



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 (6)

Le jeudi 6 décembre 1990 — No 58

Président : M. Jean-Pierre Saintonge

QUÉBEC

Débats de l'Assemblée nationale

Table des matières

Étude détaillée

Loi sur les normes du travail (suite)	
Les congés pour événements familiaux (suite)	CAS-3293
Avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et certificat de travail	CAS-3345
Uniforme des employés payés au salaire minimum	CAS-3359
Demande de renseignements	CAS-3361
Exclusion du salaire minimum	CAS-3369
Demande de renseignements (suite)	CAS-3369

Intervenants

M. Jean A. Joly, président

Mme Violette Trépanier
Mme Louise Harel
Mme Denise Carrier-Perreault
M. André Bourbeau
M. Gérard R. Morin
Mme Cécile Vermette
M. André Beaudin
Mme Huguette Boucher Bacon
M. Paul Philibert
Mme Nicole Loiselle
M. Henri Paradis
M. Serge Marcil
M. Jean-Claude Gobé

- * M. Michel Paradis, ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle
- * M. Richard Parent, Commission des normes du travail
- * M. Luc Crevier, ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle
- * M. Claude Pagé, idem
- * 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 5E6 tél. 418-643-2754

Courrier de deuxième classe - Enregistrement no 1762

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Le jeudi 6 décembre 1989

Étude détaillée du projet de loi 97

(Dix heures vingt et une minutes)

Le Président (M. Joly): Alors, bonjour tout le monde. Je vous souhaite la bienvenue à cette commission. Je vous rappelle le mandat de la commission. La commission des affaires sociales se réunit afin de procéder à l'étude détaillée du projet de loi 97, qui est la loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives.

Alors le secrétaire, nous avons des remplacements?

Le Secrétaire: Oui, M. le Président. M. Chevette (Joliette), sera remplacé par M. Morin (Dubuc). Mme Marois (Taillon), par Mme Harel (Hochelaga-Maisonneuve), M. Williams (Nelligan), par M. Khelfa (Richelieu).

Étude détaillée

Loi sur les normes du travail (suite)

Les congés pour événements familiaux (suite)

Le Président (M. Joly): Merci, Mme la secrétaire. Nous allons reprendre le débat. On me fait mention que nous en étions à l'article 34, paragraphe 81.10, et que la parole était à Mme la ministre déléguée à la Condition féminine et responsable de la Famille, parce que Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve avait terminé son intervention.

Mme la ministre je vous reconnais.

Mme Trépanier: Merci, M. le Président. Alors, j'y voudrais dans un premier temps, revenir un petit peu sur certains propos de la députée de Hochelaga-Maisonneuve d'hier soir, tard, concernant d'une part la proposition du Conseil du statut de la femme sur le remplacement du revenu, les propos de certains organismes également concernant aussi le remplacement du revenu, et vous parler en général du congé parental que nous proposons dans le projet de loi 97.

D'abord, c'est vrai que j'ai accueilli très favorablement le projet de congé parental, de la caisse de congés parentaux, du Conseil du statut de la femme. Ce que j'avais dit textuellement dans le communiqué, puisqu'il en a été question hier, c'était qu'il était très intéressant pour deux raisons. D'abord, il permettrait de compenser plus généreusement, et pour une plus longue période, la perte de revenu associée à la maternité d'une part. Et d'autre part, il simplifierait la vie des familles qui n'auraient qu'à s'adresser désormais à un seul niveau de gouvernement. J'ai dit ça. J'ai dit aussi que la mise en

place d'une telle politique ne pourrait s'opérer qu'à moyen ou long terme, parce qu'elle exigeait l'analyse serrée des structures et des modalités de financement. Et aussi, ça supposait des négociations importantes avec le gouvernement fédéral.

Et nous avons eu, suite à ça, la commission parlementaire. Et je pense que les événements m'ont donné un peu raison, puisque tous, lors de la commission, et on s'en souviendra, M. le ministre s'en souviendra, et Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve également, nous avons provoqué des discussions face à ce sujet chez tous les intervenants. Et, chacun des groupes, tous ont été unanimes. Et Mme la députée l'a dit hier, en passant par le Conseil du patronat, en allant aux organisations syndicales, ainsi que les organismes familiaux et de femmes, tous sont d'accord avec le principe d'un régime de remplacement du revenu.

Quant aux modalités, il reste beaucoup de choses à définir. Il y a plusieurs versions dans l'air, il y a plusieurs possibilités. Alors, ce n'est peut-être pas demain matin que nous serions prêts à mettre en place un régime de remplacement du revenu. De plus, nous l'avons énoncé dans des engagements antérieurs, des engagements électoraux de notre parti, antérieurement, et nous avions dit: Allons-y par étapes. Première étape, voyons ce qui se passera au gouvernement fédéral avec le projet de loi C-21, adoptons notre réforme sur les normes minimales de travail, et ensuite pensons à une caisse de remplacement du revenu.

Ça, ça m'amène à vous dire que dans la politique familiale du gouvernement du Québec, il y a deux axes d'intervention. Le premier axe c'est la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, et le deuxième axe c'est le soutien financier aux familles. Le régime de remplacement du revenu vient directement dans le deuxième axe de la politique familiale en ce qui concerne le soutien aux familles. Et c'est une des mesures. Mais déjà, depuis 1989 que le plan d'action de politique familiale est en place, plusieurs mesures sont déjà appliquées. Vous savez, M. le Président, qu'en 1985 le gouvernement du Québec accordait 780 000 000 \$ pour le soutien économique aux familles. Il est passé, en 1989, à 1 980 000 000 \$, soutiens de tous ordres, allocations aux naissances, tout le soutien financier, et ça malgré les restrictions budgétaires importantes que s'était imposées le gouvernement. Alors, on voit là la priorité que le gouvernement accorde au soutien aux familles. Alors, le remplacement du revenu c'est une de ces mesures qui viendra s'ajouter à toutes celles qui sont déjà en place et d'autres que nous envisageons dans le plan d'action.

Quant aux normes minimales de travail, elles viennent faciliter, et de beaucoup, la conciliation de la vie familiale, de la vie parentale, donc, le premier axe de notre politique familiale. C'est un pan important, c'est un chapitre important qui vient garantir le droit à des congés familiaux, à tous les parents du Québec, au père et à la mère. Il vient permettre, et au père et à la mère, de profiter d'un congé parental sans solde lors de la naissance d'un enfant. Il permettra au père et à la mère, et j'insiste parce qu'on parle souvent d'égalité, de partager des tâches, et tant qu'on ne fera pas un virage et qu'il n'y aura pas un changement de mentalité, on ne pourra jamais y arriver. D'autre part, il faut donner des outils aux gens pour le faire. Alors, c'est un premier volet qui est de garantir le droit à un congé parental. Il est évident que c'est une première étape, mais Je dois vous dire que je suis particulièrement fière d'avoir participé à l'élaboration de ce projet de loi là, et de faire en sorte qu'on puisse accorder ça aux travailleurs québécois.

Alors c'étaient, en gros, les commentaires que j'avais à faire sur l'article 34.81.9.

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

Mme Harel: Je pense que ma collègue des Chutes-de-la-Chaudière veut intervenir.

Le Président (M. Joly): Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière.

Mme Carrier-Perreault: ...je voudrais intervenir moi aussi...

Le Président (M. Joly): Allez madame, je vous reconnais.

Mme Carrier-Perreault: ...vous comprendrez, M. le Président. On est en face de l'article 81.10. On sait que c'est un plus, que ça vient ouvrir la porte aux travailleurs et aux travailleuses aussi, pour un congé de 34 semaines, un congé après un accouchement ou tout ça pour profiter d'un congé parental si on veut. Sauf que c'est sûr que si on ouvre une porte, on peut se demander beaucoup de choses. On peut se demander si les gens vont pouvoir en profiter. J'entendais la ministre qui disait, tout à l'heure, que, bon, les mesures de remplacement du revenu c'est dans un deuxième axe, ou quelque chose de ce genre-là, et qui nous disait: Ça viendra. Là, on instaure. Ce qu'on fait présentement, on est en train d'installer des mesures dont les gens pourraient se prévaloir. Mais est-ce que les gens à propos desquels on discute ici, parce que le ministre, cette semaine, nous disait justement qu'on parlait des gens les plus démunis dans un sens par rapport à: est-ce que ce sont des gens

qui ont des moyens, des faibles revenus?

