déjà compris dans les normes, O.K. Si ça touche ça... Je viens de comprendre. D'ailleurs, il faudra que je vérifie un peu.

M. Bourbeau: Dans l'article 74.1, on ne fait pas référence nécessairement à 4 % ou à 6 %, on dit: Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel qui lui revient normalement. Si, normalement, il donnerait 10 %, c'est-à-dire cinq semaines de vacances, il ne peut pas donner moins à quelqu'un pour la simple raison qu'il travaille moins d'heures par semaine.

Le Président (M. Gobé): Merci, M. le ministre. Mme la députée de Maisonneuve.

Mme Harel: Oui. Alors, l'article 26 se justifie dans le contexte où il y aurait, pour des salariés du même établissement qui effectuent les mêmes tâches, une durée de travail, ou encore un pourcentage d'indemnité, disons, supérieur, et où les employés à temps partiel n'auraient pas accès à ces avantages, du fait d'être à temps partiel. En fait, c'était la recommandation du rapport Beaudry, à la page 50, et qui se lisait ainsi: Que les parties signataires des décrets et conventions collectives assurent aux travailleurs à temps partiel une protection au prorata des heures travaillées équivalente à celle des travailleurs à temps plein.

Donc, là, il faut bien voir, c'est comme une protection que la durée du congé annuel et le pourcentage des indemnités qui sont versées dans un établissement le soient en proportion aussi avec les travailleurs qui sont à temps partiel. Beaudry disait ceci: L'objectif recherché, plus large par ailleurs, est d'accorder aux travailleurs à temps partiel, au prorata des heures travaillées, des avantages identiques à ceux des travailleurs à temps plein sur les cinq points suivants: le salaire, les avantages sociaux, la garantie d'un nombre minimal et maximal d'heures de travail par semaine, l'ancienneté et l'accès prioritaire aux postes à plein temps. Là, on voit que ça n'est qu'une partie de ces objectifs qui sont remplis. Le ministre a invoqué, dans son discours de deuxième lecture une étude qu'il avait commandée au groupe Mercer, je crois, concernant les avantages sociaux des travailleurs à temps partiel. Est-ce que c'est une étude différente de celle qui nous avait été présentée au moment de l'avant-projet?

M. Bourbeau: M. le Président, c'est une nouvelle étude que nous avons fait faire après la commission parlementaire.

Mme Harel: Quand le ministre a-t-il l'intention de rendre publique cette étude?

M. Bourbeau: La question devrait être: Est-

ce que le ministre a l'intention de la rendre publique? Et après ça, quand? Je ne peux dire si on la rendra publique. J'avais prévu la question de la députée. On va regarder l'étude pour voir si c'est d'intérêt public de la rendre publique. A priori, je ne vois pas de problème, mais la prudence m'indique qu'on va la regarder avant et, si on en vient à la conclusion que l'intérêt public n'est pas menacé, on va la rendre publique.

Mme Harel: Je rappelle au ministre le règlement de ce Parlement au regard du fait que lorsqu'on cite un document en Chambre, des extraits...

M. Bourbeau: M. le Président, il faut que le ministre ait le document entre les mains.

Le Président (M. Gobé): Mme la députée de...

Mme Harel: Ah! Il ne l'a pas entre les mains?

Le Président (M. Gobé): Mme la députée de Maisonneuve-Rosemont...

Mme Harel: Hochelaga-Maisonneuve.

Le Président (M. Gobé): Hochelaga-Maisonneuve, Rosemont c'est l'hôpital, je m'excuse. C'est le docteur Rivard. S'il est vrai qu'en Chambre, lorsqu'on cite un document, on peut être amené à le déposer, en commission parlementaire il n'en est pas tout à fait la même chose. Selon l'article 162, seul le président peut autoriser un dépôt devant cette commission.

Mme Harel: Vous avez raison.

Le Président (M. Gobé): Alors, M. le ministre n'est nullement tenu de déposer ce document, d'autant plus qu'il ne l'a pas montré. C'est vous qui l'avez mentionné.

Mme Harel: Non. C'est lui qui l'a mentionné lors de son discours de deuxième lecture. Évidemment, je ne me serais pas autorisée à en parler si lui-même ne l'avait pas invoqué pour pouvoir justifier de ne pas avoir élargi la protection des travailleurs à temps partiel, eu égard aux avantages sociaux. Mais vous savez, quand on fait préparer des études avec des fonds publics, à moins que ce ne soit contraire à l'ordre public, il est de tradition de pouvoir les rendre disponibles; sinon, c'est compliqué de passer par la Commission d'accès à l'information. Mais...

M. Bourbeau: Pas pour vous.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Gobé): M. le ministre a fait état qu'une fois qu'il l'aurait vue, si l'intérêt public le permettait, il se ferait un plaisir de la communiquer au public.

M. Bourbeau: Et aussi, M. le Président...

Le Président (M. Gobé): Alors, nous en prenons bonne note M. le ministre.

M. Bourbeau: ...j'ajouterais par déférence pour le président de la Commission des normes du travail, puisque c'est la Commission des normes du travail qui a commandé l'étude, que je voudrais simplement consulter le président de la Commission des normes du travail et après on verra.

Le Président (M. Gobé): Nous vous remercions.

Mme Harel: On doit donc comprendre que le ministre a des problèmes avec les institutions québécoises comme le Protecteur du citoyen, la Commission d'accès à l'information, la Commission des droits de la personne. Non, c'est hors d'ordre, M. le Président?

Le Président (M. Gobé): Mme la députée, M. le ministre, s'il vous plaît! Allons donc au principal.

M. Bourbeau: J'entretiens de bonnes relations avec toutes ces personnes, M. le Président.

Le Président (M. Gobé): Et nous le savons.

Mme Harel: Bon, alors, si on revient à la question du temps partiel, puisque, au regard de la durée du congé annuel et du pourcentage d'indemnité, il y a une protection qui est introduite dans le projet de loi avec l'article 26, pour qu'il n'y ait pas, dans les cas où l'établissement offrirait des conditions supérieures aux normes minimales, à ce moment-là, un désavantage, est-ce que le ministre avait l'intention de légiférer en matière d'ancienneté ou d'accès prioritaire aux postes à temps plein?

M. Bourbeau: Pas pour l'instant, M. le Président, ni dans un avenir prévisible.

Le Président (M. Gobé): Mme la députée, voulez-vous terminer? Votre collègue de Marie-Victorin a demandé la parole.

Mme Harel: Très bien.

Le Président (M. Gobé): Vous pourrez revenir par la suite si vous le désirez. Mme la députée de Marie-Victorin, vous avez la parole.

Mme Vermette: Oui, c'est une question de

sémantique, M. le Président. Dans la loi on parle de pourcentage, et c'est en fonction des conventions collectives qu'il pourrait être en plus. Mais les conventions collectives n'utilisent pas nécessairement le mot "pourcentage"; ça peut être une semaine de salaire, maximum. Est-ce qu'il ne serait pas préférable de trouver une nouvelle formulation, ce qui ferait en sorte que ça serait plus... Comme une loi, c'est toujours sujet à interprétation, pour que ce soit plus clair pour les gens qui auront à l'interpréter...

Le Président (M. Gobé): Nous allons vérifier l'état de la cloche. Alors, c'est le quorum. Nous allons donc continuer cette commission. M. le ministre vous aviez...

M. Bourbeau: La députée de Marie-Victorin pose une question qui est vraiment d'ordre "légistique", je demande à mes conseillers juridiques de répondre à la question.

Le Président (M. Gobé): Alors, M. Crevier, si vous voulez...

M. Bourbeau: M. le Président, la députée de Hochelaga-Maisonneuve nous a pris à contre-pied. L'observation est juste...

Le Président (M. Gobé): De Marie-Victorin, M. le ministre.

M. Bourbeau: Qu'est-ce que j'ai dit?

Le Président (M. Gobé): Vous avez dit "Maisonneuve".

M. Bourbeau: De Marie-Victorin, je ne voudrais pas lui enlever son mérite. Il y a effectivement une possibilité d'y avoir ici une méprise sur le terme, on pourrait modifier le terme. En fait, on va faire une modification. On va proposer un amendement, soit qu'on le fasse tout de suite ou dans quelques instants. Est-ce que vous préférez qu'on suspende quelques instants pour rédiger un amendement?

Le Président (M. Gobé): Oui. Nous allons suspendre pour une minute ou deux, le temps de préparer l'amendement, et par la suite nous allons continuer à procéder. Je suspends les travaux le temps de rédiger un amendement. Mme la députée de Marie-Victorin, une proposition du ministre...

(Suspension de la séance à 17 h 26)

(Reprise à 17 h 30)

Le Président (M. Gobé): La commission reprend maintenant le cours normal de ses travaux. M. le ministre, vous avez un amende-

ment à proposer?

M. Bourbeau: Oui. À l'article 26, qui viserait à remplacer, dans la deuxième ligne de l'article 74.1, les mots "le pourcentage" par les mots "modifier le mode de calcul". Voilà.

Le Président (M. Gobé): Merci. Voulez-vous une copie de l'amendement, Mme la députée, ou non? Je vais en faire lecture. Article 26: Remplacer, dans la deuxième ligne de l'article 74.1, les mots "le pourcentage" par les mots "modifier le mode de calcul". Est-ce que cela satisfait l'ensemble des membres de cette commission?

Mme Vermette: Oui.

Le Président (M. Gobé): Mme la députée de Marie-Victorin, c'est à votre initiative que cet amendement est proposé; êtes-vous satisfaite?

Mme Vermette: Ça va. Oui.

Le Président (M. Gobé): Vous êtes satisfaite. M. le ministre.

M. Bourbeau: M. le Président, l'article se lirait: Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel d'un salarié visé à l'article 41.1 ni modifier le mode de calcul de l'indemnité afférente, par rapport à ce qui est accordé aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine. M. le Président, je crois que c'est une amélioration.

Le Président (M. Gobé): L'amendement à l'article 26 est adopté.

Mme Harel: Et sur l'article, M. le Président, j'aimerais retenir l'attention de la commission sur le libellé de l'article 79 du projet de loi. L'article 79 se lit ainsi: "Le gouvernement peut, par règlement pris avant le 1er janvier 1992, déterminer, parmi les salariés visés aux articles 41.1 et 74.1 - c'est-à-dire ce qu'on est en train d'examiner, par le biais de l'article 26 - de la Loi sur les normes du travail, édictés par les articles 13 et 26 de la présente loi, des catégories de salariés auxquelles ces articles s'appliqueront à une date ultérieure.

"Le gouvernement doit, dans ce règlement, déterminer à quelle date ces articles s'appliqueront à l'égard de chacune de ces catégories."

Alors, pour ne pas donner de chèques en blanc, M. le ministre, pouvez-vous nous indiquer quelle est l'intention du gouvernement à l'égard des articles 13 et 26?

M. Bourbeau: M. le Président, j'avais déjà attiré l'attention de la commission, hier...

Le Président (M. Gobé): C'est exact.

M. Bourbeau: ...sur cet article-là, donc, il n'est pas question de surprendre personne. Alors, les articles 13 et 26 dont on parle, concernant les salariés à temps partiel, s'appliqueront, selon le paragraphe 4° de l'article 80, le 1er janvier 1992. Alors, cet article 79 auquel fait référence la députée de **Hochelaga-Maisonneuve** permettra au gouvernement de déterminer une date ultérieure d'entrée en vigueur à l'égard de certaines catégories de salariés qu'il déterminera par règlement, lequel règlement, bien sûr, devra être adopté avant le 1er janvier 1992.

M. le Président, ce projet d'amendement là qu'on adoptera, je l'espère, un peu plus tard au cours de la soirée donnera au gouvernement une certaine souplesse pour s'adapter à la conjoncture. On doit bien réaliser que nous sommes en train d'adopter un projet de loi sur les normes du travail à une période, à une époque qui n'est pas particulièrement indiquée pour adopter une telle législation, puisqu'elle impose aux entreprises des contraintes additionnelles. Il aurait été préférable, M. le Président, dans un monde idéal, de retarder l'adoption, peut-être, d'un projet de loi comme celui-ci pour ne pas perturber davantage les entreprises. On sait le nombre de faillites et de mises à pied qu'il y a présentement, mais nous avons quand même décidé d'aller de l'avant avec projet de loi. Mais il est possible disons au cours de l'année 1991, qu'il devienne évident qu'à l'égard de certains secteurs, de certaines catégories d'employeurs, la mise en vigueur des articles en question, d'un seul coup, sans aucune espèce de distinction, puisse causer des perturbations sérieuses dans certaines catégories. Alors, de façon à assurer une transition harmonieuse, le gouvernement a décidé de se garder cette possibilité-là de moduler l'entrée en vigueur de ces articles-là. C'est pourquoi nous allons proposer l'article 79.

Le Président (M. Gobé): Très bien. Est-ce que les explications vous satisfont, madame?

Mme Harel: Évidemment, M. le Président, vous comprendrez que tout cela tempère totalement l'idée que le gouvernement va améliorer le sort des travailleurs et travailleuses à temps partiel...

M. Bourbeau: Ceux et celles qui conservent leur emploi.

Mme Harel: ...parce qu'en plus on nous dit: Ce n'est pas avant un an puis, d'ici à un an, on a le temps de décider que ça ne se fera pas de toute façon, parce qu'une date ultérieure là, et puis l'éternité, ça peut être la même chose. Il n'y a pas... Il n'y a aucune obligation pour le gouvernement de décider que ce sera dans un an, deux ans, trois ans, là. C'est une date ultérieure.

Le règlement peut déterminer que c'est dans une date ultérieure lui-même.

M. Bourbeau: Bien, une date ultérieure, M. le Président, ce n'est pas l'éternité. Parce que, par définition, l'éternité, ça n'a pas de date ultime. Donc, je pense que ce n'est pas exact de dire que c'est l'éternité.

Mme Harel: Dans le règlement, vous prévoyez déterminer une date spécifique.

M. Bourbeau: Pour l'instant, oui.

Mme Harel: J'écoute ...

M. Bourbeau: Mais on n'est pas encore rendu à l'article 79.

Mme Harel: Parce que j'écoute vos raisons, l'argumentation que vous invoquez, et, vraiment, je trouve ça, ce n'est pas la première fois que vous la reprenez depuis trois jours. Et puis, c'est finalement... Non, non. C'est justement parce que 79 concerne 26, et que 26 est toujours en suspens...

M. Bourbeau: Mais il n'y a rien qui empêche d'adopter 26, parce que 26 n'est pas affecté; il sera affecté par 79, quand on y arrivera.

Mme Harel: Mais, en fait, il faut quand même se rendre compte que 26 sera une coquille législative vide tant que le règlement ne viendra pas déterminer à quel moment ça va s'appliquer. Et puis, simplement un commentaire, M. le Président, parce que le ministre l'utilise assez fréquemment le fait que... Il invoque le fait qu'on soit en période de récession, ce que contestait encore jusqu'à la semaine passée la vice-première ministre et ministre de l'Énergie qui, en Chambre, à la période des questions, semblait ne pas être vraiment convaincue qu'on était en période de récession. Bon.

Mais, je prends le ministre au mot et comme le règlement l'indique, je prends les propos qu'il nous énonce pour ce qu'ils sont. Mais je lui dis que c'est quand même paradoxal qu'en période de croissance économique on ne trouve pas utile d'adopter ce genre de législation, parce que la croissance, dit-on, bénéficie à tout le monde. Quand on sait qu'au moment des récessions elle n'a bénéficié qu'à ceux qui en ont profité, et là on invoque une période de récession; ce sont à peu près les seules périodes où tout le monde est touché. Là, c'est comme la maladie, c'est que, finalement, la récession, il faut la partager entre tous, mais la prospérité, il n'y a que ceux qui en bénéficient qui se la réservent. Et l'inquiétude qu'on peut avoir, c'est qu'au moment où le gouvernement l'a annoncé, parce que c'est finalement public, le dépôt du projet de loi a créé des attentes. Les médias ont

relayé les propos du ministre, à l'effet qu'il allait y avoir une protection accrue des travailleurs à temps partiel. Et, dans la réalité, finalement, il peut y avoir des lendemains qui déchantent. Parce que ces améliorations, elles ne seront pas d'ici, elles ne seront pas introduites cette année, elles le seraient en janvier 1992, et éventuellement le seraient-elles? À moins que le gouvernement ne décide d'une date ultérieure. Alors, je pense que ça valait la peine d'être noté.

Le Président (M. Gobé): On en a pris bonne note, madame. Est-ce que maintenant nous pouvons adopter le projet, l'article 26?

Mme Harel: Sur division.

Le Président (M. Gobé): Tel qu'amendé, bien entendu. Alors, l'article 26, tel qu'amendé, est adopté sur division.

Et nous appellerons maintenant l'étude de l'article 27. M. le ministre, pour des commentaires.

M. Bourbeau: Cet amendement prévoit qu'une convention collective, ou un décret de convention collective, puisse régir le moment où un salarié peut toucher l'indemnité relative aux vacances.

Mme Harel: C'est le même problème. En quelque sorte, le problème est même plus aigu parce que l'article 27 se réfère à l'article 75 de la loi et l'article 75 traite du versement de l'indemnité. Et il est dit ceci: "Un salarié doit toucher l'indemnité afférente au congé annuel, en un seul versement, avant le début de ce congé". Et puis cette indemnité-là, pour parler en clair, c'est 4 %. Donc, le travailleur qui n'a pas complété, ou la travailleuse qui n'a pas complété un an, et puis qui a un congé qui...

Non. Pas nécessairement. Le travailleur aussi, ou la travailleuse qui a deux semaines ou trois semaines éventuellement, s'il a complété cinq années de service, doit toucher une indemnité afférente au congé annuel ou un seul versement avant le début de ce congé. En Europe, il existe depuis maintenant presque une décennie, de façon bien répandue, le treizième mois de salaire. Et, très souvent, le mois de vacances donne lieu à un treizième mois de salaire pour permettre de prendre des vacances. Il ne suffit pas d'avoir l'argent pour payer son loyer et payer ses dépenses courantes, encore faut-il, dit-on, ailleurs qu'ici, avoir les moyens de partir en vacances.

Là, non seulement il n'est pas question d'un treizième mois ni d'une semaine supplémentaire, il est juste question que le travailleur qui est en vacances et qui pourrait, par exemple, avoir trois semaines ne pourrait pas toucher sa paie de vacances avant de partir en vacances. C'est ça,

finalement, la réserve qui est introduite à l'article 27, qui dit: "Sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret." Donc, les travailleurs non syndiqués partiraient avec leur paie de vacances mais les travailleurs syndiqués, eux, n'auraient pas cette possibilité-là et ça serait sous réserve d'un décret ou d'une convention contraire.

Le Président (M. Gobé): Juste pour rajouter à ce que vous disiez. Le treizième mois se paie généralement à la période de Noël et non pas à la période des vacances, ceci pour la France, la Belgique... Pour les autres pays, je ne sais pas.

Mme Harel: Est-ce que le treizième mois est répandu dans les conventions privées ou s'il est contenu dans une législation sociale?

Le Président (M. Gobé): Dans une législation sociale qui fut passée dans le temps de la réforme du Code du travail dans le temps du général de Gaulle et de M. Malraux, vers les années 1961 ou 1962. Chaque ouvrier, chaque travailleur français reçoit son treizième mois ou une partie du treizième mois, s'il n'est pas resté... C'est une bonne législation qui permet aux gens de payer leurs impôts, pour certains, et toutes sortes de choses, oui. M. le ministre, la parole est à vous.

M. Bourbeau: Oui? Ah bon!

Le Président (M. Gobé): Nous vous attendions.

M. Bourbeau: M. le Président, évidemment c'est un élément de souplesse, là. La règle générale est celle qui apparaît à l'article 75, mais si les travailleurs syndiqués ont convenu dans une convention collective que l'indemnité serait payable autrement, par exemple, disons, lorsque la paie est payée au moyen d'un dépôt bancaire automatique à toutes les deux semaines... Si on a convenu que ce serait comme ça à l'année longue, y compris pour la paie de vacances, à ce moment-là, cette entente-là, négociée collectivement, serait acceptée et acceptable en vertu de la Loi sur les normes du travail. C'est tout ce que ça dit.

Le Président (M. Gobé): Très bien, M. le ministre. Mme la députée.

Mme Harel: Oui, je...

Le Président (M. Gobé): M. le député de Dubuc.

M. Morin: Oui, évidemment, vous nous apportez l'exemple idéal. Ce n'est pas ces cas-là qui nous préoccupent, je pense. C'est là où, dans une convention collective, ça n'a pas pu être

négocié que l'employé qui part en vacances puisse bénéficier de l'indemnité avant son départ, tout simplement. Alors, à ce moment-là, c'est que... Avec l'introduction de la phrase, le travailleur ne pourrait pas invoquer les normes minimales pour avoir ce que la convention ne lui accorde pas. C'est bien sûr. C'est pour ça que, tout à l'heure, je vous avais mentionné qu'assez souvent, dans une convention collective, on peut ne pas avoir cet élément-là, de paie avant. Mais il peut y avoir d'autres considérations plus avantageuses.

Donc, ça ne crée pas de problème. Mais dans les cas où, dans le cas d'une nouvelle convention collective, une première convention, il n'est pas dit qu'on a, dans les conventions, l'obligation ou le droit d'obtenir la paie de l'indemnité avant le début, à ce moment-là, je pense que les normes seraient un secours fort utile. Dans d'autres cas, ça serait différent, ça appartiendrait au travailleur de faire la démonstration lui-même que les conditions sont inférieures aux normes. Mais à partir du moment où on l'inclut, ça coupe de beaucoup. (17 h 45)

Le Président (M. Gobé): Merci, M. le député de Dubuc. M. le ministre.

M. Bourbeau: J'aimerais préciser pour le député de Dubuc que si la convention collective est muette sur le sujet, c'est le droit qui s'applique, en ce sens que c'est payable avant les vacances. Et la modification n'a pour effet que de donner effet à une convention collective qui stipulerait d'une façon précise que le paiement se fait autrement que tel que prévu par la loi. Cette stipulation concrète serait valide en vertu de la modification que nous proposons. Mais si la convention collective est muette, c'est la loi générale qui s'applique, l'article 75.

Le Président (M. Gobé): Très bien. Mme la députée de Maisonneuve.

Mme Harel: Au nombre de dérogations qu'on retrouve dans le projet de loi - je crois qu'il y en a 6 ou 7 - on est en train d'adopter une loi qui va être quasiment un régime d'exceptions. Pourtant, il y avait une sorte de consensus à l'effet que la loi des normes, c'était une loi d'ordre public minimale qui devait s'appliquer et qui devait avoir une application à l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise, de façon à ce que les travailleurs syndiqués se donnent des conditions plus avantageuses, mais pas moins avantageuses.

Ça me fait penser, M. le Président, aux représentations que la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec faisait devant la commission, lors de l'étude de l'avant-projet de loi. Et la commission disait souhaiter l'adoption d'une législation du travail dans un seul code du travail qui comprendrait essentiellement quatre

parties: les rapports collectifs de travail, en première partie; le contrat individuel en deuxième partie; les normes du travail en troisième partie; la santé et la sécurité du travail en quatrième partie. En d'autres termes, ce que la FTQ signalait - et je pense que la commission Beaudry a repris ces recommandations - c'est que l'on ne fasse pas d'opposition entre les législations sociales s'appliquant au monde du travail, qu'on ne fasse pas d'opposition entre celles contenues dans le Code du travail qui s'adressent aux travailleurs syndiqués et celles contenues dans les normes du travail, qui s'adressent aux non-syndiqués, qu'on ne fasse pas d'antagonisme et qu'on élabore, comme c'est le cas, dans d'autres provinces, un seul code, évidemment, qui s'applique distinctement et spécifiquement pour des situations différentes, mais qui s'applique distinctement pour le contrat individuel et pour les rapports collectifs - lorsqu'il y a des négociations collectives pour les normes du travail, comme pour la santé-sécurité - de façon à introduire des principes qui ne sont pas en opposition. Là on voit que, justement, le fait d'y aller à la pièce - parce que là on adopte la loi des normes minimales, et un autre ministre, dans une autre commission, modifiera éventuellement le Code du travail - ça ne sera ni les mêmes principes, ça pourra même être éventuellement en opposition; ce n'est pas les mêmes juristes; c'est ni la même rédaction; ce n'est même pas la même commission; ce n'est même pas la commission des affaires sociales, c'est la commission de l'économie et du travail. Donc, on est dans un domaine où, finalement...

Ce que la FTQ disait à ce sujet-là, c'est: "La présente commission n'a pas pour mandat d'étudier la refonte du Code du travail, nous en convenons. Cependant, nous jugeons qu'il est bon de rappeler au gouvernement qu'une véritable réforme législative dans le domaine des normes du travail nécessite un réaménagement global des dispositions reliées au droit du travail. Cette codification devrait s'accompagner d'une rationalisation des organismes auxquels les travailleurs et travailleuses peuvent s'adresser pour assurer le respect de leurs droits. Alors, il y a, d'une part, la commission des relations de travail qui s'occupe de tout ce qui a trait aux rapports collectifs, le Tribunal du travail qui s'occupe de ce qui a trait aux contrats individuels de travail et aux normes du travail, et, c'est ce que proposait la FTQ, la Commission de la santé et de la sécurité du travail qui continue de prendre en charge la santé et la sécurité. En fait, on voit bien, avec l'article 27 qui est devant nous, que le gouvernement n'a pas retenu cette rationalisation du droit du travail et on a finalement les dérogations nombreuses à la loi des normes qui ne devraient pas être là. Voilà M. le Président.

Le Président (M. Gobé): Merci, Mme la

députée. Est-ce que cela met fin aux interventions? M. le député de Dubuc?

M. Morin: C'est parce que, tout à l'heure, j'ai donné un exemple au ministre. Évidemment, j'ai peut-être donné un mauvais exemple quand j'ai donné un exemple d'absence de disposition. Bien sûr que ça lui a ouvert la porte à mettre une cheville en plein dans le trou. Mais je suis arrivé avec un autre exemple dans le même sens où, au lieu d'avoir absence de disposition - imaginons qu'une clause de convention prévoirait que seulement 50 % des indemnités sont payées avant le départ. Et ça, ça existe beaucoup, disons peut-être pas... On va dire, par exemple, que quelqu'un a droit à ses deux semaines; bien, il a droit au paiement d'une semaine sur deux avant son départ. Ça existe. À ce moment-là, à cause de cet article, sous réserve d'une disposition, il ne pourrait invoquer des normes minimales du travail.

Ça se trouve beaucoup, quelqu'un qui prend deux semaines de vacances consécutives qui a le droit, en fonction de la convention collective, seulement au paiement de l'équivalent d'une semaine, ou l'indemnité d'une semaine avant son départ alors que les normes prévoient qu'on doit payer l'indemnité équivalente, afférente au congé avant le début de ce congé. Alors, dans ce cas-là, vous empêchez un syndiqué de se prévaloir des normes minimales du travail. Prouvez-moi le contraire et, à ce moment-là, je vais être content, je vais être satisfait.

Le Président (M. Gobé): M. le ministre?

M. Bourbeau: M. le Président, nous, on respecte la convention collective dans ces cas-là. Là, on me dit que si les salariés ont choisi de négocier un arrangement différent, bien, on va respecter ça. Je présume qu'après l'entrée en vigueur de la loi, quand les syndiqués vont négocier de nouveau une autre convention collective, ils vont peut-être s'appuyer sur la Loi sur les normes du travail pour demander des clauses différentes.

M. Morin: Si vous le permettez, M. le Président, vous conviendrez que, normalement, c'est un peu les normes qui sont à la remorque...

Une voix: Bien oui.

M. Morin: ...des conventions collectives. Quand on sait qu'un certain nombre d'avantages se retrouvent dans peut-être 75 %, 80 % des conventions, bien, il est normal que, sur le plan social, on introduise ça dans des normes minimales mais que le ministre nous dise que, bon...

Une voix: Les normes minimales...

M. Morin: ...oui, que les... Et il faudra se

baser sur les normes pour négocier, ça ne va pas très bien.

Le Président (M. Gobé): M. le ministre, vous avez la parole.

M. Bourbeau: J'ai dit ce que j'avais à dire. Je ne pourrais que me répéter.

M. Morin: Oui, mais je veux dire... Je pense que ce n'est pas suffisant. Je comprends, mais il faut que vous me convainquiez parce qu'on est de bonne foi, nous autres, là. On veut tout simplement...

M. Bourbeau: Mais nous aussi.

Le Président (M. Gobé): S'il vous plaît, M. le ministre. M. le député de Dubuc, si vous voulez terminer.

M. Morin: Oui, mais si au moins vous amendiez pour que lorsqu'on se réfère à une convention collective, ou qu'on mette une réserve, qu'on se réfère à une convention collective mais aux conditions globalement négociées. Parce qu'on sait que dans une convention collective il peut y avoir d'autres avantages ailleurs mais, bon, globalement, là, j'en conviens, ce qui a été négocié de bonne foi, bon, ça a préséance même là-dessus.

Mais lorsqu'on fait référence seulement à un élément de convention, soit l'indemnité payable d'avance lors du congé annuel et qu'on dit: Sous réserve d'une disposition de convention, là c'est par rapport à un élément précis. Je comprends que vous puissiez revenir avec le même argument, mais ça me paraît presque abusif ou, disons, d'être gêné dans le sens d'universaliser les normes minimales de travail, ce qui devrait être le but du projet de loi. Il ne devrait pas y avoir d'exception, même pas une convention collective, parce que c'est trop relié à un article ou à une disposition de convention collective. Si on s'y référait de façon plus globale, je pourrais comprendre, mais de la façon que c'est fait là.

Le Président (M. Gobé): Merci, M. le député de Dubuc. M. le ministre, d'autres commentaires à la suite de l'intervention du député de Dubuc?

M. Bourbeau: Tout ce que je peux dire c'est que, manifestement, le député de Dubuc diverge d'opinions avec nous là-dessus. Moi, je suis d'accord que le projet de loi doit avoir une portée la plus universelle possible, mais je pense qu'on doit respecter aussi la volonté des travailleurs et des employeurs de négocier une convention collective qui, à certains égards, pourrait s'écarter de la loi. Une convention collective, ça doit s'interpréter dans sa totalité et dans sa globalité. Parfois, il peut y avoir, pour des

raisons tout à fait valables, des modifications qui pourraient aller à rencontre de certaines normes; mais on peut y consentir d'une façon consciente et pour cause. Alors, je ne vois pas que ce soit un sacro-saint principe auquel on ne doit absolument pas déroger.