Alors, quand on s'adresse à une clientèle générale comme ça qui a un moyen et un faible revenu, on peut vraiment se dire, et se poser la question, et on a une réponse qui nous vient assez vite: Qui va pouvoir en profiter, de ces mesures qu'on installe? C'est comme si on installait, on donnait des possibilités aux gens, mais qu'ils ne peuvent pas le faire, de toute façon, parce que c'est sans solde. Par rapport à cet article-là, aussi, on dit: Congé d'au plus 34 semaines continues. Bon, au plus 34 semaines, est-ce qu'il y aura des conditions qui se racrocheront à ça éventuellement? Je ne le sais pas. Il y a des grands bouts, il y a plusieurs articles qui sont restés conditionnels à un règlement, où on ne sait pas, nous autres, ce qui va arriver avec. La députée de Hochelaga-Maison-neuve demandait au ministre en début de commission si c'était possible qu'on prenne connaissance de la réglementation qui sera afférente. C'est évident que quand on n'a pas la réglementation et qu'on ne sait pas ce qu'il va y avoir de plus d'inscrit dans la réglementation, c'est vrai que c'est comme si on faisait un chèque en blanc. On ne sait pas ce qui va être écrit dans ça.

(10 h 30)

La ministre nous le disait elle-même. Elle a participé, elle a collaboré à la mise en place de cette réforme avec le ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu... Vous avez un nom de ministère long. C'est sûr que je partage à certains niveaux les propos de la ministre de la Condition féminine, peut-être plus que certains propos dont le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle nous a fait part cette semaine. Mais il reste que, personnellement, je suis vraiment plus pressée que ça. Je trouve que c'est bien d'ouvrir une porte. Encore, faut-il que les gens puissent en profiter. Même si on fait des aménagements qui peuvent être intéressants, si les gens ne peuvent pas s'en prévaloir, ça n'avance à rien, ça n'avance pas à grand-chose en tout cas.

Je regardais et j'ai assisté, comme vous autres, aux commissions parlementaires, à la commission l'automne dernier où on a rencontré les groupes. La ministre nous disait, elle aussi, tout à l'heure, que c'est vrai qu'il y a eu consensus autour d'une proposition qui était celle du Conseil du statut de la femme. Disons que si on regarde ce qu'on a comme résultats et ce qu'il y avait comme projets, on se rend compte qu'il y a un écart assez énorme à franchir parce que, en fait, si on regarde les congés de maternité, toutes les règles qui s'appliquent aux congés de maternité, à peu de choses près, M. le Président, on retrouve ce qu'il y avait déjà dans un règlement. Il n'y a pas vraiment de changement majeur à ce niveau-là. Bien sûr, il y a cet article stipulant qu'on peut prendre un congé de

34 semaines mais, à toutes fins pratiques, on peut dire qu'on a pris ce qu'il y avait dans le règlement, qu'on a transféré ça dans la loi. C'est un pas, mais ce n'est pas un grand pas.

Bien sûr, on dit que les gens pourrônt en profiter sans avoir accumulé 20 semaines de travail continu. Ça, c'est un plus, effectivement. Mais il reste que, encore là, on sait très bien que le congé de maternité qui est rémunéré à 60 % par l'assurance-chômage, ne pourra pas être rémunéré de toute façon pour ces gens-là qui n'ont pas atteint leurs semaines nécessaires pour retirer l'assurance-chômage.

Encore là, c'est du sans solde pour ces gens-là. Ces travailleurs-là vont pouvoir bénéficier, effectivement, d'un congé de maternité, même si ça ne fait pas 20 semaines qu'ils sont dans l'entreprise, mais vont-ils pouvoir se permettre ça? Jusqu'à quel point vont-ils pouvoir se permettre ça s'ils ne sont pas capables d'avoir les prestations d'assurance-chômage?

Disons que c'est évident que je préférerais beaucoup, le ministre aussi... Bien disons, peut-être continuer d'en parler et tantôt je donnerai la parole à mon collègue de Dubuc parce que mon collègue de Dubuc a l'air d'avoir vraiment la façon de convaincre le ministre. Comme il disait lui-même ce matin...

Une voix...

Mme Carrier-Perreault: Justement, et c'est très constructif.

M. Bourbeau: C'est réaliste.

Mme Carrier-Perreault: Bien, ça a l'air réaliste aussi, les propositions du Conseil du statut de la femme. Ça a été débattu. Ils nous ont présenté un excellent document et, en plus, ils nous ont même fait des projections, ils ont pris des tableaux, ils ont même fait des calculs et, ce qui est intéressant, c'est la façon de faire profiter à tout le monde, à toutes les travailleuses et plus, parce qu'il est universel ce système-là, à toutes les femmes, d'une espèce d'avantage au niveau de la maternité.

Si on veut vraiment avoir une augmentation au niveau des taux de natalité, si on veut vraiment favoriser cet aspect-là au Québec, je pense qu'il va falloir à un moment donné les faire, les pas, et faire plus qu'ouvrir des portes timidement et dire: On va l'écrire dans la loi, le règlement sur les congés de maternité; ça va être ça, ils vont pouvoir les prendre, on va enlever les 20 semaines. Mais, au bout de la ligne, il va falloir aller plus loin que ça et beaucoup plus loin parce que c'est maintenant qu'on en a besoin. On nous a déjà dit que la loi C-21 n'était pas passée, tout ça, qu'on ne pouvait pas bouger. J'avais rencontré, justement, lors de l'étude des engagements financiers, des crédits, au printemps - c'était l'étude des

crédits, je pense on on avait discuté on commission et, à ce moment-là, on savait que, concernant la loi C-21, tout n'était pas réglé au niveau du fédéral, tout ça. Maintenant, je pense qu'il faudrait aller plus loin, prendre des mesures.

Dernièrement, au niveau de la commission parlementaire élargie sur l'avenir du Québec, j'ai entendu encore les mêmes propos, qu'il faudrait aller rechercher ces choses-là au fédéral et faire quelque chose chez nous. Prendre vraiment les moyens pour faire avancer le dossier au Québec.

Les propos, d'ailleurs, de la ministre de la Condition féminine ont été très flatteurs à ce sujet-là et elle en a repris quelques-uns tantôt. La ministre a dit elle-même que le projet est intéressant pour trois raisons: il permet de compenser plus généreusement, et pour une plus longue période, la perte du revenu associée à la naissance d'un enfant. C'est très clair, dans le mémoire du Conseil du statut de la femme, c'était rémunéré à 90 % au lieu de 60 %, comme l'assurance-chômage le fait au niveau du congé de maternité.

Cet article-là où on est, ce matin, ça revient aussi. On dit: Permet aux parents adoptifs... prestations parentales... six semaines de prestations égales à 90 % de la rémunération nette. Disons qu'il y a une grosse différence. Ça fait une grosse différence pour les gens d'avoir quelque chose comme indemnité ou une rémunération quelconque pour pouvoir en arriver à prendre ce congé, à s'occuper de leurs obligations parentales. C'est quand même important. S'ils n'ont pas les moyens, ils ne peuvent pas, de toute façon, M. le Président.

La ministre nous disait aussi que le caractère universel constitue une approche originale. C'est vrai. Ça, tout le monde s'entend là-dessus. Je suis persuadée que même le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle est d'accord aussi. Il est avantageux pour l'ensemble des familles, puis ce projet simplifierait la vie des familles qui n'auraient à s'adresser désormais qu'à un seul niveau de gouvernement. Ça, ils sont venus nous le redire, en plus, à la commission Bélanger-Campeau. J'étais là ce soir-là, M. le Président, la ministre aussi d'ailleurs.

D'ailleurs, de plus en plus on se rend compte, à la commission sur l'avenir du Québec, qu'il y a de plus en plus de groupes qui aimeraient simplifier les choses pour la majorité des Québécois et des Québécoises en retournant à un seul palier de gouvernement, en ramenant les pouvoirs à un seul palier de gouvernement. C'est faisable, en plus, d'après ce qu'on a vu là-dedans, et il y a des moyens. Moi, je me demande, en tout cas, quand est-ce qu'on va pouvoir vraiment en arriver à avoir un projet comme celui-là chez nous, d'une part. Je connais l'opinion de la ministre déléguée à la Condition féminine, bien sûr, mais j'aimerais que le mi-

nistre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle nous le dise lui-même parce que c'est une réglementation qui dépend de lui, en quelque sorte, puisque ça dépend de son ministère. Et j'aimerais l'entendre, lui, s'exprimer, justement, sur la possibilité d'instaurer le plus rapidement possible ce genre de congé et de mesures qui nous ont été proposés par le Conseil du statut de la femme et qui ont fait l'unanimité des groupes venus nous rencontrer en commission parlementaire. Là-dessus, pour moi, ce serait bien important que j'entende le ministre. J'aimerais ça qu'il y ait quelque chose d'écrit de la part du ministre là-dessus.