M. Morin: M. le Président...

Le Président (M. Gobé): M. le député, oui?

M. Morin: Vous n'avez pas pensé, M. le ministre...

M. Bourbeau: M. le Président, il veut s'adresser à vous.

M. Morin: Oui, je m'adresse au président, mais, en fin de compte, écoutez...

Le Président (M. Gobé): Non, non, adressez-vous au président, M. le député. Il vous écoute.

M. Bourbeau: Ça évite les discussions.

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

M. Morin: Je veux être sûr qu'il m'écoute, vous savez. Quand on s'adresse au ministre, il a des fois des distractions...

M. Bourbeau: J'écoute toujours, M. le Président.

Le Président (M. Gobé): M. le ministre écoute beaucoup, M. le député.

M. Bourbeau: Je ne fais qu'écouter.

Le Président (M. Gobé): On ne peut pas mettre en doute l'attention du ministre.

M. Morin: S'il y avait eu une disposition plus générale dans votre projet de loi, une disposition ou un article quelque part qui, lui, aurait fait référence aux conventions collectives, qui aurait établi une réserve de façon globale et plus articulée, dans le sens que si, sur un point ou un avantage dans les normes, une convention pouvait être moindre sur cet aspect-là mais que, globalement, on y retrouvait des avantages, mêmes supérieurs, s'il y avait eu un article pour généraliser cet aspect-là, je vous rejoindrais. Mais que vous le fassiez de façon expresse dans plusieurs articles, c'est vraiment embarrassant. Je pense que ça ne donne pas justice au projet de loi, en fin de compte, en termes de normes minimales de travail. En tout cas, je ne peux pas aller plus loin, mais...

Mme Harel: On doit donc comprendre que, lorsqu'il n'y a pas de convention collective dans un milieu où il n'y a pas de syndicat, l'indemnité

doit être versée en un seul versement?

M. Bourbeau: Quand il n'y a rien dans une convention collective, c'est l'article 75 qui s'applique.

Le Président (M. Gobé): Est-ce que cela conclut, si je comprends bien, les remarques...

Mme Harel: Sur division.

Le Président (M. Gobé): ...sur l'article 27? Alors l'article 27 est adopté sur division. J'appelle maintenant l'article 28. M. le ministre, des commentaires sur l'article 28?

M. Bourbeau: Oui, la modification suggérée a pour effet d'exclure les étudiants employés dans une colonie de vacances à but lucratif des dispositions de la loi relative aux vacances. En vertu de la loi actuelle, seuls les étudiants employés dans une colonie de vacances à but non lucratif sont exclus de ces dispositions. M. le Président, vous aurez compris que la disposition vise à traiter les colonies de vacances sur le même pied, qu'elles soient à but lucratif ou pas. Mais en vertu de l'article 284 du projet de loi, le gouvernement pourrait toutefois, par règlement, mettre fin à l'exclusion totale ou partielle des articles 66 à 76 de la loi. Il n'y a aucun changement ici, M. le Président, par rapport à l'avant-projet de loi. Et, d'ailleurs, je crois qu'on en a longuement discuté hier.

Mme Harel: Vous venez de nous dire qu'en vertu de l'article 28.4 du projet de loi...

M. Bourbeau: Oui, oui.

Mme Harel: Du projet de loi?

M. Bourbeau: Oui, oui.

Mme Harel: En vertu de l'article 28.4, vous pourriez...

M. Bourbeau: ...à l'exclusion totale ou partielle des articles 66 à 76. Le gouvernement peut toutefois, par règlement, rendre les articles 66 à 76 totalement ou partiellement applicables aux salariés visés aux paragraphes 2 et 6 du premier alinéa.

Les remarques que je viens de faire portent évidemment sur le paragraphe 1 de l'article 28. J'ai des remarques au paragraphe 2 aussi. Concernant le paragraphe 2, il s'agit d'une modification de concordance. L'expression "vendeur" a été remplacée par celle d'agent d'immeubles" dans la Loi sur le courtage immobilier. C'est une concordance. Voilà.

Le paragraphe 3, M. le Président. Il s'agit d'une modification de concordance aussi, avec la Loi sur les valeurs mobilières adoptée en 1982.

Encore là, il n'y a aucun changement par rapport à l'avant-projet.
(18 heures)

Au sujet du paragraphe 4, il appert qu'en vertu de cette modification il sera possible au gouvernement de rendre applicables, par règlement, les dispositions relatives aux vacances à certains groupes de salariés qui en sont exclus en vertu de l'article 77 de la loi tel qu'amendé.

Maintenant, les salariés qui pourront être visés par un règlement sont les étudiants employés par une colonie de vacances ou un organisme sans but lucratif et les sumuméraires pendant la période des récoltes.

Mme Harel: Ça veut donc dire, M. le Président, en regard du deuxième alinéa, que le ministre entend introduire un traitement discriminatoire, parce que, dans le fond, il va exclure les étudiants employés par un organisme à but lucratif en rappelant la distinction, qui a été faite par la Commission jeunesse du Parti libéral, entre le bénévolat que les employés acceptent de faire dans un organisme à but non lucratif en regard du profit qu'ils ne consentent pas de faire faire par l'entreprise à but lucratif. Et en plus de toutes les autres dispositions, exclusions sur la semaine de travail, sur le paiement du salaire minimum, là, il va en plus les exclure du bénéfice des 4 %. C'est ça qu'il faut comprendre?

M. Bourbeau: M. le Président...

Le Président (M. Gobé): Allez-y, M. le ministre.

M. Bourbeau: Je voudrais, je pense, corriger un peu ce que vient de dire Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve; enfin, j'ai peut-être mal compris. On ne fait pas en sorte d'exclure les étudiants qui travaillent dans des organismes à but lucratif. Ça demeure un organisme à but non lucratif. Le seul cas où il y aurait du présumé lucratif, c'est les colonies de vacances et les autres, ce n'est pas le cas. Dans les colonies de vacances - la députée de Hochelaga-Maisonneuve, évidemment, faisait allusion longuement hier aux colonies de vacances qui sont très très lucratives et qui s'enrichissent comme Crésus - nous, on n'a pas d'indication à l'effet que c'est un domaine très lucratif de toute façon et on a plutôt l'impression ou les informations à l'effet que les lucratives comme les non lucratives ne seraient pas plus lucratives les unes que les autres.

Alors, on dit que seront exclus de la loi les étudiants dans une colonie de vacances, on ne fait pas la distinction entre lucrative ou non lucrative, mais pour le reste, c'est la même chose que dans la loi actuelle, dans les organismes à but non lucratif et à vocation sociale ou

communautaire, tel un organisme de loisirs.

Le Président (M. Gobé): Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve?

Mme Harel: Oui.

Le Président (M. Gobé): Vous êtes satisfaite de ces remarques?

Mme Harel: Non, M. le Président, évidemment.

Le Président (M. Gobé): Alors, faites-le-nous savoir.

Mme Harel: En regard du salaire et de la semaine normale, le ministre a décidé d'exclure, le ministre et son gouvernement ont décidé d'exclure les organismes à but lucratif, les entreprises dans ce secteur-là, du paiement du salaire minimum et du congé, là, de la semaine normale de travail. J'essaie de retrouver la rédaction, M. le Président, la rédaction exacte, là, pour pouvoir comparer.

Le Président (M. Gobé): Alors, Mme la députée, vous avez d'autres remarques?

Mme Harel: Oui. Donc, on retrouve à l'article 16 du projet de loi une modification qui, dans le fond, vient élargir aux organismes à but lucratif - c'est ça qu'il faut comprendre, parce que l'article 16, paragraphe 2 modifie - en fait, paragraphe 1, excusez-moi... L'article 16, paragraphe 1, remplace dans l'article 54 de la loi, paragraphe 2, les mots: "un étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel une colonie de vacances ou un organisme de loisirs", donc remplace cette formulation-là par une nouvelle formulation qui se lit ainsi: "un étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs". Ça n'a l'air de rien, M. le Président, là, c'est le "ou" qui fait la différence, parce que le "ou" n'est pas conjonctif. Le "ou" est disjonctif, là. C'est des colonies de vacances, qui peuvent être lucratives ou non, ou un organisme à but non lucratif. Alors, que le ministre ne vienne pas prétendre qu'il n'a pas élargi aux organismes à but non lucratif les exemptions prévues quant au paiement du salaire minimum et à la durée normale du travail. Ça, c'est à l'article 16, paragraphe 1.

M. Bourbeau: Alors, M. le Président, là, je ne suis pas d'accord avec la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Le Président (M. Gobé): Alors, M. le ministre, nous attendons vos explications sur

l'argumentation de Mme la députée.

M. Bourbeau: M. le Président, en fait, quand on regarde l'article 16 ou l'autre, l'article ici, là, on exclut un étudiant - premièrement, un étudiant, non pas un travailleur - qui est dans le non-lucratif. Le social, le non-lucratif, la vocation communautaire, etc., ça, c'est exclu. Et si on veut parler du lucratif, il n'y a que la colonie de vacances lucrative. Bon, alors, la députée de Hochelaga-Maisonneuve ne doit pas dire qu'on élargit à autre chose qu'à une colonie de vacances à but lucratif et ne doit pas laisser entendre qu'on est en train de faire en sorte d'écarter des bénéfiques de la loi les étudiants qui travaillent dans des organismes à but lucratif. On ne fait qu'entrouvrir la porte ou admettre, si vous voulez, à l'exclusion les étudiants dans des colonies de vacances, qu'elles soient, que ces colonies-là soient à but lucratif ou non lucratif. Pour le reste, c'est le statu quo. On conserve la même phraséologie que dans l'ancienne loi, c'est-à-dire les organismes à but non lucratif, à vocation sociale ou communautaire, ou un organisme de loisirs.

Mme Harel: Écoutez, M. le Président, je comprends que le ministre puisse être fatigué, mais c'est exactement ce que je venais d'expliquer...

Le Président (M. Gobé): Mme la députée, vous ne pouvez pas imputer au ministre de la fatigue, voyons!

Mme Harel: Ah! Non?

M. Bourbeau: Je ne vois pas pourquoi, d'ailleurs.

Le Président (M. Gobé): Pas à cette heure-ci, en plus, il semble très attentif à vos propos, qui sont fort intéressants, d'ailleurs.

Mme Harel: Ah bon! Alors, à ce moment-là...

M. Bourbeau: M. le Président, je ne suis pas le seul qui ait mal interprété alors ce que la députée de Maisonneuve a dit, les gens autour de moi aussi.

Mme Harel: Ah bon! Je vais les reprendre exactement. J'ai dit qu'à l'article 16 du projet de loi, paragraphe 1, on prévoyait remplacer le deuxième alinéa de l'article 54 de la loi qui prévoit un régime d'exemption pour les organismes à but non lucratif qui sont, par la suite, définis comme étant soit des organismes de loisirs, soit des colonies de vacances, et, à l'inverse, avec l'article 16, paragraphe 1, que la formulation élargissait la dérogation du versement du salaire minimum et de la semaine normale de

travail aux colonies de vacances qui peuvent être à but lucratif ou non - c'est ce que je disais, M. le Président - ou à un organisme à but non lucratif ou à vocation sociale. Et c'est là où je disais que le "ou" n'était pas...

M. Bourbeau: On ne l'élargit pas, ils étaient déjà exclus. On ne l'élargit pas à ces organismes-là.

Mme Harel: Non. Vous l'élargissez aux colonies de vacances.

M. Bourbeau: Exact.

Mme Harel: Parce que vous modifiez la rédaction.

M. Bourbeau: C'est ce que je m'évertue à dire depuis 15 minutes, M. le Président.

Mme Harel: Voilà! Là-dessus, M. le Président, ce qui est évident, par ailleurs, c'est que le ministre s'est entêté, malgré les avis contraires, y compris de sa Commission jeunesse qui l'a complètement désapprouvé... Je la cite: La Commission jeunesse désapprouve profondément... Pas juste une petite désapprobation, une désapprobation profonde.

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

M. Bourbeau: M. le Président, j'ai l'impression de lire le **Journal des débats** d'hier.

Mme Harel: Ah non! Ah non!

M. Bourbeau: Il me semble que tout ça a été dit hier, M. le Président.

Mme Harel: Alors, M. le Président, nous nous trouvons devant l'article 28 qui, malheureusement, reprend, au deuxième paragraphe, la même formulation qu'à l'article 16. Alors, que le ministre ne s'étonne pas s'il a l'air de se répéter, l'article 28 répète, à l'alinéa 2, la même formulation; et nous, nous lui répétons les mêmes objections. N'est-ce pas?

M. Bourbeau: C'est bien ce que je disais. Ce n'est pas moi qui me répète.

Mme Harel: Cela dit, M. le Président, il faut comprendre qu'il y a une catégorie particulière qui est discriminée dans le projet de loi 97 et c'est la catégorie des étudiants. Ce ne serait pas surprenant qu'il y ait une contestation qui se fasse de ces dispositions pour le motif que c'est la condition sociale de l'étudiant qui est en cause. Je vous rappelle que nous allons avoir, dans quelques jours, un nouveau tribunal des droits de la personne, un tribunal qui, pour la première fois, va officier, si vous voulez, en

matière de poursuites en regard de pratiques interdites pour des motifs contenus dans la charte. Ce ne serait pas étonnant, parce que ce ne sont que les étudiants qui sont soustraits à ces dispositions. Alors, un jeune ou un employé d'un organisme à vocation sociale, ou encore, un organisme de loisirs ou une colonie de vacances à but lucratif ou à but non lucratif qui embauche un jeune qui n'est pas étudiant doit lui verser les indemnités, doit lui offrir les avantages contenus dans la Loi sur les normes du travail. C'est uniquement quand il embauche des étudiants et, là, la grande question qu'il faudrait se poser, c'est dans quelle mesure on ne multiplie pas les recours possibles pour le motif que la personne engagée au moment où elle était étudiante se retrouve, peu de temps plus tard, possiblement avec un autre statut professionnel, non étudiante, et réclame, en vertu de ce nouveau statut, l'application des normes. Si elle était l'objet d'un congédiement ou d'une rétrogradation ou de n'importe quelle autre pratique pour le simple motif que l'employeur l'avait engagée comme étudiante, parce qu'il voulait lui verser moins d'avantages, mais qu'au moment où la personne n'est plus étudiante il ne veut pas lui donner les bénéfices et la congédie pour le fait qu'elle n'est plus étudiante, est-ce que ça ouvrirait un motif pour congédiement sans cause juste et suffisante?

(18 h 15)

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

M. Bourbeau: M. le Président, on me dit que ce serait plutôt le cas de pratiques interdites couvert par l'article 122.

Mme Harel: Alors, ce serait à ce moment-là la présomption, il y aurait une présomption légale que ce congédiement l'a été pour des motifs interdits, des motifs de discrimination. Qu'est-ce que la personne pourrait invoquer? Que n'étant plus étudiante, elle peut bénéficier des avantages de la loi et que seuls les étudiants sont exemptés des avantages de la loi?

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

M. Bourbeau: M. le Président, avec la permission de la commission, je vais demander de répondre à mon conseiller juridique, ici, Me Richard Parent.

Le Président (M. Gobé): Me Parent, si vous voulez donner quelques explications à Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve au nom du ministre. Vous avez la parole.

M. Parent (Richard): M. le Président, suite aux prémisses que nous avons, le salarié qui se verrait placé dans une telle situation pourrait se prévaloir du recours prévu à l'article 122 de la loi, plus précisément au cinquième paragraphe de

cet article, qui prévoit qu'il sera interdit, qu'il devient une pratique interdite de congédier quelqu'un dans le but d'éviter l'application de la présente loi ou d'un règlement, c'est-à-dire de refuser de lui donner ce que la loi prévoit qu'il a le droit d'avoir suite à un changement, par exemple, du statut qu'il aurait pu avoir. Alors, dès que le salarié ne sera plus dans les exceptions, si l'employeur refusait de lui accorder ce qu'il demande et à bon droit, s'il le congédiait, il pourra se servir de cet article-là pour recouvrer son emploi et ses droits.

Le Président (M. Gobé): Merci, M. Parent.

Mme Harel: Est-ce que vous ne craignez pas que ça judiciaireise en quelque sorte, finalement, les recours devant la Commission des normes? On sait qu'il y a déjà un certain nombre de plaintes qui ont été adressées à la Commission par des personnes, étudiants, moniteurs ou aides-moniteurs, qui contestent le montant de leur rémunération auprès de la Commission des normes.

M. Parent (Richard): Est-ce que vous vous référez à la cause Edphy, par exemple?

Mme Harel: Je me réfère à la cause **La Perrière**.

M. Parent (Richard): Ah! La Perrière.

Mme Harel: Oui. Mais la cause Edphy, c'était au début des années quatre-vingt, je crois?

M. Parent (Richard): Oui, c'est ça et c'était exactement dans le même sens que votre question. Suite aux plaintes que nous avons eues, suite aux procédures qui ont été intentées, les salariés en question avaient reçu à ce moment-là un montant d'argent dépassant 32 000 \$; ça a été publicisé à ce moment-là.

Mme Harel: Voyez, ils ont eu gain de cause dix années plus tard. Ils ont eu gain de cause, mais c'était, finalement, une plainte qui avait été adressée à la commission du travail dans le cas, le cas Edphy, au début des années quatre-vingt, et puis ils ont eu gain de cause, parce que l'employeur leur a versé 30 000 \$, à l'automne 1989. Alors, vous vous rendez compte, ça a pris neuf ans pour faire valoir, finalement, un droit.

M. Parent (Richard): Comme vous savez, la Loi sur les normes du travail est entrée en vigueur en 1980 et c'était la cause type qui a servi pour tous les cas semblables par la suite. C'est vrai que ça a été long, comme toutes les causes types d'ailleurs, c'est un peu leur caractéristique, mais ça a fait en sorte que, lorsque ça s'est reproduit par la suite, c'était extrêmement rapide à solutionner, puisque nous avons

déjà une décision de rendue dans ce cas-là.

Mme Harel: Mais la décision a été rendue neuf ans plus tard. Pendant neuf ans, ça n'a pas dû être rapide, parce que vous attendiez la décision de la cause type?

M. Parent (Richard): Oui, effectivement, on a attendu la décision de la cause type et if y a eu beaucoup de procédures. Ça a été peut-être un peu particulier; il ne faudrait pas croire que toutes les dispositions de la loi nouvellement adoptée passent par un chemin aussi long. Mais dans le présent cas, c'est exact de dire que ça a été pénible et long avant d'avoir notre décision.

Mme Harel: En fait, avec une formulation qui m'apparaît boiteuse, il pourrait se produire, finalement, les mêmes lenteurs et les mêmes causes types, puisque, dorénavant, la loi vient trancher à l'effet contraire du résultat obtenu dans le cas, justement, du dossier Edphy. L'employeur a été obligé de verser, finalement, ces montants, parce que la loi s'appliquait aux colonies de vacances à but lucratif. Maintenant, la loi indique que les colonies de vacances, dans un cas semblable, n'auraient pas eu le versement qu'on a connu il y a neuf ans. Bon. Le législateur a choisi de procéder en élargissant, mais reste entier le problème des étudiants. Jusqu'à maintenant, ça ne s'était pas présenté de la même façon, parce que soit que l'étudiant qui travaillait dans une colonie à but non lucratif était consentant pour le faire et en quelque sorte, aussi, pour avoir un peu de contact avec certaines d'entre elles, il faut comprendre que les étudiants les gèrent aussi... Ils sont très très impliqués dans la gestion. Il en va autrement pour les colonies de vacances à but lucratif, qui sont des entreprises. Le ministre ne viendra pas me faire accroire que le camp Edphy, par exemple, ou La Perrière, ce sont des entreprises, mon Dieu, de salut public. Essayez d'envoyer un enfant de mon quartier dans un de ces camps-là pour savoir s'ils y ont accès, vous allez voir tout de suite que ce n'est pas tout à fait ouvert à la majorité, en tout cas, des enfants des familles bénéficiaires de l'aide sociale, c'est le moins qu'on puisse dire. Alors, il n'est pas impensable qu'il y ait une contestation, justement, dans une cause type, pour faire valoir, avec la hausse des frais de scolarité, avec le caractère, finalement, discriminatoire sur le statut social... C'est parce qu'ils sont étudiants que les dispositions de la loi les exemptent du bénéfice des normes. Le ministre ne pourra pas dire qu'on ne lui a pas dit.

Le Président (M. Gobé): Je crois comprendre que vous avez terminé, Mme la députée.

Mme Harel: Sur ce paragraphe-là, M. le Président.

Le Président (M. Gobé): Nous allons donc passer au paragraphe suivant. Avez-vous des commentaires?

Mme Harel: Le ministre nous dit: C'est de la simple concordance, le remplacement du mot "vendeur" par l'expression "agent d'immeubles". On le prend au mot, alors on peut passer au paragraphe suivant.

Il nous dit que c'est par concordance avec la Loi sur les valeurs mobilières qu'il introduit le paragraphe 3 de l'article 28, qui remplace le mot "vendeur" par "un représentant d'un courtier ou d'un conseiller en valeurs", et qui se réfère à un article de la Loi sur les valeurs mobilières. M. le Président, on accepte l'acte de foi. Une fois n'est pas coutume.

Le Président (M. Gobé): Non, non, c'est très souvent dans votre cas, madame, voyons, voyons.

Mme Harel: Et à l'égard du paragraphe 4, peut-on savoir, puisque le ministre et son gouvernement ont choisi de maintenir le paragraphe 7... Excusez-moi, pas en regard du paragraphe 4, mais en regard du paragraphe 7 de l'article 77 qui dit "un stagiaire dans le cadre d'un programme de formation professionnelle reconnu par une loi." Donc, un stagiaire dans le cadre d'un programme de formation professionnelle reconnu par une loi, à quoi est-ce que ça se réfère, ce paragraphe 7 de l'article 77?

M. Bourbeau: Un avocat qui est stagiaire au Barreau, les étudiants ingénieurs qui suivent des cours en même temps qu'en entreprise, dans un système d'apprentissage. Probablement que, quand on aura un système d'apprentissage, les salaires payés seront bien en deçà du salaire minimum. En France, on paie entre 15 % et 70 % du SMIC à des stagiaires en système d'apprentissage. Alors, ça pourrait couvrir ça.

Mme Harel: Vous ne nous avez pas indiqué que les personnes qui participeraient à la nouvelle formule d'apprentissage, qu'on connaîtra incessamment, seraient des salariés au sens de la loi?

M. Bourbeau: J'essaie de faire référence au système d'apprentissage pour les jeunes, les étudiants en France, où on paie un pourcentage du salaire minimum. Celui que j'ai l'intention de proposer est pour les adultes. Est-ce qu'il y aura... Alors, quand j'ai fait référence aux stagiaires, je parlais dans un régime pour les jeunes comme celui de la France ou de l'Allemagne, d'ailleurs. Pour les adultes, évidemment, c'est autre chose et je ne dis pas qu'ils seraient payés en deçà du salaire minimum.

Mme Harel: Alors, sur division.

Le Président (M. Gobé): Alors, l'article 28 est adopté sur division. Étant donné l'heure, je vais suspendre les travaux de cette commission jusqu'à ce soir, 20 heures, dans cette salle, et je vous souhaite un excellent appétit.

(Suspension de la séance à 18 h 27)

(Reprise à 20 h 18)

Le Président (M. Gobé): La commission reprend ses travaux. Je vous rappellerai le mandat de la commission...

Une voix: De consentement unanime.

Le Président (M. Gobé): Non. Consentement, jusqu'à 6 heures du matin, si vous voulez. La commission des affaires sociales se réunit à partir de maintenant afin de continuer à procéder à l'étude détaillée du projet de loi 97, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives. Est-ce qu'il y a des... Non. Alors, nous en étions donc à l'article 29.

Nous venons d'adopter sur division l'article 28. Y aurait-il, M. le ministre, des commentaires sur l'article avant que nous l'adoptions?

Les repos

M. Bourbeau: Il s'agit d'une modification de concordance rendue nécessaire par la modification proposée à l'article 30 du projet de loi qui crée une nouvelle section, "Les congés pour événements familiaux". Là-dessus, M. le Président, je pense qu'on ne peut pas pérorer très longtemps, c'est un titre.

Le Président (M. Gobé): Est-ce que l'article 29 est adopté, Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve?

Mme Harel: À la condition que le ministre retire "pérorer".

M. Bourbeau: Je le retire pour le mot "picosser", M. le Président.

Une voix: Ça, ce n'est pas dans le dictionnaire.

Le Président (M. Gobé): Oui.

Mme Harel: Le ministre va nous obliger à être à la hauteur de la réputation qu'il nous fait, M. le Président.

Le Président (M. Gobé): C'est ça. Alors...

Une voix: C'est péjoratif.

Le Président (M. Gobé): Cela étant dit,

l'article 29 est maintenant adopté.

Mme Harel: Attendez. L'article 29 deviendrait simplement "Les repos". Est-ce ça? On biffe "et les congés divers".

M. Bourbeau: On ne peut rien vous cacher.

Mme Harel: Et "Les repos" consisterait uniquement en l'article 78, hein?

M. Bourbeau: Les congés divers.

Mme Harel: En biffant "congés divers" et en adoptant, pour la section V du chapitre IV, les mots "Les repos" seulement, puis en disposant de l'article 29 avant d'entreprendre l'article 30 qui, lui, va ajouter une nouvelle section V.1, la section V comprendrait seulement l'article 78. Est-ce que c'est le cas?

M. Bourbeau: C'est exact.

Mme Harel: Bon. Alors, M. le Président, j'ai quelque chose à dire là-dessus. Ça reste assez important et le ministre va comprendre pour quoi.

M. Bourbeau: Je commence à m'ennuyer de Francis Dufour.

Mme Harel: On va le lui dire, ça va lui faire plaisir.

M. le ministre, soyez sûr que je lui dirai; peut-être viendra-t-il se joindre à nous.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Gobé): Voulez-vous qu'on suspende pour aller le chercher?

Mme Harel: Pour donner suite à votre souhait.

Le Président (M. Gobé): Sur une motion unanime des commissaires.

Mme Harel: Alors, on peut lire là, à cette section V, "Les repos". Sous réserve de l'application du paragraphe 12 de l'article 39 ou de l'article 53... Le paragraphe 12 se lit comme suit: "autoriser l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire aux conditions prévues à l'article 53." Et donc sous réserve aussi de l'article 53: "...un salarié a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives. Dans le cas d'un travailleur agricole, ce jour de repos peut être reporté à la semaine suivante." Et l'article 53 prévoit l'étalement des heures de travail dans le cas du repos hebdomadaire. À moins que ce ne soit ailleurs, je veux demander au ministre où est prévue la pause, soit dans la loi, soit dans le

règlement. Et je lui dis, je lui explique immédiatement pourquoi je lui pose cette question-là. La fin de semaine dernière, je me suis retrouvée au centre-ville de Montréal dans le nouveau complexe Eaton, vous voyez, juste voisin, d'ailleurs, du centre du même nom, et des employées m'ont fait valoir que leur employeur considérerait qu'elles devaient avoir complété sept heures de service continu avant d'avoir droit à une pause.

D'autre part, le seul arrêt dans la journée était une période de repas que l'on verra, d'ailleurs, je pense, au moment où... Non. C'est tout de suite, effectivement, c'est 78 et 79, dans la section sur les repas: une période pour le repas de trente minutes, sans salaire, au-delà d'une période de travail de cinq heures consécutives. Je me demandais si le ministre considérerait que ce n'étaient pas là des conditions un peu archaïques, surtout pour la digestion des millions d'employés au Québec, que de leur accorder une période de trente minutes et ça, seulement après une période de travail de cinq heures consécutives. L'employeur n'est même pas tenu d'accorder cette période de trente minutes si la période de travail a été de moins de cinq heures. Par exemple, un travailleur ou une travailleuse qui a commencé à huit heures, alors, n'aurait pas droit à midi, par exemple, à cette période de repos, parce qu'il n'y a que quatre heures de complétées. Il n'y aurait droit, légalement parlant, qu'à 13 heures et je me demandais s'il était possible d'envisager une pause, je n'appellerais pas ça une pause-santé, malgré qu'on n'assiste plus à aucun colloque, congrès quelconque sans qu'on ne voie le mot pause-santé à l'ordre du jour, mais je parlerais simplement d'une pause-là, dans cette section sur les repas, parce que le règlement doit sans doute se référer à la pause... Si on veut ajuster, comme le disait mon collègue de Dubuc, les conditions des non-syndiqués à la règle habituelle chez les syndiqués, eh bien! il faut comprendre qu'il y a quand même une pause, je pense, généralement.

M. Bourbeau: Il y a l'article 59 qui prévoit une pause-café.

Mme Harel: Non. L'article 59 ne prévoit pas une pause-café. L'article 59 prévoit que l'employé est réputé être au travail durant la pause-café, pour ne pas qu'il soit...

M. Bourbeau: Si la députée de Hochelaga-Maisonneuve ne m'avait pas coupé la parole ou fait signe de me taire parce que je croyais qu'elle avait des choses importantes à dire, j'aurais terminé ma phrase. Mais j'ai cessé de parler dès qu'elle m'a fait signe qu'elle voulait parler sur le même sujet et, étant poli, je cède toujours la parole quand on me le demande. Alors à l'article 59, Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, si vous prenez l'article 59, la

pause-café n'est pas obligatoire, elle ne lie pas l'employeur, bien sûr, mais il peut y en avoir une quand même. Et elle est payée à ce moment-là.

Mme Harel: C'est-à-dire que le règlement n'interdit pas qu'il y en ait une, mais le règlement n'indique pas qu'il doit y en avoir une.

M. Bourbeau: Exact. Par contre, il doit y avoir une période de repos après cinq heures de travail continu.

Mme Harel: Oui. Cette période de repos, c'est la période de repas, en fait. L'organisme Au Bas de l'échelle recommandait dans son mémoire que soit établie une pause-santé obligatoire de 15 minutes à l'intérieur de 4 heures de travail consécutives.

M. Bourbeau: Avec solde ou sans solde?

Mme Harel: Oui, évidemment, au même titre qu'à l'article 59.

M. Bourbeau: Sans solde.

Mme Harel: L'article 59, le règlement, c'est avec. C'est-à-dire que l'article 59 dit que le travailleur est réputé être au travail durant la pause-santé. Parce que la pause d'une demi-heure, au moins la pause d'une demi-heure, pourrait être avec solde. Imaginez que la période de repas, là - on pourrait commencer par ça - la période de repas est sans solde. Ce n'est quand même pas peu de chose.

M. Bourbeau: Je voudrais attirer l'attention de la députée de Hochelaga-Maisonneuve sur le dernier paragraphe, le dernier alinéa de l'article 79, qui dit que la période de repos doit être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail. Alors ça, c'était une exception.

Mme Harel: Oui, ça, c'est une exception. Je me suis rendue d'ailleurs, au printemps passé, dîner avec des travailleuses, immigrantes pour la plupart, qui n'étaient pas non plus autorisées à quitter leur poste de travail et qui mangeaient leur sandwich sur leur machine à coudre. Ça fait que j'avais apporté mes sandwiches pour les manger avec elles...

M. Bourbeau: C'est ce que fait le ministre de la Main-d'oeuvre tous les jours.

Mme Harel: Oui. Alors, M. le ministre, vous êtes bien à plaindre, c'est évident, mais je pense que votre salaire horaire est un peu supérieur à celui du salaire minimum.

M. Bourbeau: Effectivement.

Mme Harel: Alors, comme ça, vous avez des compensations qui peuvent peut-être mettre un peu de beurre sur vos sandwichs, ou peut-être un peu plus, un peu de confiture, peut-être. Mais pour parler plus sérieusement, en matière de repos, ne trouvez-vous pas ça complètement archaïque ce qu'on retrouve, ce qui va être maintenu dans la loi en 1990?

M. Bourbeau: Disons que ce n'est pas à l'avant-garde du progressisme.
(20 h 30)

La Présidente (Mme Boucher Bacon): M. le ministre, la parole est à vous.

M. Bourbeau: C'est évident qu'à première vue ça n'a pas l'air très généreux ni avant-gardiste. Le problème là-dedans, il peut y avoir bien des cas où les employés même... Je ne sais pas, moi, les employés qui travaillent en forêt ne sont même pas intéressés, eux, à prendre une heure pour manger leur sandwich. Et si la loi qui est d'ordre public l'oblige, ça peut créer des problèmes. Je suis assez sympathique à libéraliser un peu ça, mais il faut bien penser qu'on est dans les normes minimales et, si on établit une norme qui devient d'ordre public et qui oblige tout le monde à cette norme-là, il y aura peut-être des effets qui pourront survenir qui pourraient nous surprendre un peu. Il faut bien penser que, lors de la commission parlementaire, on n'a vraiment pas eu de commentaires très nombreux là-dessus. On a eu peut-être l'organisme Au Bas de l'échelle qui nous en a parlé, mais je n'ai pas souvenir que ça ait fait l'objet de récriminations très fortes à la commission parlementaire. Quant à moi, je suis loin d'être sûr qu'il y a beaucoup d'abus là-dedans.

Mme Harel: Est-ce qu'il vous en faut beaucoup pour intervenir?

M. Bourbeau: Non.

Mme Harel: Moi, j'aurais peut-être une solution raisonnable. Il est difficile de penser que la commission soit nécessairement un bon échantillonnage. Les groupes qui se sont présentés avaient à leur disposition 20 minutes pour présenter leur mémoire. Il y a un bon nombre de mémoires qui en ont parlé finalement, entre autres, les mémoires des centrales syndicales. Mais les 20 minutes étant trop courtes pour aborder tous les sujets, puisque c'est une loi qui, finalement, couvre énormément d'aspects, alors, je ne pense pas que ça soit parce qu'on n'en a pas beaucoup parlé que ce n'est pas un aspect important pour autant. Sans doute les travailleurs syndiqués se sont-ils aménagés de meilleures conditions, mais je n'ai pas de document là-dessus. J'imagine que les conventions de travail prévoient une pause, sûrement, et prévoient peut-être une autre durée pour la période de

repas. Mais si, au moins, bon, là, c'est peut-être un peu bousculé que de prévoir maintenant des rémunérations pendant cette période-là sans en avoir peut-être évalué le coût, mais on pourrait au moins, sûrement, diminuer la période de travail qui donne droit à une période de repas. Actuellement, c'est cinq heures consécutives. Ça ne correspond vraiment plus à la pratique. Qui commence à travailler à 7 heures le matin pour... On pourrait au moins réduire la période de travail à partir de laquelle on peut avoir une période de repas. Ça permettrait d'avoir une pause d'une demi-heure après quatre heures.

M. Bourbeau: Comme je le disais tantôt, c'est sûr qu'à première vue ça a l'air assez mince, une demi-heure après cinq heures de travail. C'est vraiment le minimum *minimumorum* pour prendre son lunch. Cependant, je l'ai dit tantôt, on n'a eu aucune demande dans ce sens-là. Même l'organisme Au Bas de l'échelle n'en a pas parlé dans son mémoire.

Mme Harel: Voyons donc, M. le ministre! Je l'ai ici, le mémoire.

M. Bourbeau: Bien, on me dit qu'il n'en a pas parlé.

Mme Harel: Il en a parlé à la page 10.

M. Bourbeau: Ah oui! Mais ce document que vous avez devant vous est venu après la commission parlementaire, je crois. Le mémoire qui a été présenté à la commission parlementaire n'en faisait pas...

Une voix: Dans le résumé...

M. Bourbeau: Il n'y en avait pas; dans le résumé du mémoire, il n'y en avait pas. Ça ne doit donc pas faire partie de ses préoccupations majeures.

Mme Harel: Bien non. Je vais vous lire exactement ce qu'il dit. "On trouvera dans les pages qui suivent l'énoncé des revendications d'Au Bas de l'échelle au plan de la réforme législative. Les modifications que le gouvernement du Québec entend apporter à la Loi sur les normes du travail en 1990 sont encore loin du compte. Des domaines capitaux ont été négligés par la révision gouvernementale. Au Bas de l'échelle veut donc continuer à faire connaître la situation et les besoins de ces personnes. Il importe donc de les faire connaître et de redire sans cesse que les droits des personnes salariées ne seront reconnus que dans la mesure où ces dernières continueront à les défendre, à les mettre de l'avant tant dans leur propre milieu de travail qu'auprès de l'ensemble de la population. La situation des personnes salariées qui n'ont d'autre défense que la Loi sur les normes du

travail est d'autant plus frustrante que d'autres travailleuses et travailleurs québécois disposent de plus de droits qu'elles et eux parce qu'ils sont régis par le Code canadien du travail, et ce, à cause des méandres de notre Constitution. Dans certains cas, les lois d'autres provinces accordent plus généreusement des droits aux personnes salariées." Mon Dieu! On se croirait à la commission **Bélanger-Campeau**.

Le Président (M. Gobé): C'est parce que M. Gautrin arrive que vous dites ça?

Mme Harel: Alors, M. Gautrin pourrait remplacer M. Ryan?

M. Gautrin: Absolument, sans aucun problème.

Mme Harel: Hein?

M. Bourbeau: M. le Président, la députée de Hochelaga-Maisonneuve lit un document qui n'est pas celui qui a été déposé à la commission parlementaire, me dit-on. Le document qui a été déposé, je l'ai devant moi et il n'en fait pas mention. Vous avez un document qui est plus élaboré et qui serait venu dans une deuxième vague; à moins qu'à la commission on n'ait déposé qu'un résumé, je présume, et que vous ayez le document in extenso. Le document ici, qu'on a chez nous...

Mme Harel: Oh! il y a un document beaucoup plus épais que celui-là.

M. Bourbeau: Mais celui qui a été déposé à la commission, on me dit que c'est celui-ci.

Mme Harel: Deux, il y en a eu deux.

M. Bourbeau: Mais un après la commission.

Mme Harel: Un au secrétariat de la commission et un autre le jour même où ils sont venus.

M. Bourbeau: Ah bon! Oui, évidemment, nous, on a fait l'étude du document qui a été déposé à la commission bien sûr. Enfin, ce n'est manifestement pas chez eux une préoccupation primordiale, puisqu'on n'en traitait même pas dans le résumé.

M. le Président, on porte à mon attention aussi que dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail, à l'article 223, paragraphe 12 - la députée de Hochelaga-Maisonneuve doit sûrement le connaître par cœur puisqu'elle connaît toutes les lois - il est dit que la commission peut faire des règlements pour déterminer, dans les cas ou circonstances qu'elle indique, le nombre d'heures maximum, par jour ou par semaine, qui peut être consacré à un travail, selon la nature

de celui-ci, le lieu où il est exécuté et la capacité physique du travailleur et prévoir la distribution de ces heures ainsi qu'une **période** minimale de repos ou de repas. Maintenant, je ne connais pas la teneur du règlement, on ne l'a pas ici, mais ce qu'on peut peut-être faire, étant donné ma grande ouverture d'esprit, c'est suspendre l'étude de cet article-là...

Le Président (M. Gobé): L'article 29.

M. Bourbeau: ...et aller voir ce que dit le règlement, et voir dans quelle mesure cette loi-là peut s'appliquer et peut-être qu'on pourrait faire une concordance avec cette **loi-là** - le règlement. D'ailleurs, ce n'est même pas dans le projet de loi, c'est évident. C'était d'une façon incidente que la députée de Hochelaga-Maisonneuve avait engagé la discussion sur ce point-là.

Mme Harel: C'est-à-dire, M. le Président, qu'il s'agit de savoir si on dépose un amendement à ce stade-ci, parce qu'on en déposerait un à 29.1, un amendement consistant à modifier l'article 79.

M. Bourbeau: Bien, là, ce qu'on pourrait faire, M. le Président, on pourrait, si la députée de Hochelaga-Maisonneuve était d'accord, adopter l'article 29 et continuer. Si jamais la députée de Hochelaga-Maisonneuve n'obtenait pas satisfaction dans les journées qui suivent, elle pourrait déposer son amendement après.

Mme Harel: Non, parce que je ne pourrai pas revenir en arrière.

M. Bourbeau: Alors, je m'engage à vous permettre de revenir en arrière pour l'article 29.1.

Mme Harel: Est-ce que c'est un...

Le Président (M. Gobé): Permettez, je vais vérifier si le règlement nous le permet.

M. Bourbeau: Bien, avec le consentement, certainement. Avec un consentement, voyons.

Le Président (M. Gobé): Des fois que quelqu'un ne le donnerait pas.

Mme Harel: Votre autorité n'est pas infaillible.

Le Président (M. Gobé): Il faut respecter...

M. Bourbeau: Je pense que, de ce côté-ci, il n'y aurait pas de problème. Il y aurait peut-être le député de **Notre-Dame-de-Grâce** qui pourrait s'objecter, mais il n'est pas ici. M. le Président, je pense que c'est académique de dire si on a droit ou pas droit, dans la mesure où il y a un

consentement par anticipation au dépôt éventuel d'un amendement ou d'un nouvel article 29.1. Moi, on devrait prendre ma parole, je crois, hein?

Le Président (M. Gobé): D'accord. Mme la députée, est-ce qu'on adopte l'article 29?

Mme Harel: Oui.

Le Président (M. Gobé): Nous pourrions revenir si vous le jugez utile et avec le consentement. Alors l'article 29...

Mme Harel: Est adopté.

Le Président (M. Gobé): ...est maintenant adopté et j'appelle l'article 30.

M. Bourbeau: La modification suggérée introduit une section qui regroupera tous les congés pour des événements familiaux. Il n'y a aucun changement par rapport à l'avant-projet de loi.

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Gobé): L'article 30 est maintenant adopté. J'appelle l'article 31.

Les congés pour événements familiaux

M. Bourbeau: Cette modification ajoute un congé d'un jour avec solde lors du décès ou des funérailles d'un enfant du conjoint tel que redéfini par l'article 1 paragraphe 1 du projet de loi. Évidemment, cet article vise à mieux tenir compte de la nouvelle composition de la famille. Il s'agit, M. le Président, d'un ajout par rapport à l'avant-projet de loi.

Le Président (M. Gobé): Vous avez des commentaires, Mme la députée?

Mme Harel: Le ministre peut-il nous lire l'article tel qu'amendé?

M. Bourbeau: Alors: "Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant trois autres journées à cette occasion, mais sans salaire." Ce qui est nouveau, ce sont les mots "de son conjoint, de son enfant" et "de l'enfant de son conjoint". "De son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint". Alors, c'est "ou de l'enfant de son conjoint".

Le Président (M. Gobé): Article 31.

Mme Harel: Ce serait peut-être une bonne chose qu'on les regarde ensemble, M. le Président, les congés familiaux, parce qu'à la pièce comme ça, ça ne nous donnera pas une idée de la mécanique. Là, c'est une journée avec solde, donc payée, dans ces cas-là. Ensuite, l'article suivant nous parle de congés, en fait, du droit de s'absenter dans d'autres cas. Peut-être que le ministre peut introduire tout de suite l'article...

M. Bourbeau: Bien, je ne sais pas, M. le Président; moi, je trouve qu'on devrait les prendre un par un. Ce n'est pas si compliqué. Au contraire, si on allait de l'un à l'autre, il me semble que ce serait plus logique d'en prendre un, de l'adopter et d'aller à l'autre, quitte à reparler du premier après. Au moins celui-ci, c'est clair, je crois qu'il n'y a pas de problème avec celui-là. Enfin, la compréhension m'en semble facile.
(20 h 45)

Mme Harel: Évidemment, ce qui porte à préjudice, c'est la définition du mot "conjoint" que le ministre a introduite dans son projet de loi. L'étude est encore suspendue de cet article-là. Alors, est-ce qu'on peut adopter l'article 31 où on retrouve la définition du mot "conjoint", un mot qui n'est même pas encore défini?

Le Président (M. Gobé): Pourquoi n'adoptet-on pas l'article 1 dans un premier temps?

Mme Harel: C'est que, pour l'adopter, il va falloir disposer des amendements que nous avons justement déposés et dont vous avez décidé de la recevabilité aujourd'hui même.

Le Président (M. Gobé): M. le ministre, croyez-vous que nous devrions procéder de cette façon-là? De toute façon, je vois mal comment on pourrait adopter l'article 31, alors qu'on n'a pas défini c'est quoi un conjoint.

M. Bourbeau: M. le Président, de toute façon, j'aime autant boire mon calice maintenant que le boire plus tard.

Le Président (M. Gobé): Bien, tant qu'à faire, hein!

M. Bourbeau: La députée de Hochelaga-Maisonneuve veut nous faire encore son discours sur le conjoint. Elle m'en fait un à chaque loi, M. le Président.

Le Président (M. Gobé): Je ne sais pas, est-ce qu'il y aurait consentement pour retourner?

Mme Harel: Là, M. le Président, on est à l'article 31 et le ministre n'acceptait pas tantôt qu'on regarde les congés familiaux dans leur totalité.

M. Bourbeau: Non. Moi, j'étais d'accord pour adopter l'article 31. Mais si la députée de Hochelaga-Maisonneuve invoque pour l'adopter...

Le Président (M. Gobé): Elle demande la définition du..

M. Bourbeau: ...le fait qu'on ne se soit pas entendus sur la définition du mot "conjoint", on peut l'adopter quand même, car le mot "conjoint" charriera la définition qu'on lui donnera éventuellement ou comportera la définition qu'on lui donnera éventuellement.

Mme Harel: M. le Président, je pense qu'on doit disposer d'abord de l'article 1.

Le Président (M. Gobé): Je pense que ça me semble assez raisonnable. C'est une manière logique. Je ne vois pas comment on pourrait adopter, parce qu'on peut toujours le faire...

Mme Harel: Moi non plus.

Le Président (M. Gobé): ...l'article 31 qui contient le mot "conjoint", alors qu'on ne l'a pas défini encore à l'article 1.

M. Bourbeau: Aucun problème, M. le Président.

Le Président (M. Gobé): Ce serait vouloir donner une qualification à quelqu'un sans savoir si on va l'accepter après. Donc, nous allons revenir à l'article 1. Mme la secrétaire, auriez-vous copie de l'amendement?

Regardez, l'amendement à l'article 1 avait été rejeté et l'article avait été suspendu. Alors, est-ce qu'on reprend la discussion sur l'article?

Mme Harel: De l'article 1?

Le Président (M. Gobé): Oui. M. le ministre, voulez-vous recommencer vos réflexions, vos remarques, ou, Mme la députée, préférez-vous y aller tout de suite, si M. le ministre les a déjà faites lors de...

Mme Harel: Aller où?

M. Bourbeau: Là, on est à l'article lui-même?

Le Président (M. Gobé): Oui. C'est l'article lui-même, parce que l'amendement a déjà été rejeté.

Mme Harel: M. le Président...

M. Bourbeau: M. le Président, on me rappelle que, de toute façon, même si on s'entendait sur la définition du mot "conjoint", on ne pourrait pas quand même adopter l'article 1,

parce qu'il y a un autre point qui est resté en suspens dans cet article-là, c'est la définition de "gardienne" et de "soins immédiats et personnels". Alors, ça devient un peu académique que de procéder à ce débat maintenant puisque, de toute façon, on n'adoptera pas l'article 1.

Mme Harel: D'accord.

M. Bourbeau: On n'est pas prêts, nous, à arriver avec une proposition.

Mme Harel: Alors, M. le Président, on va disposer, à ce moment-là, de l'article, sous réserve, n'est-ce pas, de l'article 1, sous réserve du droit qu'on a de présenter d'autres amendements.

M. Bourbeau: Et de nous convaincre de modifier notre définition du mot "conjoint".

Le Président (M. Gobé): Alors, l'article 31 est adopté sous réserve.

M. Bourbeau: Non. Il est adopté.

Le Président (M. Gobé): Il est adopté tout court et nous reviendrons à l'article 1, ultérieurement. Bien entendu, on a pris bonne note de vos réserves.

Mme Harel: Un instant, M. le Président.

M. Morin: Ce serait seulement une question d'information.

Mme Harel: Oui, oui. Allez-y.

M. Morin: Concernant le texte actuel, quand on parle des trois autres journées là, mais sans solde, j'aimerais savoir comment on l'applique. Est-ce que ce sont trois jours qui doivent, qui peuvent...

Une voix: Consécutifs?

M. Morin: ...précéder, consécutivement ou après? C'est quoi l'application? Est-ce que ça peut être trois journées qui précèdent le décès ou les funérailles, qui peuvent suivre le décès ou les funérailles? Est-ce que ces congés doivent être consécutifs?

Le Président (M. Gobé): Après le décès.

Mme Vermette: Non, non, avant le décès, si une personne est bien malade.

Le Président (M. Gobé): Pas qui précède le décès.

Mme Vermette: On parle du sida là, trois jours avant ou trois jours après.

Le Président (M. Gobé): Alors, il avait fait un lapsus. C'est qu'il avait dit: Est-ce que c'est trois jours qui précèdent le décès ou les funérailles?

M. Morin: Non, non. Qui précèdent les funérailles mais qui suivent le décès.

Le Président (M. Gobé): J'avais cru comprendre ce que vous vouliez dire, mais la langue a dû vous fourcher.

M. Morin: Ha, ha, ha! Et plus que la langue. Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: Le problème qui se pose là, c'est qu'on n'a pas, M. le Président, une définition qui est très précise; c'est "à l'occasion du décès". Alors le problème, c'est que quelqu'un peut s'absenter, pourrait s'absenter la veille du décès et que le mort lui joue un tour et ne meure pas.

M. Morin: Avant les funérailles, pas avant le décès.

M. Bourbeau: Du décès aussi.

Le Président (M. Gobé): Ou décès aussi, c'est ça?

M. Bourbeau: Oui, on a "à l'occasion du décès ou des funérailles..."

M. Morin: Oui, d'accord.

M. Bourbeau: Les funérailles, ça, on peut en établir avec assez de certitude la date parce que ça prend un décès avant. Mais le décès lui-même, parfois on peut se faire jouer des tours. Ça peut retarder et il n'y a pas de normes plus précises que ça. C'est une question de bon sens...

Le Président (M. Gobé): Mais par contre...

M. Bourbeau: ...et ça ne crée pas de problèmes, me dit-on.

Le Président (M. Gobé): ...je pense que la réflexion est bonne, parce qu'il peut arriver que quelqu'un qui travaille à Montréal apprenne qu'un membre de sa famille est mourant dans une région éloignée. Il sait qu'avec son automobile ça peut lui prendre une journée pour se rendre et il peut décider de se rendre avant le décès.

M. Bourbeau: Ordinairement, ça se prend entre le décès et les funérailles. Mais tout à l'heure...

Le Président (M. Gobé): C'est vrai que...

M. Bourbeau: ...la députée de Hochelaga-

Maisonneuve indiquait qu'elle voulait avoir une vue d'ensemble des congés. Alors, je vous fais distribuer un tableau qui donne justement cette vue d'ensemble là, pour la meilleure compréhension des membres de la commission. Est-ce que ça répond à la question du député de Dubuc?

M. Morin: Enfin, s'il n'y a rien, il n'y a rien.

M. Bourbeau: Il n'y a pas plus précis que ça dans la loi.

M. Morin: C'est parce que je sais qu'au niveau des conventions collectives il y a plusieurs années, lorsqu'on parlait de congés reliés à des funérailles, c'était généralement conçu pour être pris après le décès, mais nécessairement avant les funérailles. Les choses étant ce qu'elles sont, elles ont beaucoup évolué. Aujourd'hui, ça ne s'applique plus du tout comme ça, hein? Les journées de congé peuvent être totalement après les funérailles parce que, finalement, dépendamment du degré de parenté ou de lien, les responsabilités ou les préoccupations reliées aux funérailles ou les obligations surviennent beaucoup plus après les funérailles qu'entre le décès et les funérailles. Alors, c'est là que les conventions collectives ont été extensionnées pour donner beaucoup plus de souplesse en autant bien sûr qu'un des congés était les funérailles. Un des congés, mais ça peut être après. C'est une souplesse qui correspond, qui répond véritablement aux attentes. C'est pour ça que je posais la question, s'il y avait cette même souplesse d'application au niveau des normes.

M. Bourbeau: Elle y est.

Le Président (M. Gobé): Je remarque aussi, M. le ministre, quelque chose. Lorsqu'on voit la définition: son père, un enfant, son conjoint, sa conjointe, son père, sa mère, un frère et une soeur, advenant qu'on se retrouve dans un cas de conjoint dont un a déjà un enfant, l'autre a un enfant, mais ils ne sont pas du même père ni de la même... Vous comprenez ce que je veux dire?

M. Bourbeau: "De l'enfant de son conjoint; c'est là, oui, c'est l'enfant du conjoint.

Le Président (M. Gobé): Non, mais est-ce que le frère obtient automatiquement le même droit? Je ne parle pas du père, du conjoint, de la conjointe là, mais du frère?

M. Bourbeau: Le frère de qui?

Le Président (M. Gobé): Le fils du conjoint.

M. Bourbeau: Le fils du conjoint, c'est...

Le Président (M. Gobé): A-t-il droit aux

mêmes congés si le fils de la conjointe qui n'est pas sa mère...

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Gobé): Une famille reconstituée.

M. Bourbeau: C'est une parenté compliquée ça.

Le Président (M. Gobé): Non, mais c'est une réalité moderne qu'on vit maintenant et...

M. Bourbeau: Est-ce qu'il est salarié?

Le Président (M. Gobé): Il peut travailler en effet. Je ne sais pas moi. Mme la députée venait de parler de famille reconstituée, ça existe.

Mme Harel: Les frères et soeurs ne sont pas nécessairement frères de sang.

Le Président (M. Gobé): Ils ne sont pas frère et soeur légalement, ni par le sang, ni par la loi. Ce sont des cas très très courants, je pense, maintenant dans notre société moderne et libérée.

M. Bourbeau: Je pourrais tenter une réponse et vous citer l'article 80.1: "Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur de son conjoint." Alors, le frère ou la soeur d'un conjoint.

Le Président (M. Gobé): Mais l'enfant?

M. Bourbeau: L'enfant du conjoint, eh bien, il est compris dans l'article 80.

Le Président (M. Gobé): Non.

M. Bourbeau: "De son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint."

Le Président (M. Gobé): Oui, mais est-ce que c'est le frère?

M. Bourbeau: Le frère du conjoint?

Le Président (M. Gobé): Mais il n'est pas le frère. Les deux enfants vivent ensemble, dans la même famille, ce sont deux enfants de familles différentes, les parents vivent ensemble. Ils ne sont pas frères, mais ils ont passé 10 ans ou 15 ans à être élevés ensemble. Ils sont quasiment comme frères mais, légalement, ils ne le sont pas et, par le sang, ils ne le sont pas.

M. Bourbeau: Ils ne sont parents avec aucun des conjoints?

Le Président (M. Gobé): Non, mais ils ont habité ensemble pendant 15 ans, parce que le père et la mère habitent ensemble depuis 15 ans mais ont eu leurs enfants chacun de leur bord.

M. Bourbeau: Voulez-vous prendre rendez-vous avec mes avocats?

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: On essaiera de régler votre problème.

Le Président (M. Gobé): Ce n'est pas couvert?

Une voix: Non, parce que ce n'est pas son enfant.

Le Président (M. Gobé): Ce n'est pas couvert.

M. Bourbeau: Non, je ne crois pas que ce soit couvert, M. le Président, parce qu'il n'y a pas de lien de parenté, là, vraiment.

Le Président (M. Gobé): On n'y a pas pensé, mais est-ce qu'on ne devrait pas y penser?

M. Bourbeau: Ce n'est pas son enfant.

Le Président (M. Gobé): Non, mais ils ont vécu ensemble pendant peut-être 15 ans ou 20 ans.

M. Bourbeau: Oui, mais là...

Le Président (M. Gobé): Dans la même famille, dans la même chambre.

M. Bourbeau: C'est parce que, là, on ouvre une porte, si on commence à admettre des gens qui n'ont aucun lien de parenté avec un salarié, avec solde, parce que c'est avec solde, ça.

Le Président (M. Gobé): Par contre, le père et la mère deviennent parenté parce qu'ils sont mariés ensemble, peut-être.

M. Bourbeau: S'ils sont mariés ensemble, il n'y a pas de problème.

Le Président (M. Gobé): Non, les enfants ne sont pas de la même mère ni du même père. Ils ne sont pas frères ni soeurs.

Une voix: Oui, mais ils sont enfants de l'un des deux.

Le Président (M. Gobé): Je ne veux pas triturer l'esprit de la loi, mais c'est un cas particulier qui peut être un cas humain.

M. Bourbeau: Oui, oui.

Le Président (M. Gobé): Ça peut être un cas humain, un cas familial.

M. Bourbeau: Si c'est l'enfant de l'un des deux conjoints...

Le Président (M. Gobé): On ne pourrait pas dire un demi-frère?

M. Bourbeau: Oui, mais un demi-frère, c'est un...

Le Président (M. Gobé): Ce n'est pas un demi-frère, non, il n'est même pas du même père. Non. Ce n'est pas un demi-frère.

M. Bourbeau: C'est ça. Il n'y a aucun lien de parenté, alors ça devient un cas humanitaire où probablement on peut demander au patron, à l'employeur, de donner un congé quand même.

Le Président (M. Gobé): Est-ce que vous ne pouvez pas, non, l'amender?

M. Bourbeau: Non. Si on amende la loi pour admettre des gens qui n'ont aucun lien de parenté, là, ça peut donner lieu à des abus. Quelqu'un peut se présenter continuellement chez l'employeur et dire: J'ai un ami de troisième degré...

Le Président (M. Gobé): Non, non. Ce n'est pas un ami, c'est le fils de la femme de son père.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Marcil: J'ai l'impression que vous avez cette facilité de compliquer les choses.

Le Président (M. Gobé): Ce n'est pas compliqué.

M. Marcil: Le père de la mère de la...

M. Bourbeau: Le jour où j'ai épousé ma femme...

Le Président (M. Gobé): Elle avait un enfant.

M. Bourbeau: ...elle avait, de son premier lit, une fille à l'oeil plein de flamme de laquelle mon père s'éprit. Mon père étant veuf mais très tendre, avec ma fille il se maria. Ce qui fait que mon père devint mon gendre et que je fus le beau-père de papa.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: Voyez-vous comme ça ne se passait pas juste dans les temps modernes.

Mme Trépanier: Je ne pensais jamais que tu la "ploquerais", celle-là!

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: C'est de quelle époque, ça?

M. Bourbeau: Il y a trop longtemps.

Mme Harel: De l'époque fleurie?

M. Bourbeau: Il y a trop longtemps.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: M. le Président, est-ce qu'on peut passer à l'article 32?

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Gobé): Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Oui. Le ministre, qui est aussi notaire - était aussi notaire - va se rappeler la définition que le Code civil donnait de la famille, et donne toujours parce qu'il n'y a pas encore eu l'application de la loi 20, qui est adoptée mais qui n'est pas mise en vigueur, dans le chapitre sur l'obligation alimentaire. Je constate une différence majeure entre ce qu'on retrouve dans le Code civil et ce qu'on retrouve dans le projet de loi, et ce doit être la résultante de la réalité familiale récente.

(21 heures)

Le projet de loi, c'est la vision de la famille nucléaire. Essentiellement, c'est la vision de la famille reconstituée, c'est-à-dire qu'il y a les ascendants, père, enfants et petits-enfants, et il y a l'équivalent pour le conjoint, donc grands-parents ou parents ascendants, si vous voulez, enfants et petits-enfants, les descendants, avec les croisements entre conjoints. Mais on a, à part les frères et les soeurs, comme complètement laissé tomber les collatéraux, ceux qu'on retrouve pourtant dans le Code civil et qui sont les oncles et les tantes, comme s'ils n'existaient plus. Là, je ne parle pas des neveux et nièces. Mais dans le Code civil, depuis la Commune de Paris, il y a a, entre autres - mon Dieu, le ministre connaît ça encore beaucoup mieux que moi - toute la dévolution en l'absence de testament notarié, il y a toute une dévolution qui est prévue à l'intérieur du code, quand il y a ab intestat, comme ils disent, et là, ça prévoit tout un ordre de collocation, etc., et ça introduit non seulement les parents ou les grands-parents, mais ça introduit aussi les collatéraux, c'est-à-

dire les oncles et les tantes.

M. Bourbeau: Jusqu'à la douzième génération.

Mme Harel: Oui. Peut-être pas à l'article 31, mais je lui demanderais d'examiner sérieusement, à l'article 32, puisque ce n'est qu'un droit de s'absenter du travail sans solde, s'il ne devrait pas y avoir ce droit dans le cas des oncles et des tantes. D'abord, il y a une sorte de résurgence de la famille élargie au Québec et il n'est pas évident qu'on doive s'en tenir strictement à la famille nucléaire telle qu'elle a émergé de la deuxième guerre. On en sort de plus en plus de ce contexte-là et je me demande si on n'aurait pas intérêt, parce que, dans la réalité, je crois que les conventions - mon collègue de Dubuc connaît ça mieux que moi - les conventions collectives prévoient les oncles et tantes en général, parce que ça occasionne des déplacements très souvent à cause de la mobilité géographique, mais prévoient dans la réalité, quand on peut se les donner, ce droit de s'absenter... De toute façon, le salarié n'est pas obligé de le prendre, c'est à ses frais de toute façon.