M. Bourbeau: M. le Président.

Mme Carrier-Perreault: Oui, j'aimerais...

M. Bourbeau: Elle veut m'entendre.

Le Président (M. Joly): J'imagine qu'on peut vous laisser aller, encore une fois, si vous voulez ramasser toutes vos questions, puis par après... Parce que, moi, je n'ai pas d'objection à transférer la parole à M. le ministre, mais idéalement, c'est sur votre temps à vous, c'est pour ça.

Une voix: Bien non.

Le Président (M. Joly): Non? Il y a combien de temps de fait, madame?

Mme Carrier-Perreault: Non, bien, disons que...

M. Bourbeau: Est-ce que vous voulez que je réponde à la demande?

Le Président (M. Joly): Écoutez, moi, si on est d'accord...

Une voix: Il peut répondre.

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

Mme Carrier-Perreault: Écoutez, je peux continuer.

M. Bourbeau: La députée veut m'entendre. Elle dit qu'elle veut m'entendre sur la question. Alors, tout ce que je peux lui dire, c'est que j'ai déjà parlé sur la question. Vous n'avez qu'à relire le discours que j'ai prononcé sur l'adoption du principe où je me suis exprimé très clairement sur ce sujet-là. Pour tout vous dire, j'endorsse totalement les propos de ma collègue, la ministre déléguée à la Condition féminine et à la politique familiale. Je n'ai absolument rien à ajouter ni à retrancher à ce qu'elle a dit. L'objectif est tout à fait louable et on y sous-

crit. Maintenant, c'est le comment qui pose un problème. Je vous donne à titre d'exemple, vous parlez de C-21. Bon, C-21, le projet de loi du gouvernement fédéral bonifie le régime fédéral actuel et fait passer de 15 à 25 semaines, et même à 30 semaines dans certains cas, l'indemnisation. Alors, c'est déjà un progrès pour les cas de maternité. Maintenant, si on devait rapatrier ces fonds-là, il faudrait savoir ce qu'on doit demander au gouvernement fédéral; il faudrait être capable d'évaluer le coût du programme pour demander le rapatriement des fonds. Alors, si on devait avoir notre propre programme, on se ferait transférer évidemment des crédits.

Or comment évaluer les crédits quand les programmes commencent, quand la rallonge fédérale commence à peine. Il va falloir attendre de pouvoir voir de quoi on parle, là, quand on parle du régime fédéral d'indemnisation à la maternité. On ne le sait plus. Et quand on aura eu cette expérience-là, bien là on sera au moins capable d'évaluer la valeur de la... disons, je l'ai dit... de la contribution du fédéral, mais ce n'est même pas du fédéral, M. le Président, parce que ce n'est pas l'argent du fédéral, c'est l'argent des employeurs et des travailleurs. Mais quelle est la valeur des fonds consacrés par le régime d'assurance-chômage à cette fonction-là? Déjà, là, on a un problème technique. Alors, vous comprenez qu'on ne peut quand même pas se lancer là-dedans sans avoir tous les paramètres en main.

Le Président (M. Joly): Merci, M. le ministre. Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière, vous voulez continuer?

Mme Carrier-Perreault: Non, disons que, maintenant j'ai entendu le ministre et disons que, en tout cas... Et il reste que, moi, j'espère qu'on va s'y pencher le plus vite possible parce que j'entendais hier la députée de Hochelaga-Maisonneuve qui vous a fait, quand même, une démonstration par rapport à l'état de la situation financière, si on veut là, elle vous expliquait la situation financière des familles québécoises des jeunes couples qui commencent finalement, qui s'installent puis qui veulent avoir des enfants, et tout ça. Et leur situation financière n'est pas très rose dans une grande majorité des cas, M. le Président, et justement la députée de Hochelaga-Maisonneuve vous donnait des chiffres là-dessus, hier soir. Alors, c'est évident dans mon esprit et dans l'esprit de l'ensemble, je pense, des gens, même autour de cette table, il semble qu'il y ait quand même un certain... Bien, c'est évident que c'est assez urgent, qu'il faudrait faire quelque chose, et rapidement.

Si je regarde la longueur du temps que ça a pris avant qu'on améliore ou qu'on réforme la Loi sur les normes du travail, si je me fie à l'écart entre la loi mise sur pied en 1979, on se

rend compte en 1984, là, qu'il faut s'interroger parce qu'il y a des affaires qui ne fonctionnent plus; Commission Beaudry, on rencontre des groupes, on rencontre du monde. De 1984 à 1990 - on est en 1990 et ça a pris tout ce temps-là - ça a pris 11 ans pour qu'on fasse des réformes et qu'on ajoute quelques mots, quelques articles et si on attend le même temps, M. le Président, je vous jure que je trouve ça très inquiétant. C'est dans ce sens-là que je veux insister, ce matin, auprès du ministre et auprès des gens autour de la table. Il faut absolument qu'on soit conscient que ce n'est pas dans 11 ans qu'on a besoin d'une réforme, c'est le plus rapidement possible, à ce niveau-là. De toute façon, je me rends compte, en fait, que dans beaucoup de domaines, les pas se font lentement ici et très lentement. Et bien souvent, quand les mesures arrivent, la population est rendue avec des besoins qui sont différents et qui sont beaucoup plus accrus et donc, à chaque fois qu'on applique une mesure, on ne se trouve jamais à rejoindre et à satisfaire les besoins de la population. On est toujours en retard.

En tout cas, disons qu'on regarde la période économique où on est présentement, ça n'améliorera pas les choses non plus pour les jeunes couples, pour les jeunes familles. Disons que c'est vraiment dans ce sens-là que je tiens à insister ce matin, pour qu'on prenne en considération que ce n'est pas dans bien des années, c'est maintenant qu'on a besoin de cette réforme-là. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Merci, Mme la députée. Je voudrais reconnaître Mme la ministre déléguée à la Condition féminine et aussi responsable de la Famille.

(10 h 45)

Mme Trépanier: Merci, M. le Président. Brièvement, Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière dit: Il faut rapidement mettre en place un régime de remplacement du revenu. Je pense qu'on a toujours dit: Le plus rapidement possible. Et j'espère que les propos du ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu vous rassurent. Je pense que c'est une volonté gouvernementale d'y arriver. Je vais vous soulever juste un problème d'arrimage. Il était extrêmement important de voir ce que le gouvernement fédéral ferait avec l'assurance-chômage pour voir comment on pourrait vous parler de la proposition du Conseil du statut de la femme, qui est très intéressante en soi. Mais l'assurance-chômage offre présentement 10 semaines de congé parental au total pouvant être prises par le père et par la mère à 60 % du salaire brut. Le programme du Conseil du statut de la femme propose, lui, six semaines de congé parental. Alors, comment fait-on pour chacun des parents? Comment fait-on pour arriver ça? Et c'était à tout parent qui a un enfant, non seulement les travailleurs. Alors, dans la proposition que le

Conseil du statut de la femme a présentée, évidemment, le C-21 n'était pas adopté. Comment ferons-nous? Est-ce que les travailleuses ou les travailleurs accepteraient comme congé parental qu'il y ait une diminution de leurs prestations pour que ça soit universellement reconnu? Je pense que non. Il faut voir comment on peut arrimer les deux. Et ce n'est pas chose si simple à faire. C'est la raison pour laquelle nous ne voulions pas brûler les étapes.

Pour en revenir à votre propos du début, personne ne va pouvoir les prendre, ces congés-là. C'est vrai que c'est une première étape. Il reste que ça garantit le droit à un congé, en tous les cas, pour tous ceux qui bénéficient des prestations d'assurance-chômage parce que vous savez qu'aujourd'hui, avant le projet de loi que nous avons sur la table, un employeur pouvait refuser de donner congé à son employé. À ce moment-là il aurait eu l'assurance-chômage s'il avait pu le prendre, mais il ne l'a pas. Il ne pouvait pas le prendre, le congé. Alors, ça vient garantir le droit.