M. Bourbeau: Sauf que, M. le Président, encore là, on est déjà très à l'avant-garde du temps. Quand on regarde toutes les autres provinces canadiennes, il n'y a personne, à ma connaissance, qui touche à ça, des congés avec ou sans solde, dans le cas de funérailles, décès ou mariage d'oncles ou de tantes.

Mme Harel: Je parle de l'article 32, moi, par exemple, je ne suis pas à l'article 31. Je parle du droit de s'absenter sans salaire...

M. Bourbeau: ...oui, du décès ou des funérailles, c'est la même chose, je parle de ça aussi. Lors du décès, des funérailles ou du mariage...

Mme Harel: Ce n'est pas un mariage ici.

M. Bourbeau: Je comprends, mais décès, funérailles... C'est la même chose pour le mariage. Le tableau qu'on a devant nous... Vous avez le tableau devant vous.

Mme Harel: Oui.

M. Bourbeau: Bon. Ah! Vous n'avez pas celui-là.

Mme Harel: Non.

M. Bourbeau: Ah! On pourrait faire venir celui-là aussi. J'ai un tableau ici que vous n'avez peut-être pas devant vous - je vais le faire circuler - qui donne la durée des congés de décès et de funérailles.

Mme Harel: Ils n'ont peut-être pas la même notion de la famille que nous, hein?

M. Bourbeau: Peut-être. Écoutez, moi, on peut regarder quels seraient les impacts d'ajouter encore les oncles et les tantes.

Mme Harel: C'est sans salaire.

Une voix: C'est sans salaire.

M. Bourbeau: C'est sans salaire, oui, mais il reste quand même que ça peut perturber une PME à l'occasion. Les oncles, les tantes, les cousins, les cousines, les neveux et les nièces...

Mme Harel: Il y a de moins en moins d'oncles et de tantes là. Il y a une génération peut-être pour qui ça existe encore. Moi, j'en ai 16, mais je ne pense pas que ça se reproduise, vu que ma fille est toute seule.

M. Bourbeau: On va le regarder, M. le Président, je n'ai pas d'objection, mais disons qu'à première vue je ne suis pas mû par un enthousiasme délirant.

Mme Harel: Article 31, M. le Président.

Le Président (M. Gobé): Oui. Est-ce qu'on adopte l'article 31? Alors, l'article 31...

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Gobé): ...est maintenant adopté. Je vais donc appeler l'article 32.

M. Bourbeau: Cette modification a pour effet de permettre à un salarié de s'absenter une journée sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un petit-enfant, d'un membre de la belle-famille ou d'un des grands-parents.

M. le Président, c'est une modification par rapport à l'avant-projet de loi, parce que ça étend le droit à ce nouveau congé sans solde. C'est une amélioration par rapport à l'avant-projet de loi, parce qu'on n'avait pas ces ajouts-là. Alors, il n'y a pas que des reculs dans le projet de loi, il y a des ajouts aussi.

Mme Harel: Comment justifier le 80.2? L'avis le plus tôt possible, c'est un voeu pieux, ça.

M. Bourbeau: Dans le cas du décès, je pense bien qu'il n'y aura peut-être pas beaucoup de temps qui va se passer entre l'avis et le départ. Mais, dans le cas de funérailles, ça peut se prévoir quand même parfois deux ou trois jours d'avance. Alors, il n'y a pas de sanction, mais, quand même, je pense que c'est intéressant de l'avoir dans la loi.

Mme Harel: Qu'est-ce que c'est la sanction, s'il y a eu, mettons, défaut ou peut-être tout simplement, pas négligence mais dans des circonstances, un conjoint qui décède, je ne sais pas... Qu'est-ce que ça peut être, la sanction, s'il y a omission?

M. Bourbeau: M. le Président, on va demander à Me Parent de répondre à la question.

Le **Président** (M. Gobé): Me Parent, si vous voulez répondre à la question de Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve. Vous avez la parole.

M. Parent (Richard): Alors, l'article prévoit que le salarié qui désire se prévaloir de ce droit doit en aviser son employeur le plus tôt possible. Cet article donne des droits au salarié, c'est-à-dire de s'absenter à certaines occasions, tel qu'on vient de le voir. Par contre, l'article donne aussi une obligation au salarié, c'est-à-dire celle d'aviser son employeur le plus tôt possible.

Si on prend un cas hypothétique qui, probablement, n'arrivera pas très souvent, si, malicieusement, en faisant absolument exprès, le salarié s'absente, par exemple, dans une entreprise où il n'y a que quelques salariés, donc en mettant en péril l'opération même de l'entreprise, s'il absente, ne donne aucune nouvelle à son employeur et que, par la suite, il est congédié pour s'être prévalu de ce droit qui lui était attribué par ce nouvel article de loi, la protection qui lui est accordée, c'est-à-dire qu'il s'agit d'un congédiement suite à une pratique illégale, l'employé ayant voulu se prévaloir d'un droit, s'il n'a pas rempli la condition qui lui incombe, s'il ne l'a pas remplie, tel qu'on l'a dit dans notre exemple, grossièrement, en faisant exprès pour ne pas le faire, ce qui peut arriver, c'est que la protection que lui accorde l'article 122 suite à un congédiement de l'employeur pourra lui être refusée par le commissaire du travail si celui-ci se rend compte qu'il a refusé délibérément de remplir la condition qui lui était imposée pour se prévaloir de ce droit.

Mme Harel: Oui, mais ça fait bien des conditions. Il faut que ce soit délibérément, malicieusement. Qui va avoir le fardeau de la preuve?

M. Parent (Richard): Le salarié va bénéficier d'une présomption et, à ce moment-là, s'il était congédié, pour se prévaloir de sa présomption, il devrait démontrer au commissaire du travail que lui aussi a rempli ses obligations, qu'il y a eu un décès, qu'il s'est absenté et que, conformément à l'article, il a tenté d'aviser son employeur le plus tôt possible et, s'il est dans l'impossibilité de faire cette démonstration-là au commissaire, qu'il a tenté d'aviser son employeur le plus tôt possible, s'il ne peut pas démontrer

ça au commissaire, il pourrait arriver bien sûr que le commissaire lui dise que son recours est irrecevable et qu'il ne peut pas se prévaloir de la présomption n'ayant pas lui-même rempli son obligation comme il devait le faire.

Mme Harel: Oui, mais dans la vraie vie, là, ça ne se passe pas de la manière dont vous le décrivez parce que vous nous dites: S'il ne remplit pas la... s'il est dans l'impossibilité de faire la démonstration qu'il a avisé le plus tôt possible. Mais s'il n'a pas avisé parce qu'il n'était pas dans la possibilité d'aviser, juste pour des raisons psychologiques - là, on est dans l'ordre du deuil et de la mort - alors, comment va-t-il faire cette preuve-là, qu'il était dans l'impossibilité de faire la démonstration... Attendez! Comme vous avez dit, s'il fait la démonstration qu'il était dans l'impossibilité d'aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible. C'est une démonstration qui va se faire à partir de quoi, s'il y a eu omission? Vous voyez, c'est le genre de disposition qui, finalement, ne s'établit pas à partir d'une omission. Si on peut dire "s'il omet", là, les choses sont plus simples. Il peut omettre ou ne pas omettre; il ne peut pas faire l'un ou l'autre, il ne peut faire les deux: il omet d'aviser ou il avise. Mais, dans le cas présent, même s'il omet d'aviser, est-ce que vous croyez qu'il peut être dispensé de l'avis, s'il plaide et démontre que c'était pour des raisons hors de son contrôle?

M. Parent (Richard): Sûrement. Ce qu'on dit, c'est qu'il doit aviser le plus tôt possible, ça ne donne pas un délai précis. S'il a été empêché de le faire la journée même, le lendemain, même le surlendemain ou même jusqu'à deux ou trois jours après, il devra faire la démonstration au commissaire du travail, s'il est congédié, qu'il a avisé l'employeur le plus tôt possible. Ça ne veut pas dire, il ne faut pas interpréter ça comme étant le jour même, le jour suivant ou même dans les quelques jours qui suivent. Une fois qu'il aura fait cette démonstration-là, à ce moment-là, le commissaire sera satisfait du fait qu'il a avisé son employeur le plus tôt possible, même si ce n'est que quatre ou cinq jours après, compte tenu des circonstances. Dans l'hypothèse où il ne le ferait pas du tout et qu'il n'a pas d'explication à donner pour ça, à ce moment-là, évidemment, le commissaire aura à interpréter si le recours en sa faveur s'applique ou non à son cas. Alors, je pense que ça a beaucoup de flexibilité, ça n'a aucun délai rigide et ça porte sur des faits qui seront démontrés devant le commissaire du travail.

Mme Harel: Alors, ça suppose à ce moment-là qu'il y a un congédiement ou une pratique interdite pour que cette démonstration-là puisse se faire. Mais pour pouvoir faciliter - comment dire donc - le respect de la disposition et étant

donné justement les explications que vous nous avez données, est-ce qu'il ne serait pas souhaitable d'ajouter **comme** vous l'avez fait les mots "compte tenu des circonstances"? Ce qui fait que l'article se lirait: "Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible, compte tenu des circonstances."

M. Parent (Richard): C'est que chaque fois qu'on touche à un recours, soit de pratique illégale, ou même de congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 122 de la loi, il s'agit toujours de démontrer des faits et des circonstances et c'est toujours basé sur les faits et les circonstances qu'on peut apprécier si ta présomption s'appliquera ou non. Alors, je crois que c'est la même chose dans ce cas-ci que dans tous les autres cas qui sont prévus à la loi.

Mme Harel: D'accord.

Le Président (M. Gobé): Alors, Mme la députée, c'est...

Mme Harel: Bien, merci. Alors, ça pourra peut-être servir à des plaideurs, cette explication qui nous a été donnée.

M. Bourbeau: C'est l'intention du législateur.

Le Président (M. Gobé): Mais que faites-vous dans le cas d'un travailleur qui arrive deux jours après au travail et qui dit: Je ne vous ai pas averti, mais ma grand-mère était mourante, elle n'est pas morte, mais vu que je présumais qu'elle était mourante, je suis allé en Gaspésie et je ne suis pas rentré.

M. Parent (Richard): On est justement dans un exemple précis...

Le Président (M. Gobé): Comment on le prouve, ça?
(21 h 15)

M. Parent (Richard): ...de ce qu'on vient de dire. Alors, dans le cas qui nous est présenté, il avise son employeur deux jours après et c'est au moment du retour au travail qu'il l'avise du pourquoi il s'est absenté, en cas de décès. C'est ça, deux jours après.

S'il dit à l'employeur, bien, c'est à cause du décès de ma mère, de mon père, je ne sais pas, de ma grand-mère...

Le Président (M. Gobé): Elle n'est pas morte.

M. Parent (Richard): Elle n'est pas morte?

Le Président (M. Gobé): Elle devait mourir, mais elle est restée là-bas et elle n'est pas morte.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Parent (Richard): Là, je pense que, si elle n'est pas **décédée, malheureusement**, il va falloir regarder dans la loi s'il n'y a pas d'autres articles qui pourraient nous venir en aide parce que ça, ça s'applique dans les cas de décès ou de funérailles.

Le Président (M. Gobé): Mais elle devait mourir.

M. Parent (Richard): Elle devait mourir?

Le Président (M. Gobé): Il était en Gaspésie pour le week-end et, là, sa grand-mère devait mourir. Il n'est pas rentré avant le mercredi. Il attendait qu'elle meure. Il avait droit à trois jours dans la loi.

M. Bourbeau: M. le Président, il va falloir qu'on accélère parce que, moi, j'ai des funérailles dans une semaine.

Mme Harel: Pensez-vous décéder vous-même?

M. Bourbeau: Le 18 décembre, j'ai des funérailles prévues, M. le Président. Il faut que je sois sorti d'ici.

Le Président (M. Gobé): Mme la députée de Marie-Victorin.

Mme Harel: Est-ce celles du projet de loi 97?

Mme Vermette: M. le Président, je voulais tout simplement ajouter - non pas parce que je veux ajouter la couronne tout de suite aux funérailles, mais tout simplement ce que je voulais dire, c'est que, dans des circonstances de cette nature, quand on parle d'un décès, je pense que... Est-ce que l'usage a démontré, en tout cas dans les relations du travail, qu'il y a eu beaucoup d'abus dans ce sens-là, d'une part? Et pourquoi, encore une fois? Vous ne trouvez pas que, moralement, ce serait très mal vu de la part d'un employeur de mettre un de ses employés à la porte, parce qu'il y a eu un décès dans sa famille?

Dans le fond, on essaie toujours de responsabiliser nos travailleurs et, dans le fond, des trucs comme ça, ça n'arrive pas à une notion de responsabilisation. Ça veut dire qu'on a une présomption comme quoi il peut toujours faire des choses détournées, surtout quand on parle de quelque chose d'aussi évident qu'un décès ou des funérailles, parce qu'on sait qu'actuellement, c'est connu et au su de tout le monde. C'est assez, je ne sais pas, facile à vérifier ou à savoir, vraiment, l'état des choses. Si quelqu'un est malade dans ma famille ou si un décès arrive,

un accident, vous savez, les médias, en fin de compte, fournissent très rapidement l'information. On peut avoir facilement l'information.

Je vois bien qu'on veut montrer... On dit qu'on veut prendre la part du salarié, qu'il y ait au moins une poignée pour faire la preuve de sa bonne foi, mais je trouve qu'on va loin.

M. Parent (Richard): Mais d'abord, au niveau de la publicité comme vous dites, vous avez sûrement raison dans des endroits où l'agglomération est vraiment importante; si on a des facilités de communication, ça se sait facilement. Sauf que, des fois, dans des endroits du Québec, parce que ça s'applique partout au Québec, il n'y a pas la même publicité. Alors, je pense, pour revenir à ce que vous disiez au début, que le principe de responsabiliser les parties, parce que c'est quand même une nouvelle disposition qu'on introduit, a justement été à la base de cet article-là. D'une part, on responsabilise l'employeur en lui disant: Bien voici ce qui est une norme minimale accordée à un employé, lorsqu'il y a un décès ou des funérailles. D'autre part, on responsabilise le salarié dans le même article en disant: Bien là, il ne faudrait quand même pas oublier d'aviser ton employeur le plus tôt possible, parce que lui aussi va subir des inconvénients.

Je pense qu'il y a un équilibre basé sur la responsabilisation des deux parties et, comme vous le disiez, dans ça, je pense que ça doit être vraiment remarqué que les deux côtés sont là, qu'il y a vraiment un bon équilibre.

Mme Vermette: Mais la seule question que je vais vous demander maintenant: En quoi c'est davantage important d'écrire ça maintenant pour les responsabilités qu'il y a 10 ans? Est-ce que c'est parce que vous avez constaté davantage d'abus, parce que ça n'a jamais été fait, comme c'est nouveau et que c'est une journée sans solde à part ça? Donc, évidemment, les gens ne feront pas d'abus à ce niveau-là, puisque c'est une journée sans solde.

M. Parent (Richard): Sûrement que si cette disposition avait été introduite il y a 10 ans, comme nous le voyons aujourd'hui, probablement que la responsabilisation du salarié serait apparue aussi. Mais là, c'est tout nouveau. Ce n'était même pas dans l'avant-projet.

Le Président (M. Gobé): Est-ce que l'article 32 dans son ensemble est adopté?

M. Morin: Non.

Le Président (M. Gobé): M. le député de Dubuc, vous avez des remarques finales.

M. Morin: C'est pour avoir une opinion, pour voir si le non-respect de 80.2 à l'effet que

l'employé n'aurait pas avisé, est-ce qu'à un moment donné ça pourrait compromettre ou remettre en question son droit au congé? Comment est-ce que vous l'appliquez? Ou bien, parce que je comprends bien, et le terme "aviser" me plaît beaucoup, que, s'il fallait que ce soit "demander" au lieu d'"aviser", ce serait problématique. Comme on dit "aviser", je pense que c'est beaucoup plus informer l'employeur. Alors, si jamais l'employé n'avisait pas pour différentes raisons, même sans raison, ça n'aurait pas pour effet de compromettre son droit à ce même congé.

M. Parent (Richard): Sûrement qu'il pourrait prendre son congé quand même, même s'il n'a pas avisé, parce que, souvent, il n'aura pas le temps d'aviser. Surtout, un décès, ça peut arriver en pleine nuit, ça peut arriver le soir et, bien sûr, il n'aura probablement pas le temps, après le décès, d'aviser son employeur le même jour. Sauf que, dans les jours qui vont suivre, soit le lendemain ou le surlendemain, puisqu'il y a plusieurs jours de prévus, là, il aura peut-être le temps d'aviser son employeur et ce sera, pour lui, le plus tôt possible. À ce moment-là, sûrement qu'il n'y aura aucune pénalité contre le salarié.

M. Morin: Ça me va.

Le Président (M. Gobé): D'accord. L'article 32 est donc maintenant adopté.

Mme Harel: À l'article 32, le ministre lui-même nous a dit qu'il allait réfléchir à notre suggestion d'ajouter les oncles et les tantes. Alors, s'il veut réfléchir, il faut qu'on suspende.

M. Bourbeau: J'ai réfléchi, là.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: Ma réflexion est terminée.

Le Président (M. Gobé): Pourrions-nous connaître la teneur de votre réflexion, M. le ministre?

M. Bourbeau: M. le Président, j'ai regardé ça et, vraiment, je pense qu'on serait à l'avant-garde, à l'extrême avant-garde du tableau de toutes les provinces canadiennes et du gouvernement du Canada en matière d'élasticité. Pour l'instant, on devrait s'en tenir à ce qu'on a dans le projet de loi. On est déjà, à ce titre-là, pas mal avant-gardiste, je pense. Alors, je n'ai pas l'intention de faire de changement pour l'instant.

Le Président (M. Gobé): C'est bien, M. le ministre. Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, voulez-vous faire part d'un commentaire avant l'adoption?

Mme Harel: M. le Président, je ne tiens pas à ce qu'on soit à l'avant-garde. Je tiens surtout à ce qu'on ne soit pas à l'arrière-garde de ce qui a toujours été défini dans notre Code civil, depuis avant la Confédération, comme étant la définition de la famille au Québec. Alors, je vous propose l'amendement suivant.

Le Président (M. Gobé): Alors, je reçois un amendement.

Mme Harel: Que l'article 32 du projet de loi 97...

M. Morin: 33?

Le Président (M. Gobé): L'article 32.

Mme Harel: L'article 32 du projet de loi 97 est amendé par l'addition des mots "d'un oncle ou tante" après les mots "de l'un de ses grands-parents". Après les mots "de l'un de ses grands-parents", on ajouterait "d'un oncle, d'une tante".

Le Président (M. Gobé): D'un oncle et d'une tante...

Mme Harel: Alors, je vais vous en faire la relecture.

Le Président (M. Gobé): Oui, madame, allez-y.

Mme Harel: L'article 32 du projet de loi 97 est amendé par l'addition, après les mots "de l'un de ses grands-parents", des mots "d'un oncle, d'une tante".

Le Président (M. Gobé): Alors, si je comprends bien, l'article se lirait...

Des voix:...

Le Président (M. Gobé): ...après "l'un de ses grands-parents".

Mme Harel: C'est ça. Alors, il faut le formuler de façon à lire: L'article 80.1, introduit par l'article 32...

Le Président (M. Gobé): C'est ça.

Mme Harel: ...du projet de loi 97, est amendé par l'addition, après les mots "de l'un de ses grands-parents"...

Le Président (M. Gobé): Est-ce que je peux avoir...

Mme Harel: ...des mots "d'un oncle, d'une tante".

Le Président (M. Gobé): ...la copie de votre

amendement, s'il vous plaît, afin que nous le jugions à sa juste valeur?

Alors, je reçois un amendement proposé par Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve à l'effet de modifier l'article 32 du projet de loi 97: L'article 80.1, introduit par l'article 32 du projet de loi 97, est amendé par l'addition, après les mots "de l'un de ses grands-parents", des mots "d'un oncle, d'une tante". Alors, cet amendement est recevable, parce qu'il se rapporte à l'étude du projet de loi en cours et à un article en cours. Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, vous avez droit au temps de parole habituellement alloué pour ce genre de discussion. Est-ce que vous voulez commencer?

Mme Harel: M. le Président, je pense qu'on a suffisamment commenté et je veux simplement qu'il y ait un vote nominal sur cet amendement.

Le Président (M. Gobé): M. le ministre, avez-vous des commentaires?

M. Bourbeau: Oui. Le seul commentaire, M. le Président... On me signale que même la convention collective de la CEQ au gouvernement ne comporte pas l'ajout d'un congé pour les oncles et les tantes. Alors, quand je dis qu'on est à l'avant-garde du temps, on serait même à l'extrême avant-garde du temps, puisque les fonctionnaires du gouvernement qui sont très bien pourvus - comme vous le savez, M. le Président - en matière de conventions collectives n'ont pas jugé bon de demander ce congé-là. Ça va vous donner une idée du sérieux de la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: M. le Président, je voudrais que le ministre fasse bien attention avant de déprécier l'amendement qui est devant nous. D'abord...

M. Bourbeau: ...des normes minimales.

Le Président (M. Gobé): S'il vous plaît, M. le ministre!

Mme Harel: C'est une question de perception, M. le Président, de la notion de famille. Et comme je le signalais, on peut, dans les lois... D'ailleurs, souvent, nos lois ont un effet pervers, puis, malgré soi, ont l'effet exactement contraire de celui qui est recherché et, en l'occurrence, l'effet de restreindre la famille à la seule famille nucléaire et de soutenir la famille en autant que ce soit dans ce type de relation. Alors, je pense que mon amendement est tout à fait justifié.

Le Président (M. Gobé): Alors, je relis donc l'amendement présenté par Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve qui est de modifier l'article 80.1 introduit par l'article 32 du projet de loi 97 et de l'amender par l'addition, après les mots "de l'un de ses grands-parents" des

mots "d'un oncle et d'une tante". Mme la secrétaire, si vous voulez appeler le vote. Il y a une demande de vote nominal par Mme la députée.

Mme Harel: M. le Président, avant qu'on prenne le vote, il n'y a pas le mot "et" entre...

Le Président (M. Gobé): Non, c'est "d'un oncle, d'une tante".

Une voix: "Ou"?

Le Président (M. Gobé): Non, pas "ou" non plus. Mme la secrétaire.

La **Secrétaire:** J'aimerais connaître de la part de l'Opposition qui seront ceux qui pourront voter.

Mme Harel: Il y en a trois.

La **Secrétaire:** Merci. Alors, Mme la ministre Trépanier.

Le Président (M. Gobé): Mme la députée de Dorion?

Mme Trépanier: Contre.

La **Secrétaire:** M. le député de Laporte?

M. Bourbeau: Contre.

La **Secrétaire:** M. le député de Gaspé?

M. Beaudin: Contre.

La **Secrétaire:** Mme la députée de Saint-Henri?

Mme Loiselle: Contre

La **Secrétaire:** M. le député de Matapédia?

M. Paradis (Matapédia): Contre.

La **Secrétaire:** M. le député de Trois-Rivières?

M. Philibert: Contre.

La **Secrétaire:** M. le député de LaFontaine?

M. Gobé: Contre.

La **Secrétaire:** Après ça, j'ai Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière.

Mme Carrier-Perreault: ..son amendement, pour, Mme la secrétaire.

La **Secrétaire:** M. le député de Dubuc?

M. Morin: Pour.

La **Secrétaire:** Mme la députée de Marie-Victorin?

Mme Vermette: Pour.

La **Secrétaire:** L'amendement est rejeté 7-3.

Le Président (M. Gobé): Alors, l'amendement est rejeté par 7 voix contre, 3 pour. Donc, je déclare cet amendement rejeté. Et est-ce que l'article 32 est adopté?

Mme Harel: Sur division.

Le Président (M. Gobé): L'article 32 est adopté sur division. J'appelle donc l'article 33.

M. Bourbeau: La modification suggérée permettrait à un salarié de s'absenter sans salaire non seulement le jour du mariage de l'un de ses enfants, tel qu'actuellement, mais aussi le jour du mariage de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant de son conjoint.
(21 h 30)

Mme Harel: Est-ce que le ministre pourrait nous faire lecture de l'article, tel que modifié?

M. Bourbeau: "81. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage. Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant de son conjoint. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence au moins une semaine à l'avance."

Mme Harel: Donc, M. le ministre, la journée avec solde, c'est la journée du mariage pour le ou la mariée. Le lendemain des noces, elle doit retourner travailler.

Le Président (M. Gobé): Si elle se marie le samedi?

M. Bourbeau: C'est exact.

Mme Harel: Donc, une travailleuse ou un travailleur, surtout ou en particulier les jeunes, parce qu'on sait que ce sont eux qui occupent les emplois précaires et qui ont la moins grande durée de travail... Il y en a 350 000, nous disait le ministre aujourd'hui. Moi, je parlais de 800 000 en citant des chiffres de la presse, mais le ministre nous dit: 350 000 travailleurs ne complètent pas une année de service continu et la majorité d'entre eux sont à l'âge d'un premier mariage, pas à l'âge d'un remariage. C'est donc dire, ne pouvant pas compter sur des semaines de vacances qui ne sont accessibles qu'après un

an, qu'ils peuvent compter simplement sur une indemnité de 4 % et qu'ils auront en tout et pour tout la fin de semaine, j'imagine, si ce n'est pas un jour ouvrable, ou une journée qui est celle de leur mariage. C'est ça? C'est bien ça? D'aucuns diraient dans mon milieu, dans mon quartier plutôt, que le ministre n'est pas bien "blod".

M. Bourbeau: M. le Président...

Le Président (M. Gobé): M. le ministre, allez-y.

M. Bourbeau: ...au risque de décevoir la députée de Hochelaga-Maisonneuve, je lui dirais que nous sommes la province la plus généreuse au Canada à ce sujet, puisque le Québec est la seule province à accorder une journée avec solde pour le mariage. Les autres provinces n'ont strictement rien du tout, aucune clause. Alors, nous sommes, encore là, à l'avant-garde.

Mme Harel: En fait, vous avez raison.

M. Bourbeau: Les autres se marient le samedi et, comme le samedi c'est congé...

Le Président (M. Gobé): Et le lendemain, c'est le dimanche.

M. Bourbeau: ...et que le lendemain, c'est le dimanche, ils se reposent du samedi.

Le Président (M. Gobé): Pour un travailleur de restaurant, peut-être que ça ne peut pas s'appliquer.

M. Bourbeau: Nous sommes toujours dans les normes minimales, M. le Président, j'aime à le rappeler.

Mme Harel: Évidemment, M. le Président, on se rend compte qu'ailleurs il y a plus de journées avec solde pour un décès ou des funérailles que pour un mariage. Dans le code canadien, il y a trois jours avec solde dans le cas de congé de décès ou de funérailles. Mais, effectivement, en tout cas, sur le tableau qu'on nous présente du moins, il n'y a rien de prévu en termes de congé de mariage.

Le Président (M. Gobé): Est-ce que l'article 33 est adopté?

Mme Harel: Pourtant, ça ne les empêche pas d'avoir un taux de nuptialité qui est supérieur au nôtre.

Le Président (M. Gobé): Pour d'autres raisons.

Mme Harel: Justement, on fait valoir qu'il y

aurait une remontée de la nuptialité, pas simplement de la natalité, mais de la nuptialité et d'aucuns attribuent cette remontée à la protection que donne la loi sur le patrimoine familial. J'ai lu cet article dans le journal *La Presse* et j'ai eu le plaisir d'en faire la distribution à mes collègues. Je pourrais peut-être faire de même pour les membres de la commission.

Le Président (M. Gobé): Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière, vous avez fait une demande pour une intervention.

Mme Carrier-Perreault: Oui, M. le Président.

Le Président (M. Gobé): Est-ce que c'est sur l'article 33?

Mme Carrier-Perreault: Oui.

Le Président (M. Gobé): Ou sur la...

Mme Carrier-Perreault: Je regarde la modification qu'on apporte à l'article 33 ici. On dit, dans le premier paragraphe, par le remplacement, et voilà, on énumère: ...pendant deux jours, bon, ...de la naissance ou de l'adoption d'un enfant... par les mots "de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant de son conjoint". Je trouve que c'est quand même intéressant d'avoir cette notion-là. Et je vois, par contre, dans l'article 81, pour le jour du mariage, entre autres, dans le deuxième paragraphe, qu'on a: Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants. Et là, on arrête là. Il n'est aucunement fait mention dans ce paragraphe-ci de, le jour du mariage de son enfant... Et on se serait attendu à voir arriver la notion "ou d'un enfant de son conjoint". Je ne sais pas comment on procède; j'aimerais, moi, quand même, peut-être déposer un amendement à ce niveau-là étant donné qu'on en est à amender l'article 81.

Le Président (M. Gobé): Je crois comprendre que vous avez une proposition d'amendement, Mme la députée?

Mme Carrier-Perreault: Oui, M. le Président.

Le Président (M. Gobé): Est-ce que vous voulez nous la lire ou nous la communiquer?

Mme Carrier-Perreault: Oui, ça va prendre quelques minutes, parce qu'on parlait de ça.

Le Président (M. Gobé): Est-ce que vous voulez que nous suspendions quelques minutes, le temps que vous la fassiez?

Mme Carrier-Perreault: Oui, s'il vous plaît.

Le Président (M. Gobé): Ça va prendre un

peu de temps?

Mme Carrier-Perreault: Non, ce ne sera pas long, de deux à trois minutes.

Le Président (M. Gobé): Et que nous passions à l'autre article?

Mme Carrier-Perreault: Deux petites minutes.

M. Bourbeau: On n'est pas pour suspendre à chaque fois qu'il passe par la tête à un député de faire un amendement. Rédigez votre amendement et on va suspendre l'article plutôt, mais pas la séance.

Le Président (M. Gobé): C'est ça que j'ai proposé, M. le ministre.

M. Bourbeau: Ah! J'avais compris que vous vouliez qu'on suspende la séance.

Le Président (M. Gobé): Non. On n'est pas obligé de suspendre le temps qu'elle fasse l'amendement. Je vois que Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve n'est pas là pour parler sur l'article.