Et au niveau des principes, moi, je considère que c'est extrêmement important de lancer cette idée dans la population parce que vous le savez, vous travaillez depuis longtemps pour la condition féminine, Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, et moi aussi, combien c'est difficile de faire changer les mentalités. Et ça, je suis convaincue que ça va contribuer à faire changer les mentalités des employeurs, de tout le monde et des parents et des hommes qui vont dire: Bien, moi aussi, je peux participer aux tâches de la famille. Ça va aider. Ça ne peut pas nuire, en tout cas.

Troisièmement, on est très à l'avant-garde. Si vous regardez au niveau canadien, je suis pas mal fière de regarder ça, là, quand on considère, par exemple, qu'au niveau du congé parental en Ontario, on offre 18 semaines au père et à la mère; en Alberta, 8 semaines; à l'Île-du-Prince-Édouard, 6 semaines; en Saskatchewan, qui est une province avant-gardiste dans les 6 semaines. Alors, je pense qu'on fait un effort valable. C'est évident qu'on a des dynamiques différentes ici et on a des problématiques différentes. Le problème de dénatalité, il faut y faire face. Et c'est un outil qu'on se donne, parce qu'il faut faire face aux problèmes que nous vivons aussi.

Le dernier point, c'est qu'à l'article 81.10 vous avez dit: C'est un peu flou, il reste l'interprétation dans la réglementation. Je voudrais juste vous rassurer en ce qui concerne le 81.10, quand on dit que la personne a droit à un congé parental sans salaire d'au plus 34 semaines. Ça ne veut absolument pas dire que nous avions l'intention, dans le règlement, de changer cette période-là. Ça veut dire que la personne a droit de prendre moins; elle peut prendre le nombre de semaines qu'elle veut, mais au plus 34 semaines.

Le Président (M. Joly): Merci, Mme la

ministre. Mme la députée de Hochelaga-Maison-neuve.

Mme Harel: Oui. Alors, quelques remarques, M. le Président. Si le Québec est à l'avant-garde au niveau canadien en matière de congé parental, c'est que le Québec doit s'attaquer plus que tout autre province canadienne au problème de dénatalité. Parce que Québec a plus que toute autre province canadienne un problème de dénatalité. Et c'est finalement au Québec qu'on profite le moins des prestations de maternité versées par le programme d'assurance-chômage, par rapport à toutes les autres provinces, parce qu'on est en bas de liste du taux de natalité. Quand on pense que dans les provinces de l'Ouest, par exemple la Saskatchewan, l'Alberta et le Manitoba, le taux de natalité varie entre 1,9 et 2, imaginez qu'on n'espère même pas, même avec des politiques familiales généreuses, pouvoir atteindre ce niveau-là. En général dans la société québécoise, c'est avec beaucoup d'espoir qu'on souhaite que des mesures énergiques nous permettent au moins d'atteindre les 1,8 %. Et ça, actuellement, c'est déjà dépassé dans l'Ouest canadien et même chez notre voisin ontarien, le taux de natalité est à 1,7 %.

Alors nous, on aura beau avoir ralenti le fléchissement et même avoir progressé faiblement depuis deux ans, on n'en est toujours qu'à 1,5 %. Alors, vous comprendrez que dans cette perspective-là, je veux dire à Mme la ministre déléguée à la Condition féminine que je connais sa bonne volonté, mais je doute qu'elle soit partagée par ses collègues, parce que si elle l'était, il y aurait la même opération que celle que mène sa collègue à l'Immigration. Sa collègue, la ministre responsable du dossier de l'immigration, avec l'appui majoritaire du cabinet, de l'Opposition, de l'Assemblée et de toute la société québécoise, mène une opération auprès d'Ottawa qui consiste à dire: On veut, finalement, être plus présents dans le secteur de l'immigration et de la francisation des nouveaux arrivants.

Même dans le contexte actuel, il n'y a pas besoin de plaider qu'il faut à nouveau sensibiliser l'opinion publique québécoise, changer des attitudes ou des comportements, par exemple, en regard de ce congé de maternité, c'est quelque chose qui est acquis. Ce n'est pas quelque chose sur lequel on doit imaginer nécessaire de prendre du temps, là, pour aller convaincre des gens. Moi, ce qui m'a vraiment surpris, justement, lors de nos travaux du printemps dernier, c'est que ça faisait l'unanimité. Il n'y a pas beaucoup de dossiers, je n'en ai pas vu beaucoup, en tout cas, pas depuis 10 ans que je suis dans le Parlement, qui fassent à ce point l'unanimité, quand on pense, de Mme Huot des cercles des femmes à M. Dufour.

Et même là, M. Dufour, à la commission Bélanger-Campeau, a utilisé deux fois cet argu-

ment de dire que ce n'était pas bloqué. La société québécoise pouvait quand même bouger dans bien des dossiers. Il donnait toujours l'exemple de la possibilité que l'on avait, entre autres, en vertu de la loi constituant l'assurance-chômage, de créer notre propre régime provincial et de récupérer la partie parentale du programme d'assurance-chômage. Imaginez-vous quand c'est Ghislain Dufour, le président du Conseil du patronat, fédéraliste convaincu et qui se voudrait convaincant, qui ne semble pas l'être selon votre collègue, le ministre de la Sécurité publique, mais en fait qui s'essaye quand même pourtant, mais quand c'est lui qui plaide, en disant: Écoutez, et au contraire, il y a même des fédéralistes qui disent que c'est une occasion privilégiée. Ils voudraient avoir justement des occasions comme celle-là pour faire l'unanimité et aller à Ottawa pour essayer d'illustrer le fait que ce n'est pas un système bloqué.

Et ça m'étonne que votre collègue à la Formation professionnelle, qui lui, fait l'unanimité autour de son rapatriement de tous les programmes d'adaptation de la main-d'oeuvre et puis qui va les négocier maintenant, là. Il nous a quittés cette semaine et on n'a même pas siégé mardi parce qu'il est allé livrer un discours à Montréal, disant au Conseil du patronat, justement, qu'il fallait faire front commun au Québec. Pourquoi pas un front commun en matière de congé de maternité? Pourquoi le front commun en immigration, le front commun en formation professionnelle et pas en matière de congé de maternité, malgré que ce soit considéré comme une priorité par tout le monde dans la société? Ça manque de volonté politique quelque part, et ça m'apparaît assez évident. Et moi, je sais votre bonne volonté. Je ne la mets absolument pas en cause, mais au contraire, c'est la bonne volonté des autres que je questionne.

Quand vous avez fait votre intervention, tantôt, en début de séance, bien, vous avez presque mot à mot repris le communiqué que vous aviez envoyé le 13 février dernier où, dans ce communiqué, vous faisiez part de la nécessité de procéder à des études techniques, sur la proposition du Conseil du statut de la femme. Ça fait 10 mois de ça. Je ne comprends pas que les études n'aient pas été entreprises. Vous disiez exactement ce que vous nous avez dit tantôt. Il y a finalement trois bonnes raisons pour être en faveur d'une étude attentive parce que la proposition du Conseil du statut est méritoire, et là, vous les exprimez c'est vous qui parlez, là, parce que ça permet de compenser plus généreusement pour une plus longue période, la perte de revenus associée à la naissance d'un enfant.

En second lieu, vous dites: Le caractère universel constitue une approche originale, avantageuse pour l'ensemble des familles. Troisièmement, ce projet simplifierait la vie des familles qui n'auraient à s'adresser qu'à un seul niveau de gouvernement. Et pour bien vous citer, pour ne

pas outrepasser ce que vous disiez, vous disiez: Mme Trépanier note toutefois que l'éventuelle mise en place d'une telle politique ne pourrait s'opérer qu'à moyen ou long terme puisqu'elle exigerait une analyse serrée des modalités de financement et, le cas échéant, des négociations avec le gouvernement fédéral.

Bon. D'accord à moyen terme, mais c'était il y a 10 mois de ça. On comprenait que ce ne soit pas le mois d'après que ça se mette en place. Mais là, on nous répète, 10 mois après, qu'il faut encore... Oui, il va falloir une analyse serrée des modalités. Mais est-ce que pour autant, c'est une difficulté insurmontable? Le Conseil du statut de la femme, avec les moyens qui sont à sa disposition, qui sont des moyens quand même réduits et limités, a fait une analyse du scénario de financement. Puis cette analyse détermine un coût brut du nouveau régime parental à 500 500 000 \$ à peu près. Puis il a envisagé divers scénarios de financement, soit le réaménagement des allocations de maternité à la naissance pour à peu près 150 000 000 \$, le rapatriement de la fonction - c'est comme ça que ça s'appelle - d'indemnisation du congé de maternité et du congé parental pour lesquels les travailleuses et travailleurs cotisent actuellement à l'assurance-chômage 309 000 000 \$.

Vous nous dites aujourd'hui, et on comprend ça, que ça se peut que ce soit réévalué, ce montant de 309 000 000 \$ évalué par le Conseil du statut de la femme, qui constitue la fonction d'indemnisation du congé de l'assurance-chômage parce que ça va être peut-être à la hausse, étant donné le congé parental et étant donné que ce congé parental peut être pris par l'homme et la femme et que, les hommes étant mieux payés, les femmes ne gagnant toujours que 65 % du salaire des hommes. C'est sûr que 60 % de 65 %, ça ne donne pas l'équivalent de 60 % de 100 %, n'est-ce pas? et que tout ça va être réévalué peut-être à la hausse. Mais dans la proposition des auteurs, il y avait aussi tout un scénario graduel. Par exemple, la première étape, ça pourrait être... parce que le Conseil du statut de la femme proposait également de confier à la Régie des rentes la responsabilité de gérer un régime de prestations parentales. Le Conseil du statut de la femme disait: Le nouveau régime pourrait être géré par la Régie des rentes qui rejoint les mêmes clientèles, qui possède la structure nécessaire à l'administration de prestations universelles et à l'administration de prestations variables selon le revenu.

Si'il y avait une volonté politique, il pourrait y avoir une sorte de mise en place graduelle parce que déjà, par exemple, on sait que dans le secteur public il y a ce congé à 90 % du salaire. Il existe déjà. L'idée, c'est de l'élargir aux travailleuses du secteur privé parce que les travailleuses du secteur public en bénéficient déjà. Comment en bénéficient-elles? Pourquoi ce serait si compliqué pour les travailleuses du

secteur privé et que ça a été si facile pour les travailleuses du secteur public? Parce qu'il y a eu une entente, comme il est possible qu'il y en ait en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, une entente en vertu de laquelle le gouvernement du Québec supplémente la prestation versée par l'assurance-chômage pour la partie qui est prévue dans la convention collective et qui est de compenser 90 % du salaire assurable, jusqu'à l'équivalent actuellement de 20 semaines.

Bon, bien ça pourrait commencer par l'équivalent pour les travailleuses du secteur privé et puis, ça pourrait, petit à petit, se mettre en branle sans difficulté. On l'a déjà dans le secteur public. Ça pourrait se mettre en branle par le biais de la Régie, qui pourrait le mettre en branle, mettre au moins le volet prestations variables selon le revenu. Et de toute façon, c'est financé par les employeurs et les travailleurs et travailleuses. Le ministre tantôt le rappelait et il avait raison de le rappeler. Le fédéral ne paie pas un sou. C'est pareil, pareil à la Régie des rentes du Québec. Pourtant, le gouvernement, c'est aujourd'hui qu'on va célébrer, souligner, commémorer le 25e anniversaire, je pense, de la Régie des rentes. Ça a été notre fleuron parce qu'on a décidé qu'en matière de compensation du revenu à la retraite, on allait prendre nos responsabilités. C'est payé par les travailleurs et les employeurs et c'est la Régie qui administre ça, et c'est un des meilleurs systèmes qui n'est, jamais critiqué, sauf parce qu'il ne couvre pas suffisamment.

(11 heures)

On pourrait faire la même chose. Il n'y a pas un sou qui vient d'Ottawa et, au moins, on pourrait reconnaître que c'est sûr que les travailleurs et les employeurs québécois paient plus que leur juste part dans cette partie-là d'indemnité parentale de l'assurance-chômage, parce que, nous, on a moins de naissances. On paie pour les congés à l'assurance-chômage qui se donnent dans les provinces qui ont un taux de natalité de 1,9 %, 2 % et 2,1 %, comme ça existe ailleurs. Alors, je ne peux pas comprendre. Si on me dit que oui, il faut faire des études, je dis: Oui, c'est vrai. Est-ce que ces études-là se font? Il n'y a jamais personne qui dit qu'on a mis sur pied un comité, le rapport nous est prévu pour telle date. Bon. Puis là, on peut toujours penser que, parfois, il y a des impondérables et que le rapport est retardé, mais est-ce qu'il y en a un comité qui est mis sur pied pour les évaluer ces coûts de rapatriement ou, en fait, pour évaluer le coût de la prestation variable, le montant qui est actuellement versé par les employeurs québécois et par les travailleurs et travailleuses québécois à la caisse? Si on me dit qu'il y a des études qui se font, qu'on doit attendre incessamment des conclusions, je me dis: Il y a à quelque part des gens qui sont conséquents par rapport aux bonnes volontés et aux objectifs qu'ils énoncent. Sinon, tout ça, c'est un prétexte

pour simplement mettre de côté une excellente proposition qui fait l'unanimité dans la société québécoise. Je vous remercie, M. le Président.

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

M. Bourbeau: Un mot, M. le Président. Je ne veux pas allonger le débat, mais une nouvelle que j'aimerais communiquer à la commission, c'est qu'on a reçu un fax, daté d'hier, du gouvernement de l'Ontario qui nous annonce le dépôt d'un projet de loi par le gouvernement de l'Ontario visant justement les normes du travail, où on dit qu'au terme de cette législation, chacun des parents qui travaille deviendra, pour la première fois, admissible à un congé parental non payé de 18 semaines pour prendre soin du nouveau-né ou de l'enfant que les parents viennent d'adopter. Ce congé s'ajoute au congé de maternité de 17 semaines qui existe déjà pour les mères. Donc, l'Ontario socialiste, néo-démocrate, qui est censé battre la marche dans les programmes sociaux, se donne un programme quand même qui est même moins généreux que le Québec en matière de ce congé parental là. Et il est dit dans le communiqué: Le ministère passera en revue l'expérience d'autres compétences, dont celle du Québec, qui lui servira de guide. Alors, déjà, en Ontario socialiste, on considère que le Québec agit comme un guide dans le domaine des normes du travail au Canada. C'est donc intéressant de voir comment la législation québécoise est considérée dans ce domaine-là. L'exemple du Québec, bien sûr.

Mme Harel: Espérons que le ministre, à l'article 35, va se servir de l'Ontario comme guide, au moment où on abordera les licenciements et les cessations d'emploi parce que là, M. le Président, je suis comme lassé d'entendre le ministre invoquer, comme il l'a fait hier, par exemple, qu'au Bas de l'échelle n'a pas suffisamment parié de la pause-café pour ne pas examiner la possibilité de la modifier, mais ne jamais se servir, s'inspirer des recommandations des organismes, comme la Commission des droits, Au Bas de l'échelle et les autres, pour modifier son projet de loi, mais toujours s'en inspirer quand ils n'ont rien dit pour ne rien en changer.

Alors, M. le Président, si le ministre nous cite l'Ontario pour ses dispositions concernant les congés de maternité, alors qu'il s'attende à ce qu'on lui demande aussi de nous le citer quand il s'agira des autres dispositions du projet de loi.

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

M. Bourbeau: M. le Président, ras-le-bol pour ras-le-bol, je peux dire que de ce côté-ci, on commence à en avoir pas mal ras le bol avec

les sermons de la députée de Hochelaga-Maison-neuve qui, à mon avis, aurait intérêt à s'attarder aux articles du projet de loi et à nous dispenser des longs discours qu'elle nous fait, des lectures interminables, des études du ministère de la Main-d'oeuvre que, de toute façon, on a devant nous. On n'a pas besoin de se les faire relire. On les a relues et relues avant de rédiger le projet de loi.

Elle pourrait se dispenser aussi de nous lire nos propres discours, M. le Président, qu'on a déjà lus puisqu'on les a prononcés. Quant à moi, je dois dire qu'au rythme où on va, ce midi, on aura eu l'honneur d'adopter 25 articles en 25 heures, ce qui est un rythme, M. le Président, vous le reconnaîtrez...

Mme Harel: Raisonnable.

M. Bourbeau: ...oui, raisonnable, très raisonnable. Je ne suis pas sûr que tous les membres de la commission sont de cet avis que c'est raisonnable de passer 25 heures... Il me semble que si les députés de l'Opposition sont intéressés à entendre un cours magistral de la part de la députée de Hochelaga-Maison-neuve, faites-vous un petit caucus en dehors des heures de la commission, puis faites-vous renseigner, si ça vous intéresse, je n'ai pas l'impression que ça vous intéresse plus que nous.