M. Bourbeau: Non, on va suspendre l'article, c'est tout. C'est l'article 33, ça?

Mme Carrier-Perreault: Disons que mon amendement, je pense que je pourrais le présenter. Il est correct, recevable.

Le Président (M. Gobé): Vous l'avez maintenant?

Mme Carrier-Perreault: Oui, j'en ai un. C'est parce que je veux être sûre qu'il est recevable, M. le Président. Vous comprenez mon inexpérience.

M. Bourbeau: Ah! bon, je parlais de la suspension de la séance.

Le Président (M. Gobé): Non, M. le ministre.

Mme Carrier-Perreault: Vous comprenez que j'aime mieux le relire. Je ne suis pas toujours trop convaincue.

Le Président (M. Gobé): Allez-y, madame. Je vous en prie.

Mme Carrier-Perreault: Alors, j'apporterais un amendement à l'article 33 qui se lirait: L'article 33 du projet de loi 97 est amendé par l'addition, avant le premier alinéa, de l'alinéa suivant: 1° par l'addition au deuxième alinéa, à la troisième ligne, après les mots "un de ses

enfants" des mots "ou de l'un des enfants de son conjoint". Ce sont les mots, d'ailleurs, qu'on retrouve dans l'amendement du ministre. "C'est-u" correct?

Le Président (M. Gobé): Je vais le relire.

Mme Vermette: Il faut étendre la notion du mot "conjoint" ici, parce qu'il peut y avoir des couples homosexuels qui ont déjà été mariés qui ont des enfants.

Une voix: On en a parlé longuement.

M. Bourbeau: Nous, on ne comprend pas l'amendement.

Une voix: Vous ne comprenez pas.

Mme Carrier-Perreault: Si je vous le montre, allez-vous comprendre?

Une voix: Sûrement.

Le Président (M. Gobé): Est-ce que vous retirez votre amendement, Mme la députée?

Mme Carrier-Perreault: Oui, avec plaisir.

Le Président (M. Gobé): Alors, Mme la députée des **Chutes-de-la-Chaudière** retirant son amendement, j'appellerai maintenant l'adoption de l'article 33. Est-ce que l'article 33 est adopté?

M. Bourbeau: Adopté.

Mme Vermette: Adopté.

Le Président (M. Gobé): L'article 33 est maintenant adopté. J'appelle l'article 34. M. le ministre.

M. Bourbeau: Cet article propose d'accorder cinq jours de congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. La loi actuelle... M. le Président, est-ce que ça intéresse quelqu'un, ce que je dis? Non?

Des voix: Ha, ha, ha!

Une voix: Bien oui, voyons donc! C'est juste une blague.

M. Bourbeau: Adopté, M. le Président.

Mme Vermette: ...mêmes avantages...

Le Président (M. Gobé): Adopté.

Mme Vermette: Oh! Un instant!

Le Président (M. Gobé): Mme la députée de Marie-Victorin, vous avez demandé la parole?

Mme Vermette: Oui. Quand on parle d'adoption, simplement, moi, c'est le volet de l'adoption parce qu'on parle de cinq jours dans le cas où les parents adoptent un enfant. Mais, dans le cas de l'adoption internationale, il faut que les parents aillent à l'étranger chercher l'enfant et qu'ils reviennent. C'est sûr que c'est des frais exorbitants pour ces couples-là aussi.

Mais pourquoi on ne donne pas - peut-être que je n'ai pas assez bien suivi la loi depuis le début - les mêmes avantages à la mère qui travaille, qui est dans le milieu du travail, qu'à une mère qui donne naissance, dans le fond, comme les congés parentaux, après l'adoption, **c'est-à-dire** que c'est comme une naissance, et donner les 18 semaines pour s'occuper de l'enfant?

M. Bourbeau: Il est question, quand une mère a un enfant, d'un rétablissement physique qui doit être pris en cause. On appelle ça relever de ses couches. La mère qui adopte un enfant n'a pas cette...

Une voix: Elle va avoir un congé, par exemple.

Mme Vermette: Un congé de combien de semaines? Peut-être que je n'ai pas suivi là, mais...

Une voix: ...comprend rien encore.

Mme Vermette: Ah! O.K.

M. Bourbeau: Il y a le congé parental de 34 semaines...

Mme Vermette: O.K. C'est correct.

M. Bourbeau: ...qui s'applique à partir de l'adoption. Au père et à la mère.

Mme Vermette: Au père et à la mère.

Le Président (M. Gobé): Quel âge l'enfant doit-il avoir? Est-ce qu'il y a une limite d'âge?

M. Bourbeau: Pardon?

Le Président (M. Gobé): Une limite d'âge?

M. Bourbeau: Une limite d'âge?

Mme Vermette: Mais, généralement, c'est le père et la mère qui vont en voyage chercher l'enfant.

M. Bourbeau: Oui.

Mme Vermette: C'est les deux salariés.

M. Bourbeau: Oui, c'est ça. Ils ont droit,

tous les deux, au congé parental.

Mme Vermette: Tous les deux au congé parental.

M. Bourbeau: Oui.

Le Président (M. Gobé): Alors, est-ce que l'article...

M. Morin: M. le Président...

Le Président (M. Gobé): M. le député de Dubuc.

M. Morin: ...je voudrais en savoir un peu plus sur le deuxième paragraphe concernant le fractionnement. Tel qu'il est écrit, est-ce que j'aurais raison de croire que l'employeur pourrait, lui, demander le fractionnement des journées? On stipule que ce congé peut être fractionné en journées. Est-ce que je dois comprendre que c'est un droit à l'employeur de fractionner le congé ou si on devrait plutôt croire ou comprendre que c'est un droit à l'employé de demander le fractionnement? Si c'était le cas, pour éviter que l'employeur ne considère ça comme un droit à lui et non pas un droit à l'employé de fractionner, ce ne serait peut-être pas mauvais... Enfin, je le suggère, dans un premier temps. Je ne sais pas si j'ai raison de penser comme ça, mais si, sur le fond, il y avait place pour éviter l'équivoque, à ce moment-là, peut-être qu'il y aura lieu d'apporter un amendement.

M. Bourbeau: M. le Président, c'est manifestement un droit. Le fractionnement est un droit qui appartient à l'employé. C'est l'intention du législateur. Maintenant, est-ce que le texte qui est devant nous, ici, est suffisant pour assurer que cette affirmation que j'ai faite pourra être "substantiée" par le texte? Je vais demander à mon voisin, ici, le conseiller juridique, de faire sa...

M. Paradis (Matapédia): On devrait préciser.

M. Morin: Je pense que ce serait imiter ce qu'on a déjà fait au niveau des vacances, où on spécifiait qu'à la demande d'un employé les congés pouvaient être fractionnés. Alors je pense que ce serait dans le même esprit, à l'effet que ce congé - si vous voulez qu'on apporte un amendement - peut être fractionné à la demande de l'employé...

M. Bourbeau: On pourrait l'ajouter.

M. Morin: ...ou du salarié.

M. Bourbeau: C'est sûr que ça n'affaiblirait pas le texte. Je n'aurais pas d'objection à

l'ajouter.

Le Président (M. Gobé): Alors est-ce que je dois comprendre qu'il y a un amendement?

Une voix: ...une suggestion qui...

M. Bourbeau: Voulez-vous qu'on rédige l'amendement ou voulez-vous le rédiger vous-même?

M. Morin: Oui.

Le Président (M. Gobé): M. le député de Matapédia, vous avez demandé la parole? (21 h 45)

M. Paradis (Matapédia): C'est ça. Je suggère au ministre de pouvoir préciser.

M. Bourbeau: On va vous préparer un amendement disant: À la demande de l'employé, hein?

Le Président (M. Gobé): Merci, M. le député de Matapédia. Alors, à la demande du député de Matapédia...

M. Bourbeau: À la demande du salarié...

Le Président (M. Gobé): ...et du député de Dubuc.

M. Bourbeau: À la demande du salarié, à la demande du député de Dubuc.

Le Président (M. Gobé): ...Matapédia. ,

M. Bourbeau: La première... Alors, on aura des coûts...

Une voix: Oui, alors faites-le.

M. Morin: Mademoiselle va préparer le texte.

Le Président (M. Gobé): O.K. Si vous voulez me le transférer, je vous remercie. J'ai reçu l'amendement. L'article 81.1 introduit par l'article 34 du projet de loi est amendé par l'addition, dans la première ligne du deuxième alinéa, après les mots "fractionné en journées", des mots "à la demande du salarié". Est-ce que l'amendement, tel que libellé, est adopté?

M. Morin: Vous le jugez acceptable, recevable?

Le Président (M. Gobé): Oui, oui, il est recevable. Pas de problème, même celui... Tout le monde en a convenu. Je veux dire... La recevabilité a été de facto.

Une voix: ...après les mots "fractionné en

journées"...

Le Président (M. Gobé): ..."fractionné en journées", des mots "à la demande du salarié".

Une voix: Bon. C'est pas mal beau, ça. Ça vient ici. O.K.

Le Président (M. Gobé): M. le ministre, est-ce que... Oui, M. le député de Matapédia, mais il semble que M. le ministre ait besoin d'informations supplémentaires.

M. Bourbeau: On a une discussion ici...

Le Président (M. Gobé): On se doit de respecter son droit, cette réflexion afin d'être assuré que la commission fasse son travail le mieux possible. C'est l'ordre de la Chambre. Mais je vois qu'il y a consentement des deux côtés. Vous avez parlé, M. le député de Matapédia, en faveur de ce consensus. **Avez-vous** l'amendement, M. Parent? O.K. M. le ministre. L'amendement est adopté et l'article...

M. Bourbeau: On pourrait peut-être le lire, pouvez-vous le lire?

Le Président (M. Gobé): Je l'ai déjà lu, M. le ministre.

M. Bourbeau: Ah bon! Parfait. Très bien.

Le Président (M. Gobé): Voulez-vous que je le relise? Je peux en refaire la lecture.

M. Bourbeau: Oui, oui, j'aimerais mieux, oui.

Le Président (M. Gobé): O.K. L'article 81.1 introduit par l'article 34 du projet de loi est amendé par l'addition dans le deuxième alinéa, à la première ligne, après les mots "fractionné en journées", des mots "à la demande du salarié".

M. Bourbeau: O.K. Adopté.

Le Président (M. Gobé): L'amendement est adopté. Est-ce que l'article 34, tel qu'amendé, est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Gobé): L'article 34, tel qu'amendé, est adopté. J'appelle maintenant l'article 35.

Mme Vermette: Monsieur... Je voudrais juste...

Le Président (M. Gobé): Oui, Mme la députée de Marie-Victorin.

Mme Vermette: Il y avait un point que je

voulais...

Le Président (M. Gobé): Le temps est passé.

Mme Vermette: Il est passé.

Le Président (M. Gobé): Non, non, allez-y. Je vous en prie, je vous en prie.

Mme Vermette: À la fin de l'article, on parle aussi de l'application pour l'enfant d'un conjoint, lorsqu'on veut adopter un enfant d'un conjoint. Dans ce cas-là, il ne pourrait pas au moins y avoir une journée ou une demi-journée de prévue, parce que c'est une question administrative, s'il doit aller à un moment donné à la cour pour signer des papiers et tout ça. Parce qu'il y a une renonciation, la mère va renoncer, à un moment donné, à son enfant, il faut qu'elle aille à la cour pour ça. Il y a toutes sortes de papiers, il faut qu'elle aille aux services sociaux pour pouvoir...

Le Président (M. Gobé): Elle ne renonce pas, c'est le conjoint qui adopte l'enfant.

Mme Vermette: Non, mais avant que le conjoint adopte l'enfant, il faut que la mère renonce à son enfant, il appartient à l'État pendant une période de temps.

Une voix: Ah! bien...

Mme Vermette: Oui, oui, les services sociaux font ça, absolument.

Une voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Gobé): Il rit de moi. Oui, M. le ministre.

M. Morin: Ça n'a pas de bon sens.

Mme Vermette: C'est vrai, c'est ridicule, mais c'est un fait. J'ai hâte qu'on révise cette loi-là parce qu'une mère qui a un enfant, qui se remarie et qui veut que son mari adopte l'enfant, elle doit renoncer à cet enfant-là pour que le conjoint puisse l'adopter.

M. Bourbeau: Mais quoi, renoncer à un enfant? On ne peut pas renoncer à un enfant.

Mme Vermette: Oui, pendant... Il faut qu'elle dise comme quoi cet enfant-là... Elle fait une demande d'adoption. Pour faire une demande d'adoption, il faut que l'enfant... Elle, elle renonce à...

M. Bourbeau: Elle se désiste.

Mme Vermette: Oui, en tant qu'enfant, et c'est le père... Les services sociaux font une

formule qui dit à la mère qu'elle doit renoncer, finalement, à l'enfant. Ils font une enquête et le père peut adopter l'enfant uniquement après. Il y a une grande... Il y a une formalité alors, dans ce cas-là, c'est pour ça que je vous demande, si ce n'était pas possible, parce qu'il y a des démarches administratives, en tout cas, pour faire ça, et qu'à ce moment-là on puisse reconnaître une journée de congé.

Le Président (M. Gobé): Merci, Mme la députée de Marie-Victorin. Mme la députée de Dorion, vous avez demandé la parole.

Mme Trépanier: Oui. M. le Président, on m'informe que c'est le cas lorsque ce sont des conjoints de fait, et non pas des couples mariés. Apparemment que la procédure est...

Mme Vermette: Dans les conjoints de fait. Oui.

Mme Trépanier: Les conjoints de fait, mais pas...

Mme Vermette: Oui, mais ça existe dans les conjoints de fait, mais les conjoints de fait travaillent aussi. Je veux dire, il y a un moment donné où ils travaillent.

Le Président (M. Gobé): M. le député de Matapédia.

M. Paradis (Matapédia): Non, pas vraiment.

Le Président (M. Gobé): Alors, est-ce que l'article 34 est adopté?

M. Bourbeau: M. le Président, on devrait l'adopter paragraphe par paragraphe.

Le Président (M. Gobé): Oui.

Mme Vermette: Moi, c'est le dernier paragraphe que j'ai demandé. Auquel cas, en tout cas, s'il y a une démarche administrative, qu'on permette au moins soit à la mère ou au père d'avoir une demi-journée ou une journée pour faire les démarches.

Le Président (M. Gobé): Alors, est-ce que le paragraphe 81.1 est adopté?

Mme Carrier-Perreault: Non, moi, j'ai...

Le Président (M. Gobé): Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière, vous avez la parole.

Mme Vermette: Mais là, je n'ai pas de réponse à la demande que je viens de faire.

Le Président (M. Gobé): Je m'excuse.

M. Bourbeau: Vous demandez quoi au juste? Une journée?

Mme Vermette: Oui, c'est ça. Une journée, de leur donner une journée pour leur permettre au moins d'aller faire leurs démarches administratives, ne serait-ce qu'aller au CSS.

M. Bourbeau: Ici, on a: "Le présent article ne s'applique pas lorsqu'un salarié adopte l'enfant de son conjoint."

Mme Vermette: Oui, je vous donne comme explication qu'il y a des démarches administratives à faire, dans le cas, justement, des conjoints de fait où la mère doit renoncer et il y a un formulaire à remplir et puis après, bon. Alors, il y a des démarches à faire. Soit une demi-journée, où on peut se permettre au moins de prendre le temps d'aller faire ces démarches.

M. Bourbeau: Mais là, on est dans les normes minimales là. On ne peut pas prévoir tous les cas exceptionnels qui se présentent. On est vraiment... On n'est pas en train de prévoir tous les cas de la société. Je ne peux pas commencer, M. le Président, à amender la loi pour prévoir des cas tout à fait exceptionnels. La députée en conviendra. Exceptionnels.

Mme Vermette: J'en conviens, mais je veux dire que c'est un aspect qui est non négligeable, qui n'arrive pas tous les jours, mais qui peut arriver, effectivement.

M. Bourbeau: Oui, mais il faut prévoir d'abord que ça ne serait peut-être pas un salarié; deuxièmement, le patron va peut-être comprendre. En général, ils comprennent et ce n'est quand même pas...

Une voix: M. le Président...

Le Président (M. Gobé): Oui. Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière, vous avez terminé?

Mme Carrier-Perreault: M. le Président, je vais attendre pour commenter sur l'autre.

Le Président (M. Gobé): D'accord. M. le député de Matapédia, il me fait plaisir de vous reconnaître.

M. Paradis (Matapédia): Alors, au premier paragraphe de l'article 81.1, on note que cet article-là nous ramène à un congé de cinq jours. C'est bien sûr que ça ne peut pas s'appliquer dans le cas d'une adoption particulière, bien que ça puisse être le conjoint. Ma question, M. le Président, pourrait s'adresser au ministre ou à ses collaborateurs, à savoir si déjà on prévoit un

tel congé pour l'adoption? Sans tenir compte de l'article 81.1.

Le Président (M. Gobé): M. le ministre. Est-ce que vous avez compris la question de M. le député de Matapédia?

M. Bourbeau: Je l'ai comprise, mais ce n'était pas très clair.

Le Président (M. Gobé): Pourriez-vous la répéter, M. le député de Matapédia?

M. Paradis (Matapédia): Ce n'était pas clair?

Le Président (M. Gobé): La tonalité n'était pas forte ici.

M. Paradis (Matapédia): Vous êtes plutôt visuel, M. le ministre.

M. Bourbeau: Oui, je suis plutôt tactile.

M. Paradis (Matapédia): Ce que je voulais dire, M. le Président, c'est que cet article s'applique, entre autres, sur un congé parental de cinq journées. C'est bien sûr qu'on ne peut pas l'appliquer véritablement à une adoption comme telle d'un enfant d'un conjoint, mais ma question est à savoir si le projet de loi ou si les normes minimales du travail prévoient déjà ce type de congé pour un salarié d'un conjoint qui pourrait adopter un enfant.

M. Bourbeau: Si ça arrive à un conjoint?

M. Paradis (Matapédia): Non, non, non. Le conjoint du salarié pourrait...

M. Bourbeau: Pourrait adopter un enfant?

M. Paradis (Matapédia): Oui. L'enfant de son conjoint.

M. Bourbeau: C'est ça qui est prohibé.

M. Paradis (Matapédia): Oui, c'est ça, c'est prohibé. Mais je demande tout simplement si c'est déjà prévu que ce type de congé là pourrait être garanti par les normes minimales du travail, nonobstant l'article 81.1. Non?

M. Bourbeau: Je ne saisis pas très bien là question.

Le Président (M. Gobé): M. le ministre, vous avez la parole.

M. Bourbeau: Oui. Là, je suis en train d'étudier la réponse.

Le Président (M. Gobé): ...on va l'enlever.

M. Bourbeau: Je veux savoir si on enlève un droit, avec ça, qui était déjà existant.

Le Président (M. Gobé): Oui.

M. Bourbeau: M. le Président...

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

M. Bourbeau: ...nous avons fait une recherche exhaustive et nous avons trouvé, à la suite de la question du député de Matapédia qui faisait suite à la question de la députée de Marie-Victorin, qu'effectivement c'est un recul par rapport à la loi actuelle où il y avait un congé de deux jours sans solde dans une situation semblable. Alors, devant la prépondérance des demandes venant des deux côtés de la Chambre, on va préparer un amendement pour faire en sorte de permettre, lors de l'adoption de l'enfant de son conjoint, une certaine mesure de tolérance. Et si on avait choisi de bloquer ça, c'est qu'il y a eu des abus dans la fonction publique où des avantages importants étaient accordés lors de l'adoption de l'enfant du conjoint. Il y aurait des cas où des gens ont adopté systématiquement et à répétition des enfants du conjoint et obtenu des avantages extrêmement importants. Alors, à raison de deux années de congé par enfant, il y a des gens qui ont pris six ans de congé, je crois, dans la fonction publique. Bien, ici, c'était la raison qui justifiait de tenter de bloquer ce... Évidemment, on va faire en sorte de se rendre un peu à la demande de la députée de Marie-Victorin. O.K.? Alors, on va suspendre le premier paragraphe, M. le Président...

Le Président (M. Gobé): Alors, nous suspendons l'article 81.1 afin de préparer l'amendement, si je comprends bien?

M. Bourbeau: Oui. C'est ça.

Le Président (M. Gobé): Et nous allons maintenant appeler l'article 81.2.

M. Bourbeau: C'est ça.

Le Président (M. Gobé): Alors, Mme la députée de Marie-Victorin, sur l'article 81.2.

M. Bourbeau: M. le Président, je...

Le Président (M. Gobé): M. le ministre, vous avez des commentaires, oui?

Mme Vermette: Non, ça va, là...

M. Bourbeau: Cet article propose de...

Mme Vermette: Non, ça va, là. C'était à la fin de l'article 81.1, M. le Président.
(22 heures)

Le Président (M. Gobé): Nous allons y revenir...

M. Bourbeau: Si vous voulez, on va préparer l'amendement...

Le Président (M. Gobé): On va y revenir, Mme la députée.

Une voix: Il suspend l'article, là, puis il va y revenir.

Mme Vermette: O.K. O.K.

Le Président (M. Gobé): On a suspendu, le temps de préparer l'amendement.

Mme Vermette: O.K. Parfait.

Le Président (M. Gobé): On va revenir dessus. Si vous avez des commentaires, vous pourrez les faire à ce moment-là.

Mme Vermette: Parfait, non, non, ça va.

Le Président (M. Gobé): Là, on va...

M. Bourbeau: Nous allons préparer un amendement.

Le Président (M. Gobé): M. le ministre, l'article 81.2.

M. Bourbeau: Alors, cet article propose d'accorder cinq jours d'absence sans solde, fractionnables, pour l'exercice des obligations parentales reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant mineur dans des circonstances exceptionnelles. Toute absence devra donc être motivée par une circonstance imprévisible ou incontrôlable, et par la nécessité de la présence du salarié auprès de son enfant mineur. Tous les moyens raisonnables doivent cependant avoir été pris pour éviter une absence et pour en limiter la durée. M. le Président, j'aimerais apporter un amendement à cet article-là.

Le Président (M. Gobé): Je crois comprendre que vous avez un amendement, M. le ministre. Alors, à l'article 81.2?

M. Bourbeau: Oui, c'est ça.

Le Président (M. Gobé): Alors, l'amendement est distribué, Mme la secrétaire?

M. Bourbeau: Alors, l'amendement est le suivant, à l'article 34: 81.2. Alors, il faudrait, M. le Président, remplacer le deuxième alinéa de l'article 81.2 par l'alinéa suivant: "Un congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent."

Cette modification a pour objet de permettre sans limite le fractionnement d'une journée de congé pour obligations parentales suivant des modalités à être convenues entre l'employeur et le salarié.

M. le Président, il nous est apparu, après des discussions, qu'il était un peu déraisonnable d'obliger un employeur - surtout dans les PME - à se voir confronté à la toute dernière minute avec un employé qui quitte pour une demi-journée. On nous fait valoir que très souvent un employeur a beaucoup de difficultés à... doit remplacer sur-le-champ quelqu'un et on a de la difficulté à trouver des gens qui ne vont travailler, là, que trois ou quatre heures, d'autant plus que le mot "demi-journée" n'est pas très évident. Quand on est dans les quarts de 16 heures à minuit, ou de minuit à 8 heures le matin, quelle est la demi-journée? Où elle se situe? Ça donnait place à beaucoup d'interprétation. Nous préférons donc dire que les congés se prendront en journées, mais le fractionnement pourra se faire de convention habituelle entre l'employeur et le travailleur.

Le Président (M. Gobé): Vous avez terminé, M. le ministre? Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière, vous avez demandé la parole sur l'amendement de M. le ministre, hein?

Mme Carrier-Perreault: Là, on est sur l'amendement, là?

Le Président (M. Gobé): Oui, nous sommes sur l'amendement actuellement.

Mme Carrier-Perreault: Seulement sur l'amendement, je ne peux pas parler de tout en même temps.

Le Président (M. Gobé): Oui, puisque nous avons commencé la discussion sur l'amendement.

M. Morin: Vous pouvez compter sur la souplesse du président.

Le Président (M. Gobé): Madame, est-ce qu'il y a des intervenants sur l'amendement de M. le ministre?

Mme Carrier-Perreault: Disons que je trouve ça étrange. En tout cas, je vais faire un commentaire sur l'amendement mais je vais revenir sur l'article dans son ensemble aussi. Je trouve ça étrange que, dans ce cas-ci, on ajoute "si l'employeur y consent". On a vu... c'est ici, tout à l'heure... Je comprends, au fond, le genre de difficultés que ça peut causer, disons, je peux comprendre un peu... Oui. Mais étant donné l'importance du motif, bien, je veux dire, c'est quand même un motif sérieux, je trouve, là, pour des besoins de ses enfants. Je me dis que ça vient limiter énormément la portée de cet alinéa-

là, je trouve, moi, de dire "si l'employeur y consent". Si l'employeur dit non, ça veut dire qu'il ne peut pas prendre une demi-journée parce que là... Il arrive un problème, admettons, le parent est au travail, il y a un problème qui se présente et il lui reste une demi-journée, il faut qu'il s'en aille. La minute où l'employeur dit: Je ne veux pas, il ne peut pas quitter, ça vient limiter quelque part la portée de cet alinéa-là.

Le Président (M. Gobé): Vous avez terminé, Mme la députée?

Mme Carrier-Perreault: Bien, j'attends une réponse, là.

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

M. Bourbeau: Je pense qu'on ne peut pas parler d'un recul. Disons qu'après en avoir discuté longuement il nous est apparu qu'il n'était pas raisonnable d'imposer à un employeur, surtout à une PME, un petit employeur qui ne peut... une obligation comme celle-là de fractionner même en demi-journées. Premièrement, je le répète, le mot "demi-journée" prêtait à confusion, surtout quand on travaille sur des quarts qui ne sont pas nécessairement le matin et l'après-midi. Deuxièmement, dans une petite entreprise, si, par exemple, une salariée s'absente à 11 heures le matin ou 10 h 30 le matin sur un coup de téléphone de la gardienne, et qu'on doit immédiatement la remplacer par quelqu'un d'autre qu'on doit aller chercher en catastrophe, si la salariée revient à 3 heures l'après-midi, vous comprendrez que la personne qu'on a déplacée pour venir travailler, probablement qu'on a dû lui garantir la journée de travail. Alors, c'est déraisonnable d'imposer à une PME d'avoir à s'adapter à autant de souplesse pour rendre service à une personne qui en a besoin, bien sûr, mais qui doit aussi, je pense, porter un peu la responsabilité de son absence. Alors, la personne a le droit de s'absenter, ce n'est pas un problème, même en catastrophe, sans préavis pratiquement; encore là, il ne faut quand même pas non plus imposer à l'employeur des charges additionnelles parce que cet excès de souplesse, disons, pourrait être là. Alors, on pense que, d'une façon générale, on pourrait utiliser une journée. Mais si l'employeur est... Il va arriver très souvent que l'employeur va pouvoir s'adapter à ça et va accepter que l'employé revienne en demi-journée ou à une heure de la journée quelconque. Mais on ne veut pas lui imposer comme tel.

Le Président (M. Gobé): Vous avez terminé, M. le ministre?

Mme Carrier-Perreault: Disons que je trouve ça un petit peu difficile à admettre, étant donné que l'intention... C'est vrai que c'est un pas en

avant de donner une ouverture à ce niveau-là et puis on nous a dit à plusieurs reprises que l'intention du législateur, dans cette réforme, était de faciliter la coordination de la vie parentale et de la vie professionnelle, etc. On nous a fait vraiment comprendre que le législateur voulait vraiment aider, de façon très claire, le travailleur aux prises avec des problèmes de ce genre-là au niveau parental. Disons que ce n'est pas... Moi, je trouve que ça vient vraiment, de toute façon... Je trouve que pour le travailleur, ça devient compliqué dans sa vie de pouvoir... L'employeur, s'il n'y consent pas, le travailleur ne pourra pas en profiter.

M. Bourbeau: M. le Président, je pense que la députée n'a pas bien saisi le sens de l'article. Cet article-là n'empêche pas le travailleur de s'absenter. Il peut s'absenter sans l'autorisation du patron là. Il n'y a aucun problème avec ça là. Ce que ça dit, ça ne dit pas que l'employé ne peut pas s'absenter, ça dit que, s'il s'absente, il ne peut pas revenir, obliger l'employeur à le reprendre dans la même journée. C'est ça que ça dit.

Mme Carrier-Perreault: O.K. Ça veut dire que, s'il arrive quelque chose, il est 11 heures le matin, sa journée de travail est commencée, l'employeur ne peut pas refuser.

M. Bourbeau: Jamais. Non, non. L'employeur ne peut jamais refuser. Par exemple, la mère est au travail; à 10 heures le matin, le téléphone sonne, bon, il y a un problème à la maison, l'enfant est malade, la gardienne est obligée de partir, la mère quitte sur-le-champ, elle s'en va chez elle. Bon, elle peut y aller sans problème, la loi le lui permet. Si elle veut revenir l'après-midi à 2 heures, en vertu de la rédaction qu'on avait là, elle aurait pu dire: Je ne veux pas prendre une journée complète, je veux prendre une demi-journée. Et là, l'employeur aurait été obligé de la reprendre à 2 heures l'après-midi alors qu'il l'a déjà remplacée par quelqu'un d'autre. Alors, on trouvait ça déraisonnable d'obliger l'employeur à la reprendre à 2 heures l'après-midi. Alors là, ce que l'employeur va dire: Parfait, tu prends une journée, bonjour, tu reviendras demain. Bon, ça, ça va être la loi. Encore qu'il pourra toujours s'arranger pour qu'elle revienne l'après-midi, mais elle ne pourra pas forcer l'employeur à la reprendre à 14 heures. Mais ça ne lui enlève pas son droit de s'en aller sur-le-champ.

Mme Carrier-Perreault: Autrement dit, si le travailleur ou la travailleuse est au travail et tout ça, elle peut s'en aller. L'employeur ne peut pas refuser.

M. Bourbeau: Cinq fois dans l'année.

Mme Carrier-Perreault: Oui. Même si c'est une demi-journée, elle peut partir. Alors, ça veut dire que...

Mme Trépanier: Mais ça compte pour une journée.

Mme Carrier-Perreault: Bien, la demi-journée qui reste, disons, M. le ministre.

M. Bourbeau: Elle est comptée comme une journée pour les fins de ces congés-là.

Mme Carrier-Perreault: Pardon?

M. Bourbeau: La loi va dire qu'elle peut prendre cinq journées par année.

Mme Carrier-Perreault: Oui.