Alors, on pourrait peut-être se concentrer sur les articles et faire progresser le projet de loi comme ça a progressé, hier, à un moment donné, lorsqu'on a eu le malheur de perdre la députée de Hochelaga-Maison-neuve pendant quelques minutes.

Moi, M. le Président, je dis les choses comme je les pense, mais on ne continuera certainement pas, à mon avis, à un rythme semblable très longtemps. Si la députée de Hochelaga-Maison-neuve n'est pas intéressée à adopter le projet de loi, qu'elle le dise, M. le Président, et elle ira expliquer à la population pourquoi elle bloque l'adoption d'un projet de loi aussi important.

Mme Harel: M. le Président.

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

Mme Harel: Je voudrais à ce stade-ci dire au ministre que s'il maintient ce ton-là, il va confirmer ce qu'on pense de ce côté-ci. C'est le ministre le plus hautain, le plus arrogant et le plus aristocrate que l'on connaisse de ce gouvernement et la collaboration que nous avons des autres membres ministériels de cette commission est de loin supérieure à celle qu'il nous offre. M. le Président, nous faisons consciencieusement notre travail, comme nous l'avons fait dans tous les projets de loi antérieurs que nous avons étudiés en matière de politique sociale. Ce ne sont certainement pas les menaces voilées que le

ministre nous fait qui vont nous empêcher de continuer avec la même attention que nous faisons depuis le début de cette commission.

Le Président (M. Joly): Non, moi, je n'ai pas à juger des menaces que vous avez semblé percevoir, là. Je pense qu'il y a eu des énoncés de toutes parts et à vous, à ce moment-là, disons, selon la perception ou selon les attentes de chacun, d'en prendre votre parti, là. Mais moi, je vais voir au bon déroulement et au bon fonctionnement de la commission. Je veux maintenant reconnaître M. le député de Dubuc.

M. Morin: Merci, M. le Président. Évidemment, tout ce qui devait être dit l'a été par mes collègues, mais considérant la réaction du ministre, ça m'a stimulé pour dire ce que je n'avais pas l'intention de répéter. Mais, toutefois, ce sur quoi je voudrais attirer l'attention du ministre -- et comme moi, personnellement, mes préoccupations ce qui me préoccupé dans l'élaboration de mesures c'est toujours de faire le lien entre certains droits fondamentaux et la réalité, une forme de réalité qui m'assure la mise en application des normes qu'on établit. Puis, lorsque je perçois une difficulté d'application, c'est là que j'interviens.

En ce qui concerne les congés de maternité, c'est le même réflexe, je dis: O. K. on a invoqué le droit - Mme la ministre l'a mentionné - mais devant l'absence de rémunération, ça peut faire en sorte que l'application de ces congés, si valables soient-ils, risque de souffrir. Autrement dit, c'est que la mise à profit potentielle de ces congés risque quelque peu, là, de souffrir. Mais je vais profiter de l'occasion pour attirer l'attention du ministre sur certaines choses parce que... Par rapport aux difficultés, là, on a dit: O. K. c'est un pas, bon, puis il ne faut pas sauter d'étapes.

Mais la ministre, avec raison d'ailleurs, nous a attiré l'attention sur le droit de congé, qui est un élément fondamental et très important. Ça, je ne le conteste pas. Il y a juste une petite chose que je voudrais vous dire, c'est: Il faudra tenir le même langage tout le long. Parce qu'au niveau des congés de maternité, c'est vrai qu'il y a des droits qu'on retrouve dans la loi - et ça, je pense qu'on y souscrit en autant que les droits sont concernés - il y a quand même d'autres aspects à l'intérieur des normes minimales où les droits ne sont pas aussi consacrés que ça l'est au niveau de la maternité. À ce moment-là, bien, si vous voulez toujours tenir le même langage d'opposer à l'aspect rémunération ou d'autres modalités - pas des tracaseries - reliées évidemment à la mise en application, vous opposez les droits, bien sûr... Je me ferai un devoir de rappeler, là, ces choses-là où c'est inexistant et où ça me paraît quand même très important que les normes devraient reconnaître. Alors, je termine ici pour ne pas être

loin, puis quand même pas - surtout qu'il est tôt - trop tôt pour soulever l'ire du ministre. Alors, je m'arrêterai ici.

Le Président (M. Joly): Je crois que c'est déjà fait. Bon, est-ce que le paragraphe tel qu'amendé, le paragraphe 91... 81. 10 est adopté? Adopté?

M. Bourbeau:...

Le Président (M. Joly): Adopté. J'appelle donc le paragraphe 81. 11. M. le ministre.

M. Bourbeau: M. le Président, cet article circonscrit les limites à l'intérieur desquelles le congé doit être pris et c'est un ajout par rapport à l'avant-projet.

Le Président (M. Joly): Est-ce qu'il y a d'autres choses à ajouter? Mme la députée de Hochelaga-Malonneuve.

Mme Harel: Qu'est-ce que c'est la différence entre le projet de loi et l'avant-projet de loi?

M. Bourbeau: Il n'y avait absolument rien du tout là-dessus dans l'avant-projet de loi.

Mme Harel: Mais pourquoi avoir introduit... C'est parce que c'était une omission dans l'avant-projet de loi?

M. Bourbeau: On avait prévu d'inscrire cet article-là dans la réglementation et on a décidé de le mettre dans la loi plutôt que dans le règlement.

Mme Vermette: Monsieur, au niveau...

Le Président (M. Joly): Mme la députée de Marie-Victorin, s'il vous plaît.

Mme Vermette: Oui, au niveau de l'adoption, monsieur, on dit que dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié, dans le cadre d'une procédure d'adoption, l'enfant quand on va à l'extérieur d'un pays là, ça veut dire que...

Le Président (M. Joly):... c'est trois jours...

Mme Vermette:... est-ce qu'on considère le moment où il commence sa procédure qui est ici, parce que ça c'est très long, ou bien si ça commence quand il arrive dans le pays là-bas...

Le Président (M. Joly):... non mais il ne l'a pas l'enfant...

Mme Vermette:... et puis là, une fois que les papiers sont légalisés et puis qu'il peut

revenir avec l'enfant, c'est à quel moment? Parce que...

Le Président (M. Joly): Il faut qu'il l'ait légalement.

Mme Vermette: Mais légalement, il y a plusieurs étapes, dans un processus d'adoption internationale. Alors, c'est ça que je voudrais bien savoir.

Une voix: ...mais tu ne peux pas marcher par anticipation, tu peux te le faire enlever après.

Mme Vermette: Est-ce que c'est quand ils partent d'ici, pour s'en aller chercher l'enfant ou si c'est quand ils possèdent l'enfant dans le pays là-bas?

Le Président (M. Joly): Dans ma tête à moi non, je vais m'objecter à ça.

M. Bourbeau: L'article est clair. C'est le moment où l'enfant est confié aux parents. Donc, au moment où ils ont la...

Mme Vermette: Physiquement confié.

M. Bourbeau: ...possession physique...

Le Président (M. Joly): Physique, pas certifiée par fax, M. le ministre là. Pas une chose comme ça, là.

M. Bourbeau: ...de l'enfant. Non, non. Au moment où ils ont...

Mme Vermette: Non, mais M. le Président, je ne sais pas si vous connaissez comment se fait le processus d'adoption internationale...

Le Président (M. Joly): Oui, oui.

M. Bourbeau: C'est très long.

Mme Vermette: Ils ont la responsabilité de l'enfant, non pas physique, mais dès qu'ils reconnaissent un projet d'adoption; ils sont responsables de l'enfant, même si l'enfant est encore dans l'autre pays et puis que les parents sont ici aussi.

Donc, il y a une démarche, il faut qu'ils aillent là-bas dans le pays et qu'ils reviennent. Alors, on ne compte pas le temps où les parents doivent s'en aller dans le pays de l'adoptant. Ça ne fait pas partie du congé parental. C'est uniquement quand ils prennent, parce qu'il faut bien qu'ils se rendent dans le pays pour aller le chercher le bébé. Ce n'est pas la même chose qu'ici là.

Le Président (M. Joly): Je vais laisser

terminer...