M. Bourbeau: Si elle part à 10 heures le matin, elle reviendra travailler le lendemain...

Mme Carrier-Perreault: À 10 heures.

M. Bourbeau: ...et le lendemain, on a dit...

Mme Trépanier: Non, non, non.

M. Bourbeau: Oui.

Mme Carrier-Perreault: Bien, je ne comprends pas.

Mme Trépanier: Pas à 10 heures, le lendemain.

Mme Carrier-Perreault: C'est parce que j'essaie de suivre le ministre aussi.

M. Bourbeau: C'est que la loi lui donne le droit de s'absenter cinq fois par année, si vous voulez, cinq journées ou cinq fois par année. Ça va être ça après qu'on aura adopté l'amendement. C'est ça, cinq fois.

Une voix: Pas cinq fois.

M. Bourbeau: Cinq journées par année.

Une voix: Oui, un congé de cinq jours par année.

Mme Carrier-Perreault: Oui, ou encore...

M. Bourbeau: Non fractionnables, si vous voulez.

Mme Carrier-Perreault: ...dix demi-journées.

Mme Trépanier: Ça ne lui donne pas vraiment dix demi-journées.

M. Bourbeau: Elle n'aura pas dix demi-journées, mais cinq journées.

Une voix: C'est un congé de cinq jours qui peut être pris en cinq fois.

M. Bourbeau: Avant ça, il y avait dix demi-journées possibles.

Une voix: C'est un congé de cinq jours par année.

Mme Carrier-Perreault: Oui.

Le Président (M. Gobé): Mme la ministre et députée de Dorion...

Mme Trépanier: Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière...

Le Président (M. Gobé): ...vous avez la parole.

Mme Trépanier: Alors, elle a droit, automatiquement, à cinq absences. Mais ce qui arrive, c'est qu'il y a certaines catégories d'emplois où c'est plus difficile de remplacer un employé - par exemple, sur une chaîne de montage, où les gens ont déjà été remplacés par d'autres - de reprendre son travail. Mais dans plusieurs catégories d'emplois, il y aura des arrangements possibles avec l'employeur et il sera possible de le prendre en demi-journées aussi, fractionné en demi-journées. C'est pour ça qu'on a dit: Si l'employeur y consent, ça pourra être fractionné également. Dans le fond, dans 80 % des cas, il y aura possibilité de le fractionner. Par exemple, prenez une serveuse de restaurant qui a été remplacée pour la journée. C'est difficile de demander à l'employeur de déplacer celle qui vient d'arriver, mais pour d'autres employés, pour une secrétaire, ce sera possible que la personne revienne et que ça compte pour une demi-journée si l'employeur est d'accord. Dans le fond, ce qu'on veut, c'est faciliter les activités parentales, mais il ne faut pas pénaliser, d'autre part, l'employeur à tel point que ça ne devienne pas applicable. Je dois dire, moi aussi, que c'est une mesure que les employeurs, surtout les très petites entreprises, ont soulevée comme étant extrêmement difficile d'application, sauf que je suis consciente qu'un employeur qui ne voudra pas donner le congé, ça réduit de moitié le nombre d'absences possibles. Ça, c'est clair.

Mme Carrier-Perreault: Mais parfois... C'est dans ce sens-là, M. le Président...

Mme Trépanier: Oui, mais...

Le Président (M. Gobé): Oui, madame. Vous pouvez y aller. Allez-y!

Mme Carrier-Perreault: ...que je considère et que j'essayais de comprendre que l'amendement du ministre, par rapport à ce qu'on avait ici, c'est un recul.

Le Président (M. Gobé): M. le député de Matapédia, vous avez demandé la parole, vous l'avez.

M. Paradis (Matapédia): Oui. La ministre vient de confirmer que si ce congé est accordé pendant cinq jours dans une année, c'est cinq fois.

Mme Trépanier: Obligatoires.

M. Paradis (Matapédia): Par contre, la personne qui aura fait du temps... Disons que, pour fins de discussion, si la personne entre à 8 heures le matin et qu'elle est obligée de s'absenter à 14 heures, sa journée n'est pas coupée. Elle est payée pour les heures travaillées ou bien c'est sans salaire, la deuxième ligne de l'article.

Mme Trépanier: Je pense qu'elle serait rémunérée.

Le Président (M. Gobé): Mme la ministre, M. le ministre... Qui va répondre? Mme la ministre et députée de Dorion.

M. Paradis (Matapédia): Est-ce que c'est cinq fois ou cinq jours?

Mme Trépanier: À mon avis, elle serait rémunérée pour le nombre d'heures travaillées et le nombre d'heures qui lui reste de congé. Pour un employeur qui ne voudrait pas fractionner la journée, ce serait considéré comme une journée de congé.

M. Paradis (Matapédia): Une journée de congé sans salaire...

Une voix: Comme excédent.

M. Paradis (Matapédia): ...même après avoir travaillé.

Mme Trépanier: Non. Si elle travaille de 9 heures à 15 heures, à un taux horaire, elle sera rémunérée pour son nombre d'heures qu'elle aura fait, qu'elle aura travaillé et le reste des heures, ça devient un congé sans solde pour occupations familiales...

M. Bourbeau: C'est ça.
(22 h 15)

Mme Trépanier: ...et ça compte pour une journée de congé si l'employeur ne veut pas fractionner ses congés. Mais si l'employeur accepte qu'elle ait un fractionnement de ses

jours, ça lui fait une demi-journée de prise.

M. Paradis (Matapédia): Des cinq jours prévus.

Mme Trépanier: Des dix, dans ce cas-ci, parce que lui, il accepterait de fractionner.

M. Paradis (Matapédia): Oui.

Mme Trépanier: L'employeur accepterait de fractionner. Il faut voir les cinq jours de congé comme une banque, fractionnables pour certains.

M. Paradis (Matapédia): Parce que, entre deux virgules, il y a les mots "sans salaire".

Mme Trépanier: Oui, mais ce qui est sans salaire, c'est le congé et non pas la demi-journée travaillée avant. C'est dans la même journée.

M. Paradis (Matapédia): Je comprends tout ça, mais en enlevant le fractionnement...

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

M. Paradis (Matapédia): ...et en gardant "sans salaire", ça crée un certain paradoxe ou, pour le moins, une certaine équivoque.

Mme Trépanier: M. le député de Matapédia, moi, je ne suis pas avocate et si j'ai interprété ça comme ça, ça doit être à peu près ça. Ça doit être assez facile.

M. Paradis (Matapédia): C'est facile à interpréter autour de cette table.

Mme Trépanier: Ce n'est peut-être pas assez clair.

Le Président (M. Gobé): Oui, Mme la députée de Marie-Victorin. Avez-vous terminé, M. le député de Matapédia?

M. Paradis (Matapédia): Oui, tout à fait.

Le Président (M. Gobé): Je vous remercie. Mme la députée de Marie-Victorin.

Mme Vermette: Pour aller dans le même sens que le député, en fait, si on connaît la situation d'une mère ou d'un père qui travaille, peu importe... Vous savez, quand on est appelé pour aller... soit que notre enfant s'est blessé à l'école ou qu'il est malade, il est à la maison et il y a une gardienne qui ne sait plus quoi faire avec, c'est une question d'heures, en fin de compte. C'est peut-être une heure, deux heures, trois heures ou quatre heures, le temps de faire le déplacement et d'aller vérifier ce qui se passe pour l'enfant. Ce que je trouve dommage, c'est qu'il y a beaucoup de femmes, de famille mono-

parentale, qui sont sur les normes minimales du travail et ce sont ces femmes qui vont être les plus pénalisées, en fin de compte, parce que le fractionnement, c'est vrai, ce n'est pas évident que c'est tous les employeurs qui vont vouloir le donner en demi-journées, de sorte qu'on réduit considérablement la banque. La femme va devenir pénalisée aussi parce qu'elle devra faire les frais chaque fois qu'un enfant sera malade, parce qu'on ne voudra pas fractionner, finalement, les journées de travail. Ça, je trouve ça malheureux, en tout cas, pour les femmes qui doivent subir ces coupures pour des considérations de l'entreprise, je le comprends, mais aussi qui empêchent les femmes d'avoir des promotions ou d'avoir aussi des chances d'avancement dans la vie et qui ont la charge de famille en plus. C'est cet aspect-là que je trouve un petit peu difficile à accepter. Je sais qu'il faut concilier les intérêts des uns et des autres, mais pourquoi faut-il le faire sur le dos des femmes? C'est toute la question que je me pose.

Le Président (M. Gobé): Mme la ministre.

Mme Trépanier: Là, mes propos, je vais essayer de les mesurer. C'est qu'en tant que ministre de la Condition féminine, en bout de piste, il faut faire en sorte que nos lois aient une certaine mesure pour ne pas pénaliser, justement, les femmes dans l'embauche. Quand on a travaillé ce projet de loi, ça a été l'une de mes préoccupations tout au long, en considérant les congés parentaux. Je dois dire, évidemment, que ce que vous soulevez, c'est la première préoccupation, mais il ne faut pas oublier le long terme également. Moi, j'étais un peu d'avis que c'était une mesure difficile à appliquer pour l'employeur. C'est en circulant dans les régions que l'on se rend compte que les petits employeurs, c'est l'une des mesures qui les fatiguent le plus d'application. C'est sûr que quand vous avez une entreprise de 3000 employés, il n'y a pas de problème, mais quand ce sont des petites entreprises... Vous me disiez, tout à l'heure, la femme chef de famille monoparentale, oui, mais je pense que ce sera - comme le cas que le député de Matapédia présente - des exceptions, ce sera une urgence, parce que les gens qui feront face à un employeur qui n'autorisera pas un fractionnement de congé vont s'organiser pour prendre une pleine journée de congé s'ils ont des activités parentales à assumer. Je suis consciente du point que vous soulevez, je suis consciente que c'est un recul, aussi, face à l'avant-projet de loi. Je dois dire qu'après en avoir discuté avec les femmes et les entreprises, j'ai été prête à me ranger, à me plier aux recommandations du ministre en pensant à la mesure pour ne pas pénaliser les femmes en bout de piste, mais c'est sûr que c'est une question d'appréciation.

Le Président (M. Gobé): Merci, Mme la

ministre.

Mme Vermette: J'aurais compris, M. le Président, si, dans notre société, on avait des systèmes de garderie, si on avait des choses bien intégrées qui font en sorte que, oui, on donne des outils à la femme pour pouvoir se maintenir à son poste, à son emploi, mais tel n'est pas le cas à l'heure actuelle. Encore une fois, ce que je dois soulever, c'est que c'est malheureux. C'est encore la femme qui va subir, en fait, toute cette réforme-là, et on n'aide pas nécessairement la famille non plus, à ce niveau-là.

Le Président (M. Gobé): M. le député de Dubuc, vous avez la parole.

M. Morin: Évidemment que moi, les demi-journées, disons que le fait que ça ne soit pas fractionnable sans consentement, je suis plus ou moins d'accord, sauf que je suis obligé de reconnaître les difficultés au niveau de l'employeur. Bon. Mais je voudrais quand même apporter un commentaire. Mais remarquez bien, c'est seulement si vous le voulez. Ha, ha, ha! Mais ce n'est pas plus grave que ça. C'est que votre amendement, comme...

Mme Trépanier: ...baisser pavillon avant d'avoir livré bataille.

M. Morin: Non, non, mais c'est parce que moi, je n'aime pas me battre inutilement pour des virgules, là, parce que ça semble être comme ça, des fois. C'est le deuxième paragraphe, quand on parle d'un congé - et vous le reproduisez dans votre amendement - est-ce que ce ne serait pas possible de mettre "ce congé", comme on le fait dans la plupart des autres articles? À l'article 81.2, on parle du congé relié aux obligations parentales, hein? C'est un congé annuel de cinq jours. Donc, c'est les cinq jours, le congé annuel d'obligations parentales. Quand on revient, par contre, on parle de ce congé soi-disant de cinq jours. Eh bien, il faudrait dire: Ce congé peut être fractionné en journées. Sans ça, ça fait lourd de compréhension, de le rendre avec un article indéfini, "Un congé", alors qu'on se réfère à "ce congé de cinq jours - annuellement - peut être fractionné en journées". Alors, moi, je vous suggère, là, mais sans plus, de changer - ça serait un sous-amendement - "un" par "ce", ce qui le rendrait, finalement, dans le même sens que la plupart des autres articles qu'on a adoptés tout à l'heure. Ça en faciliterait la lecture.

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

M. Bourbeau: Vous avez parlé d'autres articles tantôt; à quels autres articles faisiez-vous allusion?

M. Morin: Ah! Mon Dieu, Seigneur! On en a trouvé plusieurs, mais pour vous sauver du temps je vais vous en donner rien qu'un. Bon, à l'article 34 qui introduit l'article 81.1. Alors, dans le deuxième paragraphe, on parle dans le cas d'une naissance: "Ce congé peut être fractionné... Alors, il y a d'autres cas comme ça.

M. Bourbeau: M. le Président, je me rends à la sagesse du député de Dubuc. Je pense que c'est une amélioration qui vaut la peine d'être apportée. On va...

M. Morin: Oui, c'est ça. Alors, ça serait un sous-amendement, si vous voulez?

M. Bourbeau: On va mettre "ce congé". Oui, je suis d'accord.

Le Président (M. Gobé): Avant de faire le sous-amendement, il faudrait déjà le... Adopter le sous-amendement, puis adopter l'amendement. C'est ça. Il faudrait que j'aille l'écrire et l'envoyer à...

M. Bourbeau: Il faudrait que j'amende... Bien, on va prendre le même, ici...

Le Président (M. Gobé): Vous voulez le prendre comme ça, là? O.K.

M. Morin: Oui, il peut corriger son propre amendement. On va éviter un sous-amendement.

Le Président (M. Gobé): Merci, M. le ministre. Alors, le sous-amendement sera... On convient que l'amendement se lirait, au lieu de "un congé", "ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut être aussi fractionnée si l'employeur y consent." Ce qui devient l'amendement. D'accord? Alors, est-ce que cet amendement est adopté? Y a-t-il d'autres interventions sur l'amendement?

M. Morin: La porte-parole.

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

Mme Harel: Oui. C'est sur l'article 81.2, M. le Président, et non pas sur l'amendement.

Le Président (M. Gobé): C'est sur l'amendement, nous sommes sur l'amendement, Mme la députée.

Mme Harel: Ça va pour l'amendement. Je partage le point de vue du député de Dubuc.

Le Président (M. Gobé): Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière, voulez-vous intervenir sur l'amendement encore? Ou on adopte l'amendement et puis on va à l'article, tel qu'amendé?

Mme Carrier-Perreault: Donc, je vais vous dire que... C'est correct, je vais attendre, sur l'article.

Le Président (M. Gobé): D'accord? Alors, l'amendement est maintenant adopté et se lit de la façon suivante: Remplacer le deuxième...

Une voix: Non, non, c'est correct.

Le Président (M. Gobé): Remplacer le deuxième alinéa de l'article 81.2 par l'alinéa suivant: "Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut être aussi fractionnée, si l'employeur y consent". Est-ce qu'il y a des interventions sur l'article tel qu'amendé? Madame, M. le ministre, non?

Mme Harel: Non.

Le Président (M. Gobé): Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière? J'avais une demande d'intervention sur l'article tel qu'amendé.

Mme Carrier-Perreault: Sur l'article tel qu'amendé.

Le Président (M. Gobé): Sur l'article, tel qu'amendé, hein?

Mme Carrier-Perreault: Oui.

Le Président (M. Gobé): Oui, l'amendement est adopté.

Mme Carrier-Perreault: Quand je regarde cet article-là, en fait... J'ai assisté à la commission, l'automne dernier, sur les normes nominales. J'étais là et ce genre de propositions ou d'articles qui nous arrivent comme ça rejoint...

M. Bourbeau: Pourriez-vous parler un peu plus fort? Moi, j'ai de la difficulté à l'entendre.

Le Président (M. Gobé): Monsieur de l'insonorisation, peut-être augmenter le volume des micros.

Mme Carrier-Perreault: Non. Je vais essayer si je la... Est-ce que c'est mieux comme ça?

M. Bourbeau: Parce qu'il y a un bruit ici, un bruit sourd qui court, M. le Président, et on a de la difficulté à s'entendre.

Le Président (M. Gobé): C'est dû au personnel du cabinet, M. le ministre...

M. Bourbeau: Je n'ai pas dit, M. le Président, qui était le responsable.

Le Préskient (M. Gobé): ...qui travaille très fort. Mme la députée.

Mme Carrier-Perreault: Bon, d'accord. Merci, M. le Président. J'en viens au fait que j'ai assisté moi aussi, comme Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, en même temps que le ministre, aux différentes auditions de la commission parlementaire sur les normes minimales de travail. Disons que ce genre d'article là rejoint des demandes qui avaient été faites effectivement. Je me souviens, entre autres, de la demande du Conseil du statut de la femme qui, à ce moment-là, nous recommandait qu'une ou un salarié ait le droit de s'absenter cinq jours ouvrables par année, sans traitement, sous forme de journée complète ou de demi-journée lorsque sa présence est requise auprès d'un enfant ou d'un autre membre de la famille immédiate. Sauf qu'évidemment, quand je regarde l'article qu'on a devant nous, on se rend compte que, d'une part, on a ajouté des conditions, des conditions quand même... On se rend compte, au deuxième alinéa: "...Il doit avoir pris tous moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée de ce congé." D'accord, disons que dans ce sens-là, au niveau des suggestions qu'on avait, c'était plus clair à ce moment-là. Ce genre de disposition-là vient quand même limiter les travailleurs. C'est eux autres qui auront à éclaircir et à démontrer qu'ils ont vraiment pris tous les moyens qui sont à leur disposition, finalement, pour éviter de perdre ou de s'absenter de leur travail. Disons que par rapport en plus au sous-amendement... Effectivement, j'ai beaucoup de difficultés avec l'amendement que le ministre vient de nous apporter. Je pense que cet amendement, par rapport à l'article tel qu'il est formulé maintenant, vient encore limiter la portée de cet article-là. L'amendement que le ministre vient d'apporter vient aussi limiter la portée de l'article. Je préférerais de beaucoup les suggestions qui avaient été apportées et je pense que ces suggestions-là rejoignaient quand même beaucoup plus le besoin des travailleurs et des travailleuses.

Quand le ministre marque: "...Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée de ce congé", qu'est-ce que c'est que ça veut dire ça? Vous dites: Assurer la durée du congé. Par contre, on dit qu'on ne peut pas le fractionner. Si on peut pas le fractionner, M. le Président, et que le travailleur, de toute façon, quand l'employeur ne consent pas à reprendre pour le reste de la journée, etc. Parce que, dans le second alinéa, on dit: S'il n'y consent pas. Il ne peut pas limiter la durée du congé si, chaque fois qu'il le prend, il vient de perdre une journée sur cinq. Je voudrais savoir exactement c'est quoi? Quelles sont les intentions du législateur quand il ajoute ces mots-là à l'article?

M. Bourbeau: M. le Président, limiter la

journee du conge, il faut bien penser qu'un parent peut prendre plus qu'une journee la. Il peut prendre deux, trois jours de suite, lors d'un evnement qui donne ouverture a cet article-la. Ce sont des conges qu'on a institues pour pallier des situations exceptionnelles. La raison pour laquelle on a balise un peu ca est la suivante. On avait peur que les parents utilisent ces conges-la pour, par exemple, se creer une banque de vacances, par exemple, lors de la semaine du mois de fevrier ou on ferme les ecoles. Imaginez-vous ce qui arriverait si, tout a coup, tous les parents se donnaient le mot pour prendre une journee de vacances en fevrier. Ca pourrait creer une veritable perturbation dans le marche du travail, en ce sens que, tout a coup, les manufactures, les magasins, tout le monde fermerait, tout le monde serait malade, tout le monde irait s'occuper des enfants. Parce que les enfants sont en vacances, alors la tout le monde prend des vacances. Evidemment, ca creerait, inutile de vous le dire, une perturbation et ca derangerait beaucoup les employeurs, surtout les PME.

(22 h 30)

Alors, comme le but de l'article n'etait pas de donner des vacances aux parents ou s'occuper des enfants en vacances mais vraiment de s'occuper de la sante des enfants, de l'education, on a ete obligé de baliser l'article pour s'assurer qu'il n'y aurait pas une espece d'abus, genre qu'on va prendre des vacances en meme temps que les enfants. C'est essentiellement ca, la raison profonde qui fait qu'on a entouré l'article d'une certaine phraséologie qui va empêcher cette explosion, disons, de vacances appréhendées chez les parents et les salariés. La semaine de relache, la.

Mme Carrier-Perreault: Si je comprends bien, c'est par peur de l'abus des parents qu'on a mis cette disposition.

M. Bourbeau: Oui, parce qu'on veut bien que le conge soit pour des obligations essentielles, sante, etc., et non pas pour s'occuper des enfants pendant la semaine de relache. En gros, je pense que... M. le député de Dubuc comprend très bien ca. Ce n'est pas des vacances, dans le fond.

Mme Carrier-Perreault: Et dans ce même ordre d'idées, vous n'avez pas peur que l'employeur en abuse aussi, dans le deuxième alinéa, s'il y consent? Moi, si j'étais employeur, je vais vous dire, à partir du moment où je vois cette phrase-là, ça m'agace un peu, tout ce genre de système là. Je suis dans mon entreprise, on a besoin d'avoir nos employés, notre monde et tout ça, ça m'oblige à faire des remplacements. Ça m'agace. C'est possible de le faire, mais ça m'agace. À partir du moment où je vois "si l'employeur y consent", M. le ministre, comme employeur, vous n'avez pas peur que j'abuse?

Excusez, mais là, on n'a plus de présidence, ce n'est pas grave.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: La rédaction d'un article comme ça, c'est, ce qu'on a dit en anglais, des "check and balance". Des deux côtés, il faut se prémunir contre les abus des deux côtés. L'abus de l'employeur, c'est sûr qu'il voudrait ne pas permettre le conge, mais je pense que, quand même, le conge est là, il y a un droit, il est balisé mais il est là. Si la mère ou le père justifie que c'est une circonstance imprévisible - en général, quand un enfant est malade, ce n'est pas très prévisible - hors de son contrôle aussi, s'il a pris les moyens raisonnables pour assumer autrement ces obligations et qu'il dit: J'ai tenté d'avoir une gardienne et je n'ai pas pu, probablement que ça va être l'explication, c'est ça. À partir de ce moment-là, le conge sera disponible, mais c'est un conge qui est accordé pour ces fins-là et non pas pour garder les enfants dans le temps de la semaine de relache.

Mme Carrier-Perreault: O.K. D'accord. Je comprends un peu. Je comprends très bien ce que le ministre m'a expliqué, M. le Président, mais disons qu'une simple remarque avant de laisser la parole à quelqu'un d'autre, c'est que, d'une part, ce que je trouve intéressant et, en même temps, spécial, dans ce que je vois là, c'est que, d'une part, on prévient, sur l'abus, on ferme la porte un petit peu, on resserre les choses pour prévenir l'abus des parents et, d'autre part, on ajoute quelque chose qui ouvre la porte à une possibilité d'abus du côté de l'employeur. Voilà.

M. Bourbeau: Écoutez, on ne peut jamais empêcher des gens de tenter d'abuser, tant les employeurs que les employés. Ça, des abus, il y a toujours des gens qui vont tenter d'abuser de tout. Je pense que l'article est rédigé de telle façon que, d'une façon générale, les gens qui sont raisonnables vont pouvoir vivre avec cet article-là. Mais il y aura toujours des gens qui vont tenter d'abuser, autant des parents que des employeurs. J'en conviens. L'article sera là pour protéger les uns et les autres.

Le Président (M. Gobé): Merci, M. le ministre. Mme la députée de Hochelaga-Maison-neuve, vous avez la parole.

Mme Harel: Merci, M. le Président. Est-ce que le ministre a pris connaissance de la lettre transmise à la commission parlementaire par la Commission des services juridiques?

M. Bourbeau: En voilà une autre.

Mme Harel: N'est-ce pas? Cette quatrième institution avec laquelle le ministre a des

problèmes, après le Protecteur du citoyen, la Commission des droits de la personne et quelle autre? La Commission d'accès à l'information.

M. Bourbeau: Il y en a une cinquième: la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: La cinquième, M. le ministre, c'est la Ligue des droits et libertés. Mais ça...

Le Président (M. Gobé): C'est plus tard.

Mme Harel: ...c'est plus tard. Donc, en date du 29 novembre, la semaine passée, le directeur, excusez-moi, le président de la Commission des services juridiques faisait parvenir au secrétariat de la commission des affaires sociales un avis sur le projet de loi. Est-ce que le ministre a pris connaissance de cet avis?

M. Bourbeau: Sûrement, M. le Président, on prend connaissance de tout.

Mme Harel: Qu'en pense-t-il concernant les cinq jours d'absence?

M. Bourbeau: Je pense que c'est un point de vue qui se défend.

Mme Harel: Bon. Alors, si vous pensez qu'il se défend, entendez-vous modifier le projet de loi pour en tenir compte?

M. Bourbeau: Non, M. le Président, on est d'avis que le projet de loi tel que rédigé est suffisamment capable de prévoir les situations qui peuvent survenir et on est parfaitement satisfaits du projet de loi tel qu'il existe présentement.

Mme Harel: Oui, mais alors, comment pouvez-vous concilier votre satisfaction avec l'insatisfaction de la Commission des services juridiques?

M. Bourbeau: C'est une question de point de vue, je l'ai dit tantôt: La ligue a un point de vue. Elle argumente...

Mme Harel: Ça, c'est la Commission des services juridiques.

M. Bourbeau: La Commission, je m'excuse, M. le Président.

Le Président (M. Gobé): La Commission.

M. Bourbeau: Je suis moins familier que la députée de Hochelaga-Maisonneuve avec tous ces titres-là. La Commission expose un point de vue, elle le défend. Nous avons un point de vue qui est légèrement différent et qui est reflété par

l'article 81.2.

Le Président (M. Gobé): L'article 81.2. Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Écoutez, M. le Président, je ne sais pas... Peut-être le ministre n'a-t-il pas en tête exactement les recommandations de la Commission des services juridiques, précisément sur l'article 81.2. Je voudrais simplement les lui rappeler, à la page 2...

M. Bourbeau: M. le Président, je l'ai devant moi, mais enfin, la députée de Hochelaga-Maisonneuve peut le lire.

Mme Harel: Non pas au complet, mais simplement pour rappeler que la Commission des services juridiques considère que le but de l'article 81.2 est de faire en sorte que le marché du travail tiennent plus compte des obligations familiales des parents. On a parlé de flexibilité du travail et de politiques familiales. Le résultat de l'article est donc de donner une banque de dix jours de congé à une famille avec enfants et dont le père et la mère seraient salariés, au sens de la loi. Êtes-vous en accord avec cet interprétation d'une banque de dix jours de congé à une famille avec enfants dont les père et mère sont salariés?

M. Bourbeau: Pardon?

Mme Harel: Êtes-vous favorable à cette interprétation?

M. Bourbeau: Oui, oui, je suis d'accord que l'on donne dix jours. Oui.

Mme Harel: Et là, la Commission fait valoir et pose la question: Qu'en est-il cependant des familles monoparentales? Une famille composée d'un parent salarié et de deux enfants serait désavantagée, sinon discriminée, par rapport à une famille composée d'un père, d'une mère et de deux enfants. La famille monoparentale n'aura droit qu'à un congé total de cinq jours, alors que la famille composée de deux adultes salariés aura droit à une banque de dix jours. Dans la vie quotidienne, on pourrait croire qu'un seul parent éprouve sûrement plus de difficultés à se faire remplacer auprès de ses enfants dans les cas urgents, étant l'unique adulte responsable immédiat de la famille. Les enfants des familles monoparentales suscitent aussi autant d'urgences que les autres.

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec interdit comme motif de discrimination l'état civil lorsqu'une exclusion aurait pour effet d'empêcher ou de compromettre l'exercice d'un droit. Nous croyons qu'il pourrait en être ainsi si l'article 34 du projet de loi 97 n'était pas modifié pour y indiquer que le

salarié, membre d'une famille monoparentale, a droit de s'absenter de son travail pendant dix jours par année...

M. Bourbeau: M. le Président, est-ce que je pourrais poser une question à Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve?

Mme Harel: Oui, je termine. Le fait d'être divorcé ou d'être marié a déjà été considéré par les tribunaux comme élément de l'état civil...

Le Président (M. Gobé): Tout de suite après son intervention, M. le ministre.

Mme Harel: Nous n'avons aucune difficulté à croire que le fait d'être une famille monoparentale serait inclus dans la notion d'état civil. Compte tenu, donc, de ce qui précède, nous croyons que ledit article devrait être modifié en conséquence. Est-ce que vous avez l'intention d'ajuster le projet de loi aux recommandations de Me Lafontaine, président de la Commission des services juridiques?

M. Bourbeau: Je vous souligne, M. le Président, qu'à mon avis Me Lafontaine a erré. Il y a une autre discrimination qui lui a échappé. Prenez le cas, par exemple, d'une famille qui a un enfant. Alors là, vous avez cinq jours: le père a cinq jours, la mère a cinq jours, ça fait dix jours. Prenez une autre famille qui a deux enfants. Alors, il y a deux fois plus de chances d'avoir des enfants malades. Donc, si on donne le même jour aux deux familles, on discrimine contre la famille qui a deux enfants. Si la famille a six enfants, M. le Président, on devrait donner six fois dix jours parce que, proportionnellement, il y a beaucoup plus de chances d'avoir des enfants malades dans les premiers dix ans. Donc, c'est une discrimination sans précédent. M. le Président, je pense que Me Lafontaine devrait reprendre son argumentation.

Une voix:...

M. Bourbeau: Mein? Non, mais poussons la discussion jusqu'à ce dernier retranchement, M. le Président, voyons donc!

Mme Harel: M. le Président.

Le Président (M. Gobé): Mme la députée de...

M. Bourbeau: Je pense qu'il faudrait amender le projet de loi de plusieurs façons, selon le pourcentage du nombre d'enfants.

Mme Harel: Bien, M. le Président, peut-être simplement là, en toute déférence au ministre, lui rappeler qu'il y a discrimination uniquement quand il y a un motif interdit par la Charte. S'il

y a exclusion aux distinctions, distinctions fondées sur des motifs mais qui ne sont pas interdits par la Charte, il n'y a pas de discrimination. Le nombre d'enfants dans une famille n'est pas un motif, la taille de la famille n'est pas un des motifs que l'on retrouve parmi les motifs interdits, là. Le sexe est un motif interdit pour discriminer, l'orientation sexuelle est un motif interdit de discrimination. La condition sociale, bon, enfin, il y en a plusieurs.