M. Bourbeau: M. le Président, je pense...

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

M. Bourbeau: Je pense que Mme la députée de Marie-Victorin, qui manifestement est une experte en matière d'adoption, a un bon point, en ce sens qu'on me dit que, à partir du moment où on obtient un document certifiant que les parents ont à toutes fins pratiques, que l'adoption est faite, et que les parents ont la responsabilité de l'enfant, à ce moment-là, d'ailleurs elle vient de le dire elle-même, l'enfant devient leur responsabilité. Donc, je pense que le mot "confié" là, pourrait signifier qu'à partir du moment où les parents ont la responsabilité de l'enfant, on leur a confié l'enfant sans qu'ils aient l'enfant avec eux. D'ailleurs, il n'y a rien qui dise nécessairement que l'enfant doit toujours être avec les parents pour que l'enfant leur soit confié. Alors, dans ce sens-là, je pense qu'on pourrait interpréter l'article comme, dans le cas d'adoption, voulant dire que le congé peut commencer au moment où les parents ont la responsabilité de l'enfant.

Mme Vermette: Bon, est-ce que vous allez faire un amendement pour que ce soit plus clair? Parce que "confié", ça me donne l'impression que c'est confié physiquement là.

Une voix: Ça peut être interprété.

Mme Vermette: Ça peut être interprété de même aussi.

Le Président (M. Joly): Est-ce que si on changeait le mot "confirmé"...

Une voix: Elle a le dossier...

Mme Vermette: C'est parce que ça fait quatre ans que je m'occupe du dossier.

Une voix: "Confirmé", non?

Mme Vermette: Non, parce que, à force de travailler avec les parents, tu finis par comprendre...

Le Président (M. Joly): Nous avons la définition du Petit Robert; alors si vous voulez, on va se pencher sur la définition. S'il vous plaît, Mme la députée, pourriez-vous nous lire la définition, s'il vous plaît?

Mme Harel: Oui, la définition que l'on retrouve est la suivante: "Remettre quelqu'un ou quelque chose aux soins d'un tiers, en se fiant à lui". Donc remettre quelqu'un, c'est évidemment au sens, j'imagine, physique?

Mme Vermette: ...ça me donne... physique.

Mme Harel: "...abandonner, laisser, confier l'un de ses enfants à un ami."

Le Président (M. Joly): C'est un transfert, "body-body".

Mme Harel: Oui, c'est ça.

Le Président (M. Joly): Si on mettait "confirmé", madame...

Mme Vermette: C'est confier physiquement. Tu sais, tu vas dans le pays, ils te confient l'enfant au moment où tu légalises tous les papiers... (11 h 15)

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

M. Bourbeau: On va évaluer la demande de la députée de Marie-Victorin pour savoir... en fait ce qu'on va faire, c'est qu'on va s'informer pour savoir si le mot "confier" est suffisamment souple et suffisamment fort pour comprendre les propos qu'elle a prononcés, pour les inclure. Si vous voulez, on va suspendre l'article 81.11 pour quelques minutes. On va faire des vérifications d'ordre juridique. Et s'il apparaissait que ce mot-là n'est pas suffisamment fort ou complet pour comprendre ce qu'entend la députée de Marie-Victorin, on pourra le modifier ou ajouter quelque chose.

Le Président (M. Joly): Alors, nous allons suspendre l'article 81.11 et j'appelle l'article 81.12. M. le ministre.

M. Bourbeau: Cet article régit l'avis qui doit être donné à l'employeur avant la prise du congé parental.

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

Mme Harel: M. le Président, faut-il le lire en référence à 81.6, deuxième alinéa? Ou s'il n'y a pas nécessité d'avoir... Est-ce que ça pourrait être moins de trois semaines si tant est qu'il pouvait y avoir un certificat médical attestant de la nécessité d'un tel congé, par exemple? J'imagine qu'un congé comme ça pourrait ne pas être envisagé par le parent. En fait, ne pourrait être envisagé que le congé rémunéré, mais peut-être, compte tenu de l'état de santé de l'enfant, le parent décide de prendre congé... Est-ce qu'à ce moment-là, si on n'a pas la même réserve qu'en 81.6, deuxième alinéa, si les trois semaines ne sont pas complétées, est-ce qu'il n'y a pas danger...

M. Bourbeau: M. le Président, on n'a pas

besoin de certificat médical. Dans le cas de la grossesse, c'est parce que le congé doit être pris à partir d'un nombre de semaines considérant la date prévue pour l'accouchement. Donc, ça prend un certificat médical pour attester de cette date-là. Mais dans le cas du congé parental, comme il n'y a pas d'accouchement prévu, il n'y a pas lieu d'avoir un certificat médical. Le congé n'est pas donné en fonction d'un accouchement mais en fonction du fait qu'un bébé est né.

Mme Harel: Oui, je veux bien croire. Sauf qu'habituellement le congé débute quelques semaines avant l'accouchement. Je ne sais pas selon les...

M. Bourbeau: Le congé de maternité.

Mme Harel: ...le congé de maternité, oui.

M. Bourbeau: Mais là on parle du congé parental.

Mme Harel: Oui, tout à fait. Mais l'un suit l'autre, évidemment.

M. Bourbeau: Pas nécessairement.

Mme Harel: Pas nécessairement, non. Mais si le congé de maternité, par exemple... même en l'absence d'un congé de maternité, s'il y a un congé parental qui est ouvert et que la personne, par exemple, n'a pas pensé l'utiliser parce qu'elle veut retourner au travail mais qu'il s'avère pour la santé de l'enfant... Parce que là, il faut dire que ce sont des nouveau-nés. Si elle a pris 4 semaines de congé de maternité avant l'accouchement, par exemple, il lui en reste 12 après l'accouchement...

Mme Trépanier: Elle a décidé durant sa grossesse qu'elle ne prendrait pas le congé parental. Arrive la naissance et l'enfant a un problème quelconque. Elle décide de prendre son congé parental. Est-ce que les trois semaines d'avis seront nécessaires? C'est ça que vous voulez savoir?

Mme Harel: Oui. S'il y a un certificat médical. Finalement, les trois mois, ça lui donne 12 semaines, par exemple si elle a pris... Habituellement, il y a 4 semaines avant l'accouchement et 12 semaines après. Les 12 semaines après, ça lui donne donc deux mois et une semaine après la naissance de l'enfant, grosso modo, pour envoyer son avis à l'employeur. Mais s'il s'avère, par exemple dans certains cas, il peut se produire... je veux dire, la vie humaine n'est pas encore sous le contrôle de l'ordinateur et s'il s'avère qu'il y a des complications on peut dire par exemple: Oui, ça va bien, l'enfant va être en forme. Et tout à coup il nécessite une

opération ou... bien, en fait ça arrive, hein? Est-ce qu'il ne faudrait pas prévoir tout simplement une disposition, comme en 81.6 pour le congé de maternité, cette fois pour le congé parental pour que, s'il y a certificat médical qui atteste la nécessité, là, il puisse faire défaut d'envoyer l'avis de trois semaines?

Le Président (M. Joly): Est-ce que... Oui, Mme la ministre, s'il vous plaît.

Mme Trépanier: M. le Président, quand on dit qu'on doit indiquer à l'employeur la date du début du congé et celle du retour au travail, dans ce cas-ci, c'est bien évident que le début du congé, ça, il va en être avisé. Alors, ça, ce serait une prolongation, dans le fond, du congé. C'est sûr que, d'une part, il y a des impondérables chez les parents. Il y a aussi des impondérables chez l'employeur. Il faut qu'il s'organise, mais...

Mme Harel: Oui, il faudrait vraiment que ce soit sur certificat médical, parce que, en l'absence d'un certificat médical, il faut quand même qu'il y ait clairement indiqué la nécessité d'envoyer un avis.

Mme Trépanier: Ça me touche particulièrement parce que j'ai été prise dans une situation comme ça.

Mme Harel: Avec un employé?

Mme Trépanier: Il n'y avait pas de congé parental, mais avec un enfant qui est né avec des problèmes et qui a pris six mois de notre temps. Ce n'était pas prévu. Alors, c'est sûr que ça peut arriver.

Le Président (M. Joly): Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière.

Mme Carrier-Perreault: M. le Président, un peu en rapport avec ça....

Le Président (M. Joly): Si vous voulez parler un petit peu plus fort, s'il vous plaît.

Mme Carrier-Perreault: Oui, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Merci.