M. le Président, en fait, il s'agit de discrimination interdite pour les motifs de couleur, de race, de sexe, de grossesse, d'orientation sexuelle, d'état civil - en l'occurrence les familles monoparentales - l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. La taille de la famille n'en est pas un. Donc, il n'y a pas lieu de faire un reproche à Me Lafontaine de ne pas avoir identifié une discrimination interdite et d'avoir souhaité un changement à la loi, parce que la taille de la famille ne fait pas partie des motifs de discrimination interdite.

M. Bourbeau: Ça, c'est une opinion. Je suis convaincu que...

Mme Harel: Non, M. le Président, ce n'est pas une opinion, c'est l'article 10 de la Charte.

M. Bourbeau: Bien, on pourrait demander à Me Lafontaine d'étudier la Charte pour voir s'il n'y aurait pas également une autre discrimination dans le cas dont j'ai parlé tantôt. Peut-être qu'une interprétation plus serrée de la Charte que celle que fait la députée de Maisonneuve nous révélerait qu'effectivement il y a une discrimination. Parce que, pensons-y bien, dix jours de congé pour six enfants, ça fait quand même moins de temps pour s'occuper de chaque enfant que dix jours de congé pour un seul enfant. Qu'en pense le député de Dubuc? Est-ce que ce n'est pas un raisonnement logique implacable?

M. Morin: Ah! je n'ai pas compris, je n'ai pas compris!

Mme Harel: Non, c'est un syllogisme. C'est un sophisme, en fait, M. le Président...

M. Bourbeau: C'est d'une logique implacable.

Mme Harel: ...parce que le congé n'est pas associé aux enfants, mais aux salariés. La distinction que le ministre voudrait introduire sur la taille de la famille n'est pas une distinction qui est utilisée parmi les motifs interdits de discrimination. Alors, si je comprends bien, le ministre n'entend pas tenir compte de la recommandation de la Commission des services juridi-

ques.

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

M. Bourbeau: Bon, on va attendre, M. le Président, que la Commission des services juridiques attaque l'article - on va sûrement le faire - et puis on verra ce qu'un juge nous dira. Si un juge nous dit de le modifier, nous le modifierons.

Le Président (M. Gobé): Merci, M. le ministre. Est-ce que ceci met fin à l'intervention sur le paragraphe 81.2 de l'article 34?

Mme Harel: Est-ce que vous avez terminé?

Le Président (M. Gobé): Est-ce que le paragraphe 81.2, tel qu'amendé, est adopté?

Mme Harel: Sur division.

Le Président (M. Gobé): Adopté sur division. J'appelle maintenant le paragraphe 81.3 de l'article 34. M. le ministre.

M. Bourbeau: Oui. M. le Président, cet article introduit le droit pour une salariée de s'absenter sans salaire pour des examens médicaux reliés à sa grossesse. C'est un ajout, M. le Président, par rapport à l'avant-projet de loi.

Le Président (M. Gobé): Est-ce que c'est là votre explication, M. le ministre? Y a-t-il des interventions de votre côté sur l'article 81.3? Mme la députée de Marie-Victorin.

Mme Vermette: Oui. Dans la façon dont c'est libellé, on parle uniquement des examens médicaux. Je sais qu'il y a eu un projet de loi qui reconnaît les sages-femmes, la pratique des sages-femmes. Est-ce qu'on pourrait considérer aussi que si une femme décide de se faire suivre par une sage-femme, ça inclut aussi la capacité, dans le cas d'une grossesse, de se faire suivre par une sage-femme?

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

Mme Vermette: Ce sont des examens médicaux, mais... Non pas médicaux, mais ce sont des examens qui sont faits par une sage-femme. Bien, c'est un projet de loi, à part ça, qui est à l'étude.

Une voix: Il n'a pas été accepté, le projet de loi des sages-femmes.

Le Président (M. Gobé): Il n'a pas été accepté encore? Il n'a pas été voté?

Mme Vermette: Il a été voté.

(22 h 45)

Une voix: Pour les projets-pilotes, oui.

Le Président (M. Gobé): Ah! pour les projets-pilotes!

M. Bourbeau: Alors, M. le Président...

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

M. Bourbeau: ...on va vérifier auprès du ministre de la Santé et des Services sociaux dans quelle mesure les soins donnés par des sages-femmes sont considérés comme des soins médicaux. On pense que, probablement, c'est apparenté à des soins médicaux puisqu'elles sont reconnues par... Mais, pour être bien sûr que ça comprend les sages-femmes, on va vérifier.

Le Président (M. Gobé): Est-ce que vous suggérez qu'on suspende l'article?

M. Bourbeau: Oui, on va suspendre.

Le Président (M. Gobé): Alors, à la demande du ministre, nous allons suspendre l'article 81.3 parce qu'il demande un supplément d'information auprès du ministre de la Santé et des Services sociaux. Nous allons donc aborder maintenant le paragraphe 81.4. M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Bourbeau: Cet article confère à toute salariée enceinte le droit au congé de maternité de 18 semaines prévu actuellement à l'article 17 du règlement sur les normes du travail.

Mme Harel: Alors, M. le Président...

Le Président (M. Gobé): Est-ce que c'est l'essentiel de votre intervention?

M. Bourbeau: Vous remarquerez, M. le Président, que cet article rend universel le droit au congé de maternité, en enlevant l'exigence de 20 semaines de service continu prévue au règlement sur les normes du travail, c'est-à-dire à l'article 15. Ça s'inscrit dans l'objectif d'intégrer dans la loi les principales normes prévues par le règlement en matière de congé de maternité. La durée maximale du congé de maternité de 18 semaines apparaît à l'article 17 du règlement sur les normes du travail. C'est un ajout, M. le Président, par rapport à l'avant-projet.

Le Président (M. Gobé): Mme la députée... M. le ministre, vous avez fini? Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Oui. Alors nous en sommes, là, au congé de maternité. Je pense que les articles qui l'abordent vont de l'article 81.4 à l'article 81.17, je crois, hein? Bon. Là, on a tenté de retrouver dans la loi - parce que c'était là, je pense, l'objectif - c'était d'introduire dans le

projet de loi les dispositions en vigueur dans le règlement. Le règlement qui s'intitule "Durée du congé", aux articles 17 et suivants, prévoit un certain nombre de dispositions sous le chapitre "Durée du congé, avis et retour au travail". C'est finalement les articles 17 à 35.

Alors, ce qu'on veut savoir du ministre - et je ne sais pas s'il y a un tableau quelconque - qu'est-ce qui, dans le règlement en vigueur, a été mis de côté? Qu'est-ce qui a été changé par rapport aux articles 81.4 à 81.17 qu'on retrouve dans le projet de loi?

M. Bourbeau:...

Mme Harel: Oui. Qu'est-ce que c'est, finalement, les changements à la loi par rapport au règlement?

Le Président (M. Gobé): M. le ministre, est-ce qu'on répond globalement sur tous les articles ou si on les prend les uns après les autres, Mme la députée?

Mme Harel: C'est parce qu'on a tenté de retrouver des articles. Je vous donne un exemple: l'article 81.6 correspond à l'article 24 du règlement.

Le Président (M. Gobé): Oui.

Mme Harel: Je ne sais pas si pour les membres de la commission... Il y aurait peut-être utilité d'avoir le règlement; c'est deux pages.

Une voix: Oui.

Mme Harel: L'avez-vous?

Le Président (M. Gobé): Oui.

Mme Harel: Vous l'avez. On pourra peut-être en faire une photocopie.

Le Président (M. Gobé): Peut-être en faire photocopie et le faire distribuer à chacun des membres de la commission. C'est correct, Mme la députée des **Chutes-de-la-Chaudière**.

Mme Harel: Ça concerne 7 ou 8 articles, 10 même. Oh, mon Dieu! plus que ça. Je pense qu'on est mieux de le regarder.

M. Bourbeau: On n'a pas...

Le Président (M. Gobé): On reste dans le bloc, alors, hein?

M. Bourbeau: C'est quoi la question?

Le Président (M. Gobé): M. le ministre, la question est à l'effet que la députée de Hochelaga-Maisonneuve voulait savoir quels étaient les

changements entre les articles 81.4 et 81.17 de ce projet de loi par rapport au règlement.

M. Bourbeau: J'aimerais entendre la députée de Hochelaga-Maisonneuve poser sa question elle-même, M. le Président. Je pense qu'il y a une distorsion entre ce qu'elle a dit et ce que vous répétez, là.

Mme Harel: Mon Dieu! je vais la reposer là! Je pense que c'est la troisième fois. C'est que nous souhaiterions connaître quelles sont les dispositions du règlement qui **ont** été introduites dans le projet de loi et celles qui, dans le règlement, **ont** été écartées du projet de loi. Est-ce que le ministre entend garder ces dispositions dans le règlement ou entend-il les supprimer? Qu'est-ce qu'il entend faire? Il y a beaucoup de jurisprudence qui s'est faite sur le congé de maternité. Il y a beaucoup de **jurisprudence**... J'en ai ici, entre autres, du Tribunal du travail. On retrouve ces décisions dans la revue **Le marché du travail**, novembre 1990. Alors, c'est vraiment très, très récent.

Alors, ces décisions concernent le retrait préventif, le droit de la travailleuse enceinte en regard de la convention collective, en regard de la Loi sur les normes du travail. On veut simplement vérifier si la jurisprudence va continuer de s'appliquer. Est-ce qu'il va falloir que, finalement, les **travailleuses** connaissent encore une période d'incertitude puis qu'il y ait de la nouvelle jurisprudence qui se fasse? Vous savez, la jurisprudence, ça se fait toujours sur le dos de quelqu'un qui est victime. Même si au bout de la ligne elle gagne, c'est toujours une période difficile.

Bon. Il y a eu quand même beaucoup de décisions du Tribunal du travail. Elles sont toutes relatées d'ailleurs dans la revue **Le marché du travail** du mois de novembre. Ces décisions, finalement, ont rendu des jugements qui ont clarifié la question des droits et des congés dont peut bénéficier la travailleuse enceinte.

Alors, moi, je veux savoir si cette jurisprudence-là va durer. Je vous donne un exemple. Ici, j'ai une décision. C'était une requête pour permission d'appeler de l'employeur, basée sur la prétention du procureur de l'employeur, à l'effet que l'intimée, c'est-à-dire la travailleuse enceinte, n'avait pas droit aux 18 semaines de congé de maternité après l'accouchement pour lesquelles une femme a normalement le droit d'opter, en vertu de l'article 17 du règlement. Suivant le procureur, elle n'aurait eu droit **qu'à** 10 semaines, puisque le retrait préventif dont elle s'était prévalu en vertu de la Loi sur la santé et sécurité du travail devait être assimilé au congé spécial prévu à l'article 20 du règlement. Alors là, suit finalement toute la démonstration du cas pour qu'en conclusion le juge décide que, dans l'hypothèse où une travailleuse

enceinte bénéficie d'un retrait préventif jusqu'à son accouchement, en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité, elle est alors assurée de bénéficier d'au moins 18 semaines de congé au lendemain de son accouchement, peu importe que le congé de maternité dont elle entend se prévaloir soit celui prévu à la Loi sur les normes du travail ou dans sa convention collective. Bon, tout ça, ce jugement-là, c'est basé sur l'article 17 du règlement, sur l'article 20 du règlement. Moi, je veux savoir: Est-ce qu'il va falloir de la nouvelle jurisprudence ou si on va retrouver, finalement, toutes ces dispositions-là dans la loi?

M. Bourbeau: Ce que je peux dire à la députée de Hochelaga-Maisonneuve, c'est que, selon nous, il n'y a aucun des avantages qui existent présentement au vertu de la loi ou de la jurisprudence qui n'est enlevé, retiré par le projet de loi. Au contraire, il y a des ajouts. On n'a pas de tableau, alors je ne peux pas répondre à la députée de Hochelaga-Maisonneuve globalement. Mais au fur et à mesure qu'on verra les articles, on lui dira lesquels sont dans la loi et lesquels sont dans le règlement.

Mme Harel: Parfait. On va l'aborder article par article.

Le Président (M. Gobé): Alors, je rappelle l'article 81.4. Oui, M. le député de Dubuc, vous voulez intervenir?

M. Morin: J'ai compris qu'on suspendait pour de plus amples...

Le Président (M. Gobé): Non. Nous allons prendre les paragraphes paragraphe par paragraphe, au lieu de les prendre en bloc, comme l'a suggéré Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Il faudrait lire peut-être le projet de loi avec le règlement.

M. Morin: Là-dessus, je pourrais poser comme question: Est-ce que la seule différence avec le règlement, c'est que dans le règlement on parlait d'un congé continu alors que dans le présent projet de loi on n'en parle pas? Est-ce que ce serait la différence?

M. Bourbeau: Vous parlez de 81.4?

M. Morin: Oui.

M. Bourbeau: Un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale...

M. Morin: Parce que dans le règlement on parlait d'un congé continu, une période continue de congé. Alors que, là, on n'en parle pas. Alors, est-ce que c'est à ce niveau-là la seule

différence? Remarquez que j'apprécie bien ça, ce n'est pas que je le conteste parce que...

M. Bourbeau: Les gens qui m'accompagnent, les juristes qui m'accompagnent me disent qu'il n'est pas essentiel de marquer "continu"...

M. Morin: Je suis bien d'accord.

M. Bourbeau: ...parce que si c'était fractionnable, on l'aurait dit. Alors, comme ce n'est pas marqué que c'est fractionnable, c'est continu.

M. Morin: Wo! Wo! Je ne suis pas d'accord avec votre interprétation, par exemple. Moi, je considère comme une nette amélioration le fait d'enlever "continu" parce que je considère que le fait de ne pas le mettre, ça pourrait laisser entendre un congé de 7 semaines, de 18 semaines qui pourrait être pris en deux ou trois reprises, pour autant qu'on respecte la période d'accouchement prévue. Bien, c'est comme ça que je l'interprète, d'autant plus que vous savez fort bien que si jamais il fallait plaider là-dessus on peut se référer à l'ancien texte de la loi et une modification ne peut jamais aller dans le sens de diminuer les lois mais en les augmentant. Alors, moi, je continue puis je considère que si vous avez enlevé le mot "continu", ce avec quoi je serais totalement d'accord, je ne dis pas ça pour le contester, mais je ne suis pas d'accord avec votre interprétation à l'effet que ça ne serait pas fractionnable.

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

M. Morin: Je m'excuse, M. le ministre, je vous embête un peu mais... (23 heures)

Le Président (M. Gobé): Non, non, ne vous excusez pas. Vous avez... vous êtes là pour ça, M. le député. C'est là votre rôle.

M. Bourbeau: M. le Président...

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

M. Bourbeau: ...encore là, je pense que le député de Dubuc a fait une observation judicieuse. On me dit qu'on croit ici qu'on pourrait, par interprétation, maintenir ou soutenir que le congé de maternité est continu, mais qu'il possible que, comme l'a indiqué le député de Dubuc, hier, il y ait une possibilité qu'on puisse se prétendre que, parce qu'on a modifié le sens, le texte, on aurait donné un droit de fractionnement. Alors, on va faire une modification. Je félicite le député de Dubuc qui a un sens très aigu de l'observation et...

M. Morin: Oui, mais on ne va pas en amendement pour aller dans... Qu'est-ce que vous voulez faire? Si vous l'avez fait une fois, re-

culer, vous ne pouvez pas le faire trop souvent, ça.

M. Bourbeau: ...une certaine expérience en la matière... Non, non. Je pense qu'effectivement l'intention du législateur, c'est que ce soit continu. Il n'est pas question que ce ne soit pas continu. On ne peut pas concevoir un congé de maternité où la femme pourrait entrer et sortir. Ça, ça perturberait le marché du travail d'une façon incroyable. D'ailleurs, ce n'est pas le but du congé de maternité. Il y a le congé parental qui peut être fractionné.

M. Morin: Bien, moi, ça dépend des besoins. Si vous êtes contente que ça soit continu, je suis aussi heureux. J'aime autant que ça soit clair, parce que dans des normes, ce qui est important, c'est que ça soit clair et efficace.

M. Bourbeau: Alors, on va introduire une modification, en ajoutant le mot "continu".

M. Morin: Aussi bien ne pas parler.

M. Bourbeau: Non, au contraire, on vous encourage à parler. Chaque fois que vous parlez, M. le député de Dubuc, vous apportez une modification qui bonifie le projet de loi, ce qu'on recherche. Maintenant, il est possible qu'on fasse la modification ailleurs, aussi.

M. Morin: Il ne faut pas que ça aille en reculant trop souvent.

Une voix: Quel article?

M. Morin: On va vous surveiller de près. Je voulais m'en aller, mais je vais rester. Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: Ça, c'est des suggestions constructives, elles font avancer. Je ne fais de comparaison avec personne d'autre.

M. Morin: ...quand un ministre te félicite. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Gobé): M. le ministre, vous avez un amendement, si je comprends bien? Une modification?

M. Bourbeau: Le parrain est le député de Dubuc.

M. Morin: On ne posera plus de questions là-dessus. La transposition d'un règlement dans une loi... C'est quelque chose.

Le Président (M. Gobé): La paternité de l'amendement.

M. Bourbeau: M. le Président, je propose...

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

M. Bourbeau: ...à l'article 34...

Le Président (M. Gobé): Pourriez-vous le lire, s'il vous plaît?

M. Bourbeau: ...d'ajouter, dans l'article 81.4, après le mot "semaines", le mot "continues". Et je signale que le grand-père de la motion, c'est le député de Dubuc.

Le Président (M. Gobé): Alors, c'est vous qui l'avez fait, mais c'est lui qui en assume la paternité.

M. Bourbeau: C'est ça. Moi, je suis le père adoptif.

M. Morin: On va se contenter de parrain, ça fait moins vieillir.

Le Président (M. Gobé): Ça fait italien un peu.

Une voix: Tu connais bien ça.

Le Président (M. Gobé): Je connais bien ça. Alors, l'amendement est, bien sûr, recevable et, si je comprends bien, il est adopté à l'unanimité: Ajouter dans l'article 81.4, après le mot "semaines" le mot "continues", tel que M. le ministre l'avait lu auparavant. Alors, l'amendement est maintenant adopté. Est-ce que l'article 81.4 tel qu'amendé est adopté?

Mme Harel: M. le Président.

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

Mme Harel: Justement, dans le règlement, la période de 18 semaines est fixe, sauf si, à sa demande, l'employeur consent une période plus longue. Est-ce qu'on le retrouve, ça, dans le projet de loi?

M. Bourbeau: Non, mais on a introduit un congé parental de 34 semaines. Alors, évidemment, ça tient lieu de la période plus longue.

Mme Harel: Où est-ce qu'on le retrouve déjà, le congé parental?

M. Bourbeau: À l'article 81.10.

Mme Harel: Alors donc, en fait, ce n'est plus nécessaire, parce que l'employeur n'a plus à y consentir ou pas, étant donné que le droit existe et que le parent peut donc l'utiliser sans avoir à obtenir le consentement. C'est bien ça?

M. Bourbeau: Exact.

Mme Harel: Très bien. On retrouvait quand même à l'article 17, la deuxième phrase de l'article: Elle peut le répartir à son gré, avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Alors, on retrouve à l'article 81.5: "Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement." Ça, ça va. Mais on ne retrouve pas là la phrase qu'on retrouve à l'article 17: Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement.

M. Bourbeau: On a considéré que c'était inutile de le marquer, étant donné que la mère peut commencer à utiliser les congés à partir de la 16e semaine précédant la date pour l'accouchement. Donc, elle peut... C'est donc qu'elle peut le répartir comme elle veut.

Mme Harel: Vous trouvez que c'était déjà contenu dans l'article 81.5? La difficulté que ça présente, c'est qu'il n'y a pas un droit clairement exprimé. Là, ce qu'on dit, c'est que ça ne peut commencer qu'à compter du début de la 16e semaine... donc 16e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, c'est quatre mois ça. Donc, ça ne peut pas commencer avant quatre mois de la date de l'accouchement, mais il n'est pas dit que... En fait, il n'est pas clairement dit... À l'article 81.4, on dit: Ce congé est de 18 semaines, maximum. À l'article 81.5, on dit: Elle ne peut pas prendre le congé avant quatre mois de son accouchement. Mais il n'est pas dit qu'elle peut le prendre à son gré. Oui. Parce qu'il me semblait que l'article 17 était plus clair parce qu'il déterminait: d'abord, que ça ne pouvait pas excéder 18 semaines; ensuite, que ça pouvait être réparti au gré de la femme enceinte et, troisièmement, que ça pouvait, même si elle le prenait à son gré, ça ne pouvait pas commencer avant quatre semaines.

Il me semble qu'il n'y a plus là le droit de le répartir à son gré. À moins qu'on ne retrouve ça ailleurs, mais...

Mme Trépanier: À l'article 81.6...

Le Président (M. Gobé): Oui, Mme la ministre...

Mme Trépanier: À l'article 81.5, on dit: "Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement." C'est ce que vous dites, Mme la députée. Mais à l'article 81.6: "Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé..." Alors, après ces 4 semaines... ces 16 semaines, elle peut le prendre n'importe quand avec un

avis de 3 semaines à son employeur. À notre avis, c'est ça. "Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement." Alors, elle est là, la flexibilité.

M. Bourbeau: La députée... la ministre a raison. Si la femme peut indiquer la date, c'est donc qu'elle a le loisir de le répartir à son gré.

Le Président (M. Gobé): L'article 81.4, Mme la ministre... la députée, pardon.

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Gobé): Alors l'article 81.4 tel qu'amendé est adopté. J'appelle maintenant l'article 81.5.

M. Bourbeau: L'article détermine le moment où le congé doit commencer. Il reprend, sur ce sujet, l'article 17 du règlement sur les normes du travail. C'est un ajout par rapport à l'avant-projet.

Le Président (M. Gobé): L'article 81.5 est adopté? J'appelle maintenant l'article 81.6.

M. Bourbeau: L'article régit l'avis que doit donner la salariée pour bénéficier du congé de maternité. Il reprend en substance les articles 24 et 25 du règlement sur les normes du travail.

Le Président (M. Gobé): M. le député de Dubuc, vous avez des commentaires?

M. Morin: Oui. Pour revenir aux commentaires de la ministre, tout à l'heure, qui a interprété l'article 81.6 comme étant un assouplissement de l'article 81.5 par rapport à la 16e semaine, moi, j'aimerais comprendre, si quelqu'un peut m'expliquer, parce que je n'y vois pas tellement d'assouplissement par rapport à la 16e semaine mais plutôt une exigence de préciser le...

Mme Trépanier: Je n'ai pas parlé d'assouplissement, M. le Président. J'ai dit qu'à partir de ce moment-là l'article pouvait lui donner le choix de prendre son congé comme elle le voulait, à la condition d'aviser son employeur trois semaines à l'avance. C'était la question de Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, elle croyait qu'on ne pouvait plus... qu'elle avait juste un moment pour prendre son congé et que le congé devait être fixe. Mais l'article 81.6 vient nous dire que la femme enceinte peut prendre son congé, mais en avisant son employeur.

M. Morin: Bon, c'est ce que j'avais compris. Si vous ne qualifiez pas ça d'éclaircissement, peu importe.

Mme Trépanier: Non, non.

M. Morin: Ça ne dit pas ce que vous dites.

Mme Trépanier: Non?

M. Morin: Moi, je ne vois pas dans ce texte la possibilité pour la femme, avec un avis de trois semaines, la possibilité de modifier le début de la 16^e semaine, par exemple.

Mme Trépanier: Non, on ne dit pas qu'on modifie le début de la 16^e semaine, on dit qu'elle n'est pas obligée de le prendre au début de la 16^e semaine, qu'elle pourrait retarder, qu'elle pourrait commencer son congé plus tard.

M. Morin: Oui, mais où c'est écrit, ça?

Mme Trépanier: L'article 81.6 est libellé ainsi: "Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical..." (23 h 15)

M. Morin: Oui, mais il faut que ce soit conforme à la 16^e semaine. Sauf que si l'accouchement a lieu, supposons, au mois de janvier, il faut que 16 semaines plus tôt, mettons au mois de septembre, ça peut être le 15 septembre, donc c'est là...

Mme Trépanier: Oui, mais monsieur...

M. Morin: ...que le papier, 3 semaines avant, doit indiquer la date, soit le 15 septembre qui constitue 16 semaines avant l'accouchement.

Mme Trépanier: C'est ça.

M. Morin: Donc, ça ne permet pas de jouer sur la 16^e semaine. Je ne voudrais pas qu'on l'interprète de même, à moins qu'on ne m'explique là, parce que ce n'est pas ça que ça dit.

Mme Trépanier: M. le Président...

Le Président (M. Gobé): Oui, Mme la députée, Mme la ministre, pardon.

Mme Trépanier: ...la nature fait en sorte qu'on prévoit le moment de l'accouchement mais, parfois, il est sûr que ça peut s'extensionner de quelques semaines. Mais c'est la date prévue pour l'accouchement. À partir de là, l'article 81.6 s'applique. Je ne comprends pas.

M. Morin: Oui, mais ça ne change pas les 16 semaines. Ça ne peut pas... Les 16 semaines sont fixes.

Mme Vermette: Je peux donner une explica-

tion. Ce qu'il dit en fin de compte, c'est que lorsqu'on donne un avis, si on donne l'avis, on va prendre ça à partir de telle date, ce qui fait...

Le Président (M. Gobé): Mme la députée de Marie-Victorin, c'est votre collègue de Dubuc qui avait la parole, je m'excuse.

Mme Vermette: Ah bien...

M. Morin: Je lui cède...

Le Président (M. Gobé): Non, vous ne pouvez pas. C'est la règle de l'alternance, je m'excuse.

Mme Vermette: Mais juste pour préciser...

M. Morin: Ah bon! O.K.

Le Président (M. Gobé): M. le ministre voulait faire une intervention...

M. Bourbeau: M. le Président, je ne crois pas que...

Le Président (M. Gobé): ...vous m'excuserez.

M. Bourbeau: ...l'interprétation qu'en décèle le député de Dubuc puisse être exacte puisque, à l'article 81.5, on ne dit pas que le congé de maternité commence la 16^e semaine. On dit qu'il ne peut pas commencer avant la 16^e semaine ou ne peut commencer qu'à compter du... On ne dit pas: Il commence la 16^e. On dit qu'on ne peut pas retourner plus loin que la 16^e semaine prévue pour l'accouchement. Si on avait voulu dire qu'il doit commencer la 16^e semaine, on l'aurait dit. Le législateur aurait signifié à ce moment-ci: C'est ça la date. Il faut lire les articles, je pense, ensemble: l'article 81.4 dit qu'il y a un congé de 18 semaines de prévu; l'article 81.5 nous apprend qu'il ne peut pas commencer avant la 16^e semaine sans dire que ça doit être à ce moment-là qu'il commence, et l'article 81.6 dit que la **personne** qui prend le **congé** doit indiquer elle-même la date où débutera son congé. Je crois que ça va.

Le Président (M. Gobé): Mme la ministre, vous avez demandé un complément de réponse.

Mme Trépanier: Non, je pense qu'on a...

Le Président (M. Gobé): C'est correct maintenant. Alors, est-ce que l'article 81.6 est adopté? L'article 81.6 est adopté. J'appelle maintenant l'article 81.7. M. le ministre.

M. Bourbeau: Cet article confère un pouvoir réglementaire au gouvernement pour régir, comme dans le règlement actuel, les événements excep-

tionnels qui peuvent survenir durant une grossesse ou à la suite de celle-ci. Les cas spéciaux seront prévus dans la réglementation tandis que les cas habituels se retrouvent maintenant dans la loi afin de permettre plus de souplesse vis-à-vis des situations particulières. Ces cas sont actuellement traités dans les articles 18, 20, 21, 22, 24, 26 et 28 du règlement sur les normes du travail. Alors, on peut se référer à ces articles du règlement, 18 à 28, enfin 18, 20, 21, 22, 24, 26 et 28.

Le Président (M. Gobé): Est-ce qu'il y a des commentaires, Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, sur l'article 81.7?

Mme Harel: Oui. D'abord, l'article 18 du règlement prévoit que si l'accouchement a lieu après la date prévue la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier, par ailleurs, d'au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement. Alors, ça, c'est évidemment uniquement lorsqu'il y aurait eu un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement, mais un certificat médical attestant du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre... Il faut comprendre que l'article 18 ne peut s'interpréter que... C'est l'article 18 du règlement. Où est-ce qu'on le retrouve dans la loi, cet article 18?

Mme Trépanier: Dans l'article 79, Mme la députée: Le gouvernement peut, par règlement pris avant le 1er janvier 1992, déterminer parmi les salariés visés aux articles 41.1... Ce n'est pas ça. Je m'excuse. On le reprend à l'article 78 de la loi: "Les dispositions relatives au congé de maternité du règlement sur les normes du travail sont compatibles avec les articles 81.4 à 81.17 de la Loi sur les normes du travail édictés par l'article 34 de la présente loi et demeurent en vigueur tant qu'elles ne sont pas remplacées ou abrogées."

Mme Harel: Alors, quelle est l'intention du gouvernement à l'égard de cet article 18? Évidemment, il va rester en vigueur là. Mais est-ce que c'est l'intention du gouvernement de remplacer ou d'abroger l'article 18 ou de le maintenir?

Mme Trépanier: Il n'y a pas de changement.

Mme Harel: Il n'y a pas de changement?

Mme Trépanier: Non.

Mme Harel: Il n'y a pas de changement pour tout de suite. Mais avec l'article 78 que vous venez de nous lire...

Mme Trépanier: Oui. Ce n'est pas notre intention de changer quoi que ce soit là. On reporte l'article 18 comme il était.

Mme Harel: Très bien.

Le Président (M. Gobé): Est-ce que vous êtes satisfaite, madame?

Mme Harel: Oui. Alors, l'article 19 du règlement, on le retrouve à l'article 81.8 du projet de loi.

Le Président (M. Gobé): Nous sommes à 81.7.

Mme Trépanier: M. le Président, pour clarification. Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, l'intention de la loi est de ne garder dans la réglementation que les cas d'exception et de tout reporter les cas normaux, réguliers dans la loi.

Mme Harel: Alors, donc l'article 18 porte finalement sur un cas d'exception, c'est-à-dire lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue.

Mme Trépanier: C'est qu'on ne considère plus ça comme un... c'est considéré comme un cas qui peut être normal...

Mme Harel: Mais vous ne l'avez pas mis dans la loi, l'article 18.

Mme Trépanier: O.K. Alors, je reprends. Tous les cas qui sont ici sont des cas d'exception qui restent dans la réglementation.

Mme Harel: Hum, hum! Donc, l'article 18, c'est considéré comme un cas d'exception parce que l'accouchement a lieu après la date prévue?

Mme Trépanier: Oui, c'est une modalité.

Mme Harel: Ensuite, l'article 19, on le retrouve à 81.2, dont deux alinéas où je pense qu'on le retrouve intégralement.

Mme Trépanier: L'article 19, on le retrouve au 81.8 du nouveau projet de loi.

Mme Harel: C'est ça. Et là, on en arrive à l'article 20. L'article 20, il y a beaucoup de jurisprudence sur cet article-là. C'est considéré, l'article 20, comme un congé spécial, c'est comme ça que c'est appelé dans le milieu. Il y a le congé de maternité qui était l'article 17, il y avait le retrait préventif dans la Loi sur la santé et la sécurité, puis il y avait le congé spécial de l'article 20.

Mme Trépanier: Quelle est votre question?

Mme Harel: Quelle est la différence? Où est-ce qu'on retrouve l'article 20?

Mme Trépanier: Il reste dans le règlement, Mme la députée, comme l'article 18, comme tous les articles qui sont ici: 21, 22, 24, 26 et 28.

Mme Harel: Hum, hum! Oui, alors je vois, parce que l'article 18, finalement, c'est le premier alinéa de 81.7: "lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue;" l'article, 20 c'est le deuxième alinéa de 81.7: "lorsqu'il y a un danger pour la santé de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître."

Mme Trépanier: C'est ça.

Mme Harel: Ensuite, l'article 21, c'est le troisième alinéa: "lorsque survient une fausse couche ou un accouchement d'un enfant mort-né."

Mme Trépanier: Oui.

Mme Harel: Et puis, l'article 22, c'est ça. Non. l'article 22, on ne le retrouve pas.

Mme Trépanier: L'article 22, c'est aussi le troisième alinéa.

Mme Harel: Oui, d'accord. Et le quatrième alinéa porte sur l'article 23, hein? Quatrième alinéa: "lorsque l'état de santé de la mère ne lui permet pas de retourner au travail à l'expiration du congé de maternité."

Mme Trépanier: Oui.

Mme Harel: Alors, le règlement va déterminer, pour chacun de ces alinéas, la durée du congé, etc., la durée supplémentaire. Et vous nous dites qu'en vertu de l'article 78, c'est le même règlement qui va se maintenir, sauf s'il est remplacé ou abrogé.

Mme Trépanier: C'est ça.

Mme Harel: Oui. Bon. Eh bien! Mon Dieu! On s'est retrouvé assez vite! Il y a peut-être juste une question qui se pose, à la lecture de l'alinéa 3°, et on le retrouve, je pense, ailleurs dans le projet de loi. Quand on parle de fausse couche, dans la loi, on ne définit pas, comme c'est le cas dans le règlement: Fausse couche naturelle ou provoquée légalement. Vous avez choisi d'utiliser l'expression "fausse couche" seulement. Mais prenez, par exemple, le règlement. Chaque fois qu'il y a le mot "fausse couche", on retrouve toujours, comme à l'article 21, par exemple: Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement. Vous l'avez à plusieurs endroits, d'ailleurs. Par exem-

ple, à 26: En cas de fausse couche naturelle ou provoquée légalement. Vous l'avez vraiment à plusieurs endroits dans le projet de règlement. Dans la loi, vous avez conservé simplement les mots "fausse couche", sans ajouter "naturelle ou provoquée légalement". Est-ce qu'il y a des motifs?

Mme Trépanier: M. le Président, on a voulu employer le terme "fausse couche", qui est un terme plus générique et qui se réfère aux cas prévus aux articles 21, 22, 26 et 28 du règlement, qui étaient plus spécifiques. Or, ça englobe tout ça. En définitive, il n'y a rien de retranché, tout est repris dans le règlement.

Mme Harel: Quand on parle de fausse couche provoquée légalement, on fait référence à l'avortement?

Mme Trépanier: J'imagine que oui. Oui.

Mme Harel: Oui, c'est ça. Et vous dites que l'expression "fausse couche" du projet de loi recouvre à la fois les fausses couches naturelles, autant que celles provoquées légalement?

Mme Trépanier: Forcément.

Mme Harel: D'accord. Oui. Ça va?

Le Président (M. Gobé): Est-ce que je dois comprendre que l'article 81.7 peut maintenant être adopté?

Mme Harel: D'autres questions? Ça vous va?

Une voix: Ah oui!

Le Président (M. Gobé): Alors, l'article 81.7 est maintenant adopté. Nous appelons l'article 81.8. M. le ministre.

M. Bourbeau: Cet article permet à l'employeur, à certaines conditions, d'obliger la salariée à prendre son congé de maternité lorsqu'elle n'est plus en mesure de travailler. Il reprend essentiellement l'article 19 du règlement actuel.

Le Président (M. Gobé): Est-ce qu'il y a des commentaires sur l'article 81.8, madame ou messieurs? M. le député de Dubuc? Mme la députée de Marie-Victorin?

Une voix: Non.

Le Président (M. Gobé): Alors, je comprends que l'article 81.8 serait adopté.

Mme Harel: L'article 81.8 se réfère, c'est ça, au règlement, je pense, hein?

M. Bourbeau: C'est mot à mot, l'article 19 du règlement.

Mme Harel: L'article 19, hein?

Le Président (M. Gobé): Alors, l'article 81.8 est maintenant adopté. J'appelle l'article 81.9. M. le ministre.

M. Bourbeau: Cet article reprend l'article 30 du règlement sur les normes du travail, afin de permettre à l'employeur de s'assurer que la salariée qui revient au travail dans les deux semaines de l'accouchement est en mesure de reprendre le travail.

Le Président (M. Gobé): Est-ce qu'il y a des commentaires sur l'article 81.9? Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière?

M. Bourbeau: Ce n'est pas le même, ça. Suivant l'accouchement... C'est substantiellement la même chose que le règlement.

Le Président (M. Gobé): Alors, je crois qu'il n'y a pas d'intervention sur l'article 81.9, Mme la députée?

Mme Harel: Bien, pourquoi avoir modifié en introduisant l'article 30 du règlement dans le projet de loi? Pourquoi avoir modifié les mots "un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail" par les mots "un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler"? Il me semble que ce n'est pas le même sens, là. En mesure de travailler, vous savez ce que ça veut dire, hein? Dans la Loi sur l'aide sociale, ça veut dire que vous êtes en mesure de travailler. Ça ne veut pas dire que vous pouvez faire le travail habituel, ça veut dire que vous n'êtes pas paraplégique, que vous n'êtes pas impotente, vous n'êtes pas alitée, vous pouvez être en mesure de travailler. Mais c'était bien plus intéressant, la rédaction du règlement qui dit: Attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail. En fait, ça veut dire "pour reprendre son travail".

(23 h 30)

Mme Trépanier: C'est ça. C'est exactement ça que l'article veut dire. On a voulu spécifier que la dame qui venait d'accoucher pouvait reprendre son travail.

Mme Harel: Mais ce n'est pas ça qui est dit à l'article 81.9.

Mme Trépanier: On spécifie plus loin, quand on dit que l'employeur doit lui redonner son poste.

Le Président (M. Gobé): M. le député de Dubuc, vous voulez nous faire part de vos

réflexions. Vous avez la parole maintenant.

M. Morin: Mais je ne veux pas soulever d'autres inquiétudes au ministre, là.

Le Président (M. Gobé): Non, non, mais c'est très constructif, vos...

M. Morin: C'est tout simplement pour dire que...

M. Bourbeau: Chaque fois que vous ouvrez la bouche, ça provoque un amendement, depuis...

Le Président (M. Gobé): Vos interventions sont très constructives et...

M. Morin: Bon. Je pense qu'enfin les seuls termes qui sont modifiés, c'est celui du règlement qui parlait de "rétablissement suffisant", avec celui du présent projet de loi qui parle seulement du fait d'être en mesure de travailler. Moi, ça me convient parce que l'autre terme pourrait peut-être avoir une connotation subjective.

Mme Trépanier: Lequel vous convient?

M. Morin: Celui du présent projet de loi.

Mme Trépanier: Le 30? O.K.

M. Morin: Oui, parce que l'autre, "de rétablissement", j'aime autant ne pas le revoir parce que c'est subjectif. Tandis que, quand on parle de retour au travail, être en mesure de retourner au travail, par rapport à un congé qui a déjà été accordé, ça me paraît concordant.

M. Bourbeau: Aussi, "rétablissement suffisant", ça peut être très minimal; "suffisant", ce n'est peut-être pas souhaitable. Tandis que l'autre "en mesure de travailler", il me semble que...

M. Morin: Je ne sais pas si on l'a fait dans cet esprit-là, mais enfin, moi, ça me convient.

Mme Trépanier: C'est complété par l'article 81.15, et c'est très clair. On dit: "À la fin du congé de maternité ou d'un congé parental n'excédant pas 12 semaines". Alors, les deux semaines après seraient comprises là-dedans.

Le Président (M. Gobé): C'est ça.

Mme Trépanier: "...l'employeur doit réinstaller le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages..."

Le Président (M. Gobé): Ça se complète.

Mme Trépanier: Oui.

Le Président (M. Gobé): C'est-à-dire un chevauchement de... Alors, est-ce que je peux comprendre que l'article 81.9 est adopté?

Mme Harel: Oui.

Le Président (M. Gobé): D'accord. Alors, l'article 81.9 est adopté. J'appelle maintenant l'article 81.10. M. le ministre, des commentaires sur l'article 81.10?

M. Bourbeau: Cet article confère le droit à un congé parental d'au plus 34 semaines dans le cas de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant d'âge préscolaire autre que l'enfant du conjoint.

M. le Président, nous voudrions apporter un papillon, un amendement à cet article-là, à l'effet d'ajouter, à la fin du premier alinéa de l'article 81.10, après le mot "semaines", le mot "continues".

Le Président (M. Gobé): Au pluriel ou...

M. Bourbeau: Au pluriel, oui.

Le Président (M. Gobé): Et au féminin?

Une voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Gobé): Non, c'est parce que, dans l'amendement précédent, "continues" était avec un "us" à la fin.

M. Bourbeau: Des semaines continues.

Le Président (M. Gobé): Merci beaucoup. Alors, je déclare l'amendement, bien entendu, recevable. Et je vais vous en faire la lecture. À l'article 81.10...

Alors, c'est: Article 34. Ajouter, à la fin du premier alinéa de l'article 81.10, après le mots "semaines" - au pluriel - le mot "continues" - au pluriel. Est-ce que cet amendement est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Gobé): D'accord. Alors, l'amendement est adopté et fait maintenant partie intégrante de l'article. Est-ce qu'il y a des commentaires sur l'article tel qu'amendé? Mme la députée de Marie-Victorin, vous avez fait signe.

Mme Vermette: Oui.

Le Président (M. Gobé): Alors, vous avez la parole.

Mme Vermette: Alors, en ce qui concerne l'adoption, on dit: "Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant... "La personne", est-ce qu'on exclut un des membres de la famille du père, le père ou la

mère? Qu'est-ce qu'on veut dire par ça? Parce que, quand on adopte un enfant... C'est la seule place où le père est aussi actif que la mère. C'est une grossesse qui est partagée comparativement à toutes les autres.

Une voix:...

Mme Vermette: Oui, mais ce n'est pas de la même façon. Ils sont à égalité au niveau...

Mme Trépanier: Le père et la mère y ont droit.

Mme Vermette: Le nouveau-né... La personne qui adopte un enfant.

Mme Trépanier: Les deux.

Mme Vermette: Les deux?

Mme Trépanier: Oui.

Mme Vermette: Bon, O.K. Et n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel l'enfant est tenu de fréquenter l'école. Or, si on parle dans le cas d'une adoption internationale, l'enfant n'a pas nécessairement fréquenté l'école. Il peut être plus...

Mme Trépanier: On fait référence à l'âge de fréquenter l'école au Québec.

Mme Vermette: Au Québec, parce qu'il peut y avoir des enfants qui sont déjà d'âge scolaire qu'on peut adopter et qui vont revenir ici. Alors, c'est ça qui est important.

Mme Trépanier: J'ai compris la question sur la réponse.

Le Président (M. Gobé): Mme la ministre, vous voulez intervenir sur le... Vous voulez proposer un amendement?

Mme Trépanier: Alors, c'est selon la Loi sur l'instruction publique, donc six ans.

Le Président (M. Gobé): Six ans.

Mme Vermette: Oui. Mais on peut adopter...

Mme Trépanier: Je comprends votre inquiétude...

Mme Vermette: On peut adopter des enfants plus vieux que ça...

Mme Trépanier: ...plus vieux qui n'ont pas fréquenté l'école.

Mme Vermette: ...qui n'auront jamais fréquenté l'école ici.

Le Président (M. Gobé): C'est ça.

Mme Vermette: Et là, ça va être pénalisé. Pourtant, quand on arrive dans un cas d'adoption internationale, il y a une période d'acclimatation qui est très importante et qui requiert autant la présence du père que celle de la mère.

Le Président (M. Gobé): Mme la ministre.

Mme Trépanier: La restriction apportée, c'est qu'on a peur que ça crée un précédent et que ça fasse une ouverture trop grande ou de la discrimination également. Vous pouvez avoir des enfants qui sont adoptés... des enfants au Québec qui ont des problèmes aussi d'apprentissage ou un handicap quel qu'il soit. Alors, ça ouvrirait la porte. C'est la raison majeure.

Mme Vermette: Mais je trouve ça...

Mme Trépanier: Est-ce que vraiment il y a beaucoup d'adoptions qui dépassent... dont les enfants sont d'âge...

Mme Vermette: La grosse moyenne des adoptions, bien sûr, ce sont des enfants en bas âge, des bébés ou, en tout cas, plus... Mais il arrive aussi dans certains cas que des gens adoptent des enfants, soit des enfants qui sont carrément abandonnés dans des pays ou, en fait, qui ont été victimes de la guerre dans leur pays et qui arrivent avec des handicaps aussi. Ça arrive dans certains cas. Dans le cas de réunification des familles...

Mme Trépanier: Oui.

Mme Vermette: ...il peut y avoir aussi ces aspects-là.

Mme Trépanier: L'élément majeur, ça a été qu'il n'y ait pas de discrimination.

Mme Vermette: En fait, ça fait une discrimination par rapport aux parents qui adoptent cet enfant-là, par contre. Parce que lui, il est privé d'un droit et là, il va être pénalisé s'il faut qu'il s'occupe de cet enfant-là quand il arrive. Il n'aura pas droit à son congé parental. C'est dans ce sens-là. C'est l'arrivée d'un enfant, de toute façon.

Le Président (M. Gobé): Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant. Ça semble s'adresser à des enfants en bas âge et non pas à des enfants d'âge scolaire. Ça peut faire partie d'un autre article peut-être.

Mme Vermette: Il n'y a pas d'autre - je vérifie, là - article.

Le Président (M. Gobé): Mais dans celui-là

spécifiquement, je me demande s'il a bien sa place sans aller dénaturer le...

Mme Vermette: L'adoption, c'est quelque chose de particulier.

Le Président (M. Gobé): Pour moi, ç'aurait dû faire l'objet d'un article particulier et non pas... C'est qu'on met sur le même pied un enfant de 7 ou 8 ans qui a des problèmes, probablement, à s'adapter ou qui peut en rencontrer et un nouveau-né. Là, on parle d'adoption en termes, probablement, de nouveau-né, mais c'est un bon point que vous soulevez là. C'est qu'on ne considère pas son adoption autre qu'à deux ou trois mois ou qu'à quelques mois.

Mme Vermette: Oui. Il n'y a pas juste des enfants bébés.

Le Président (M. Gobé): Exactement. La perception qu'on a, c'est un enfant qu'on va chercher dans une crèche, quelque part, alors qu'il peut y en avoir des plus vieux, des plus âgés.

Mme Vermette: Il y a tous les enfants abandonnés qui sont dans certains foyers et il y en a plus, puis la réunification des familles.

Le Président (M. Gobé): Oui. Mais là, 34 semaines, ça peut paraître quand même...

Une voix: Qu'est-ce que vous faites, vous, de ça? Faites-vous un amendement avec ça?

Le Président (M. Gobé): M. le ministre, êtes-vous... Mme la ministre, en conclusion.

Mme Trépanier: Je ne peux que répéter l'argument de tout à l'heure.

Mme Vermette: On ne peut pas faire un amendement, Mme la ministre? Et reconnaître, au moins, une possibilité de prendre en considération ces cas-là et permettre à ces parents d'avoir les mêmes droits, en fait, que si c'était un enfant en bas âge, mais que ce soit un enfant qui a soit des difficultés d'adaptation, d'intégration parce que c'est le volet d'une adoption... En tout cas, sous le volet de l'adoption internationale, il y a aussi les enfants de langue... Vous pouvez avoir des enfants de 7 ans, 8 ans, qui viennent d'un pays d'Amérique latine, qui parlent l'espagnol, qui vont arriver ici et ne pourront sûrement pas être intégrés tout de suite dans des classes, en tout cas, et suivre le cours régulier.

Le Président (M. Gobé): Des cours de concentration. Il existe des classes, à Montréal, pour ce genre de jeunes hommes là, d'élèves, d'étudiants ou de jeunes filles.

Mme Trépanier: M. le Président, je pense que dans le cadre du présent projet de loi je persiste à dire qu'on considère que ça créera un précédent et peut-être une certaine discrimination, mais peut-être qu'éventuellement, lors de... Je ne sais pas si c'est un règlement. On est en train d'examiner toute l'adoption internationale. Il y aura peut-être lieu de revenir si on voit que c'est majeur et s'il y a un nombre important d'adoptions, mais, pour le moment, on pense qu'on devrait rester avec cette loi.

Mme Vermette: Parlez-vous d'un règlement dans le cadre de cette loi-là? Non?

Mme Trépanier: Non, mais au niveau de l'adoption internationale.

Le Président (M. Gobé): Au niveau de l'adoption internationale.

Mme Vermette: O.K.

Le Président (M. Gobé): Merci beaucoup, Mme la ministre. Est-ce que je peux considérer l'article 81.10 comme adopté?

Mme Harel: Non.

Le Président (M. Gobé): Non. Mme la députée de Hocheiaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Oui, M. le Président. Alors, à l'article 81.10, ce qu'on offre, c'est donc le fameux congé de 34 semaines non payé.

Une voix: Ou sans solde.

Mme Harel: Ou sans solde, oui, dépendamment de la culture des gens. Bon, M. le Président, je pense qu'il faut, à ce stade-ci, rappeler que, sans doute, bien peu de jeunes chefs de famille vont pouvoir s'offrir ce congé sans salaire.

Une voix: Les vieux aussi.

Mme Harel: Bien, les vieux ne pourront peut-être pas se l'offrir du fait qu'ils n'ont pas de nouveau-nés qui le leur permettent, mais les jeunes chefs de famille sont, finalement, les plus affectés par la crise économique et par toute la période de bouleversement du marché de l'emploi qu'on connaît depuis 10 ans. Je regardais les chiffres qui ont été publiés, je pense, dans **Le marché du travail** justement, dans la revue **Le marché du travail**, suite à l'étude réalisée pour le compte du secrétariat économique et social - le secrétariat ministériel, là... le Secrétariat permanent des affaires économiques et sociales - et qui portait sur la pauvreté.
(23 h 45)

Ces chiffres-là laissent bien peu d'espoir

quant à la possibilité réelle que ce congé parental soit utilisé. En France, lors de la naissance d'un troisième enfant, l'allocation qui est versée correspond presque à l'équivalent du salaire minimum jusqu'à ce que le troisième enfant ait atteint trois ans, parce que les études ont démontré que si la mère d'un enfant de moins de trois ans maintenait son activité professionnelle ou son travail sur le marché de l'emploi au moment de la naissance du premier et fléchissait très légèrement au moment de la naissance d'un deuxième, c'est presque les deux tiers des mères à l'emploi qui abandonnent le marché du travail lors de la naissance d'un troisième et, finalement, le troisième, dans la décision de faire un troisième enfant, nécessairement est introduite la société. Le premier enfant, on dit habituellement qu'on le fait pour soi; le deuxième, on le fait pour le premier et, le troisième, on le fait pour la société. Il y a sans doute quelque chose de vrai là-dedans. Je ne sais pas si vous en avez trois, Mme la ministre déléguée à la Condition féminine et responsable de la Famille.

Mme Trépanier: Malheureusement, j'en ai deux!

Mme Harel: On aurait pu vérifier avec vous si cette allégation était vraie! Je pense que le ministre, lui, est allé jusqu'à trois.

M. Bourbeau: Oui.

Mme Harel: C'est ça!

M. Bourbeau: J'ai fait cet effort.

Mme Trépanier: Ce n'est pas un effort, M. le ministre, c'est un grand bonheur!

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: Alors, c'est une étude extrêmement intéressante qui a été publiée dans la revue **Le marché du travail de juin 1990** et qui porte sur la pauvreté au Québec de 1973 à 1986. En fait, les faits saillants de cette étude, c'est que la pauvreté rajeunit terriblement et que la situation... Évidemment, en rappelant qu'un chômeur sur deux, au Québec, a moins de 30 ans, que les trois quarts des enfants naissent de mères qui ont moins de 30 ans et que la situation est de plus en plus difficile, la situation économique est de plus en plus difficile pour les enfants et les jeunes chefs de famille, vous comprendrez, dans ce contexte-là, M. le Président, que ce n'est pas très convaincant qu'on offre un congé parental sans salaire.

Je regardais le document qui avait été préparé par le ministère pour les fins de l'avant-projet. Ce document, en fait, le document intitulé "**Tableau de présentation des changements aux normes du travail**", à la page 3, on peut y

lire, concernant le congé de naissance ou d'adoption de longue durée: "impact. Congé de naissance ou d'adoption. Aucun impact direct sur les coûts salariaux des entreprises, parce qu'il s'agit d'un congé sans solde". Alors, l'impact, finalement, c'est sur le revenu de la famille. Il y aura toujours possibilité - avec les modifications apportées à l'assurance-chômage - d'un total de congés de 25 semaines. Donc, ce congé pourra permettre de retirer 60 % du revenu assurable pendant ces 25 semaines. Évidemment, c'est la moitié moins des semaines qu'on offre sans solde.

Malheureusement, je l'ai laissé au bureau, parce que j'ai lu très attentivement le discours que le ministre a prononcé en Chambre au moment de l'étude en deuxième lecture du projet de loi. Et les propos qu'il a tenus m'ont beaucoup surpris. Malheureusement, je n'ai pas la copie, mais je... Ah, voilà!

M. Bourbeau: ...tous mes discours, les recevez-vous toujours?

Mme Harel: Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: Est-ce qu'ils ont préséance sur la Charte des droits? Dans vos lectures, bien sûr.

Le Président (M. Gobé): La bible!

Mme Harel: Alors, évidemment, ce qui était étonnant, c'est que le ministre n'avait pas de réponse aux questions qu'il a posées, malgré le fait qu'on ait reçu, en commission parlementaire, au moment de l'étude de l'avant-projet de loi, des groupes aussi nombreux que diversifiés, tel le Conseil du patronat, avec M. Ghislain Dufour en tête, jusqu'au Cercle de fermières avec Mme Huot, qui sont venus nous dire leur appui au projet qui avait été déposé par le Conseil du statut de la femme et, d'ailleurs, appuyé par un communiqué de presse de Mme la ministre déléguée à la Condition féminine. Mme la ministre s'expliquera si cet appui était réservé, mais le communiqué a quand même été publié. Le ministre posait la question suivante.

M. Bourbeau: Poser la question, c'est y répondre. Je vois que la députée de Hochelaga-Maisonneuve ne lit pas très bien mes discours, M. le Président. Je croyais qu'elle était plus familière que ça.

Le Président (M. Gobé): Peut-être pourriez-vous le lire cette nuit, madame, et nous le ramener demain matin au petit déjeuner?

Mme Harel: Non, ce n'est pas nécessaire, M. le Président. Vous allez voir.

Le Président (M. Gobé): Ce serait son et

brioches.

Mme Harel: On va se retrouver.

M. Bourbeau: Je croyais qu'elle les apprendrait par coeur, M. le Président. Je suis déçu.

Le Président (M. Gobé): Nous allons voir à y remédier.

Mme Harel: Attendez, ça ne devrait pas tarder, M. le Président, à moins qu'on n'ait retranché ces pages compromettantes.

Le Président (M. Gobé): Un autre discours peut-être.

M. Morin: Toi, ça ne t'a pas frappé tant que ça.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Gobé): Si vous nous disiez ce que vous cherchez, peut-être que le ministre pourrait vous aider.

Mme Harel: Oui. Le ministre, en fait, dans ce discours, s'interrogeait, il se demandait qui allait payer un congé bonifié, un congé parental bonifié.

Le Président (M. Gobé): Quelle page, M. le ministre?

M. Bourbeau: Je ne me souviens pas de la page, mais je me souviens de l'extrait. Je ne disais certainement pas l'employeur.

Mme Harel: Voilà! Ah oui!

Le Président (M. Gobé): Allez-vous en faire lecture, Mme la députée? Nous sommes tout ouïe.

Mme Harel: Le ministre disait: Cela m'amène à aborder la question du remplacement du revenu durant les congés de maternité et les congés parentaux. Il est important de préciser que cette question des revenus de remplacement relève avant tout des programmes sociaux et non pas de la Loi sur les normes du travail. D'abord, le ministre se désengage par rapport à sa responsabilité en tant que ministre responsable de la Sécurité du revenu, ministre qui est aussi responsable du remplacement du revenu dans les cas de la retraite, par exemple. Il ne se demande pas, à ce moment-là, si c'est ou non de sa responsabilité. C'est lui qui est le ministre responsable des régimes de retraite.

Alors, le ministre ajoute: Nous profitons cependant de ce projet de loi pour apporter un amendement à la loi constitutive du ministère afin d'élargir le pouvoir réglementaire de façon à pouvoir, éventuellement, proposer un programme

pour le remplacement du revenu à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption. Alors, il commence à dire que ce n'est pas de sa responsabilité, mais, après, il dit que ça l'est peut-être un peu, vu qu'à l'article 70 du projet de loi - je pense que c'est à l'article 70, de mémoire - il va introduire une disposition qui va lui permettre, éventuellement, de proposer un programme pour le remplacement du revenu.

Je vous rappelle, incidemment, que la grossesse est, je dirais, le seul risque, d'une certaine façon, dans la société qui n'est pas indemnisé à 90 %. Tous les autres programmes de sécurité sociale, lors d'un accident d'automobile, lors d'un accident ou d'une maladie de travail, lors de la retraite, l'ensemble, si vous voulez, de tous les programmes sociaux de remplacement du revenu indemnisent à 90 %, sauf dans les cas de maternité ou dans les cas des congés parentaux où on confie à l'assurance-chômage le soin d'indemniser ou de compenser au moment où il y a absence du travail et donc, perte de revenus. Alors, le ministre ajoute: Des travaux ont déjà été entrepris au ministère sur cet aspect important du dossier, mais l'adoption par le gouvernement fédéral du projet de loi C-21 nous oblige à réviser l'approche que nous avons envisagée. Des amendements récents apportés à la loi fédérale sur l'assurance-chômage, qui entre justement en vigueur cette semaine, comportent des dispositions relatives au remplacement du revenu pendant un congé parental. Comme les modifications à la loi fédérale sont maintenant en vigueur, il nous faut réévaluer différents scénarios en vue de pouvoir, éventuellement, proposer notre propre programme de remplacement du revenu, de même qu'une stratégie de négociation avec le gouvernement fédéral. Et là suivent quelques principes inquiétants dont les suivants: Le ministre ajoute: Il ne serait pas opportun d'imposer aux entreprises du Québec des obligations plus lourdes que celles que nous proposons déjà dans ce projet de loi. Il s'agit simplement d'être réaliste et de commencer par un premier pas dans la bonne direction, n'est-ce pas?

Alors, le ministre ajoute qu'il a déjà fait son choix et qu'il ne s'agit pas, pour lui, d'imposer aux entreprises du Québec des obligations plus lourdes que celles que nous proposons déjà. Moi, je lui rappelle que dans le scénario de financement de la caisse de congés de maternité, et accordant l'universalité d'une allocation à toutes les femmes qui accouchent au Québec de 100 \$ par semaine pendant 18 semaines, supplémentée par une indemnisation à 90 % du revenu assurable, dans ce scénario de financement prévu par le Conseil du statut de la femme, il y a le rapatriement des contributions de l'employeur et de l'employé aux fins du financement du congé de maternité de l'assurance-chômage. Je rappelle au ministre qu'en vertu de l'actuelle loi de l'assurance-chômage comme de la précédente, il y a une disposition qui permet, l'article 30 je pense,

ou 31 de la loi qui permet justement à une province d'établir son propre régime et qui assure que la caisse se désengage à partir de ce moment-là et ne perçoive plus, ne prélève plus de l'employeur, ne prélève plus les cotisations si la province a établi un régime équivalent.

Alors, on se demande qu'est-ce que le ministre attend pour établir ce régime, pour en avertir le fédéral évidemment, faire en sorte qu'il se retire de ce champ de cotisations des employeurs et des employés et puis, pour proposer son propre mode, ses propres scénarios de financement. Scénarios de financement qui, je le rappelle, dans la proposition du Conseil du statut, se trouvaient à être financés par l'entreprise, par les travailleurs et par le gouvernement pour la partie, évidemment, qui a trait aux allocations universelles allouées à toutes les femmes du Québec indépendamment qu'elles soient sur le marché du travail ou non, indépendamment qu'elles se qualifient ou non à l'assurance-chômage, parce que je vous rappelle que ce n'est pas simple d'être qualifié à l'assurance-chômage et d'avoir droit à ses prestations même si elles sont juste à 60 %.

Le Président (M. Gobé): Madame.

Mme Harel: Ah! Alors, je vois déjà que mon temps est écoulé.

Le Président (M. Gobé): Non, votre temps n'est pas écoulé, mais nous achevons l'heure. Malheureusement, je dois, sur ce, surseoir à nos travaux. Nous allons ajourner les travaux de cette commission jusqu'à demain matin, jeudi 6 décembre, à 10 heures en cette salle. Alors, bonsoir et bonne nuit à tout le monde.

(Fin de la séance à 23 h 59)