Mme Carrier-Perreault: Un congé parental peut être pris par le père et par la mère, un ou l'autre, et dans le cas du père, on parlait hier, pour un accouchement, on prévoit une date. Un enfant, ça n'arrive pas nécessairement la date où c'est supposé arriver, et là on nous dit: "...peut débuter au plus tôt le jour de la naissance", bon, ça c'est celui précédent, ou sans ça ça prend trois semaines d'avis. Alors, écoutez, le père qui,

lui, décide - je vais parler par exemple, ça va mieux - il s'entend, ils se sont entendus ensemble, qu'il va prendre son congé parental de 34 semaines, mettons, et il pense que l'accouchement va avoir lieu telle date. Sauf que ça ne marche pas comme ça, je ne sais pas, il peut avoir un bébé prématuré, ou quoi que ce soit, ça veut dire quoi? Ça veut dire que, dans le même sens, il a besoin de trois semaines d'avis. Donc il y a comme un problème au retour et tout ça. Y a-t-il quelque chose? Qu'est-ce qui prévoit que le père peut s'en servir à partir du moment de la naissance?

M. Bourbeau: Je regarde ici le texte de l'article 81.12. C'est marqué que le congé peut être d'au moins trois semaines. Si le père a le moindre doute que l'accouchement peut être prématuré, il peut donner son avis deux mois avant en disant, surtout si c'est planifié comme vous le dites, là, dès que la mère prend son congé de maternité, disons quatre semaines ou six semaines avant l'accouchement, le père peut, dès lors, envoyer son avis avisant l'employeur que, à la naissance... Là on parle du congé parental. Il n'est pas obligé que ce soit exactement trois semaines avant.

Mme Carrier-Perreault: C'est marqué: "Au moins trois semaines".

M. Bourbeau: Oui, alors ça peut être quatre ou cinq semaines. Il peut envoyer son avis longtemps d'avance.

Une voix: Au minimum trois semaines.

Mme Carrier-Perreault: Ça veut dire qu'il est aussi bien de le dire au début, là, au moins trois semaines. Il dit: Bon, on attend un enfant aux alentours de telle date, donc je vais... C'est parce...

Mme Harel: Il va d'abord prendre le congé de paternité payé.

M. Bourbeau: Oui.

Mme Harel: Il va d'abord prendre le congé de paternité payé avant de prendre le congé parental.

Mme Carrier-Perreault: Oui, ça c'est sûr.

M. Bourbeau: Le jour de la naissance.

Mme Carrier-Perreault: Mais trois semaines, il y a un laps de temps entre les deux.

Une voix: Le congé de paternité...

Une voix: ...que ça touche moins...

Mme Carrier-Perreault: C'est parce que quelque part, si avec un certificat médical il n'a plus besoin d'avis, le père non plus n'en aura plus besoin s'il y a un certificat qui dit que c'est fait...

M. Bourbeau: À travers tout ça, il faut aussi ne pas oublier qu'il y a un employeur, souvent une petite PME, qui n'a pas beaucoup de travailleurs et qui doit aussi chercher à s'organiser pour remplacer le père.

Une voix: Mais ça lui fait cinq jours.

Mme Trépanier: C'est ça. Il y a quand même un jeu de cinq jours et...

Mme Carrier-Perreault: Si on parle du certificat, s'il y a un certificat comme quoi la naissance s'est faite et tout ça...

Une voix: Supposons que le bébé soit prématuré, qu'il arrive là, qu'est-ce que vous faites?

Mme Carrier-Perreault: Ce n'est pas un cas courant mais ça peut arriver.

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

Mme Harel: Il faut comprendre, par exemple, quelqu'un prend un congé de maternité, peut-être quelques semaines avant, en général peut-être un mois, peut-être quatre ou cinq semaines et ensuite, prend les semaines qui restent, peut-être 12 ou 13, et revient au travail comme prévu et là, il peut utiliser les 5 jours mobiles, disons les 5 jours... Non, peut utiliser les 5 jours, par exemple, la mère prend son congé de maternité, il y a une date qui est prévue où elle espère pouvoir retourner parce qu'il arrive aussi qu'il puisse y avoir un problème de revenu. Alors, elle espère retourner. Elle retourne effectivement, mais ça a l'air qu'il y a des complications. À ce moment-là, ça peut être des complications à cause de l'allaitement, ça peut être des complications à cause de toutes sortes de choses. Là, elle peut quand même prendre les 5 jours que prévoit le congé mobile. Elle peut toujours les prendre, ces 5 jours-là. Elle peut s'absenter pendant 5 jours pour remplir des obligations.

Mme Trépanier: Ah! Des obligations familiales.

Mme Harel: Reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation.

Mme Trépanier: Bien là, elle prendrait 5 jours en ligne. Ce n'est pas prévu comme ça, hein?

Mme Harel: Non. Mais elle le pourrait. Je veux dire que ce n'est pas impensable que ce le soit aussi.

Mme Trépanier: Mettons qu'on étire. Mais... Oui, ce n'est pas impensable.

Mme Harel: En fait, ce n'est pas compliqué. Au regard de l'employeur, il y a un avis...

Mme Trépanier: Ça ne règle pas le cas de l'employeur, par exemple.

Mme Harel: C'est ça. Exactement. C'est peut-être mieux d'ailleurs de donner la possibilité, s'il y a un certificat médical qui va attester du besoin...

Mme Trépanier: Oui. Parce que sans ça, il pourrait quand même y avoir...

Mme Harel: Parce qu'il n'y a pas besoin de certificat médical dans les 5 jours.

Mme Trépanier: Non.

Mme Harel: Tandis qu'on serait mieux de mettre un certificat médical avec le congé parental.

Mme Trépanier: Parce que sans ça n'importe qui pourrait le prendre...

Mme Harel: Voilà.

Mme Trépanier: ...pour des raisons pas très majeures.

Mme Harel: Parce que le congé parental peut être pris pour 2 ou 3 semaines, pas nécessairement pour les 34 semaines, hein?

Mme Trépanier: Parce que les 5 jours pour activités parentales - comment on l'appelle donc?

Mme Harel: Mobile.

Mme Trépanier: Pour obligations familiales, moi, je tiens absolument à ce que ce soit pris une journée à la fois. L'objectif de ça, ce sont les imprévus. On parlait des urgences hier.

Mme Harel: Oui.

Mme Trépanier: Ce n'est pas d'ajouter un congé de maternité ou...

Mme Harel: Oui.

Mme Trépanier: Il faut la garder, cette possibilité.

Mme Harel: Mais, à ce moment-là, vaut

mieux...

Mme Trépanier: Donc, avec un certificat médical...

Mme Harel: ...qu'il n'y ait pas détournement, par exemple. Si, par exemple, la personne doit retourner... C'est indiqué qu'elle retourne le 20. Et il s'avère y avoir des complications. Là, elle va pouvoir se retourner sur le congé d'obligations, si tant est qu'on n'a pas aménagé quelque chose qui fait qu'elle peut prendre le congé parental.

Mme Trépanier: Oui. Je ne sais pas si les gens...

Le Président (M. Joly): Mme la députée de Marie-Victorin.

Mme Vermette: Oui. On continue toujours la discussion, mais pour aller dans le sens que ma collègue des Chutes-de-la-Chaudière a apporté tantôt, c'est vrai que ce sont des exceptions, mais il y a tous les bébés prématurés qui peuvent arriver à cinq ou six mois de grossesse, sept mois de grossesse. Même si tu as prévu donner trois semaines, tu peux prendre tes cinq jours de congé, mais, en fait, tu ne pourras pas donner ton avis de trois semaines, le bébé est là, il est arrivé. On fait quoi avec ça pour prendre le congé parental? On sait fort bien que si c'est un bébé prématuré dans certains cas, c'est là que tu as besoin, en fin de compte, de la part du parent, du père en tout cas, pour aider parce qu'il faut que tu ailles à l'hôpital à tous les jours faire nourrir le bébé. C'est la nouvelle procédure, elle est très lourde pour les parents quand ils ont un prématuré.

Le Président (M. Joly): Merci Congé de maternité et congé parental, je pense qu'il faut faire la différence.

Mme Vermette: Non, non. Moi, je parle du congé parental parce que tu as cinq jours de congé de naissance, mais après ces... Ça ne fait pas tes trois semaines, tu ne peux pas le dire avant trois semaines, c'était prévu pour neuf mois et il arrive à cinq mois, cinq ou six mois ou sept mois, en tout cas, quelque chose comme ça. Et ça arrive malheureusement.

Le Président (M. Joly): Mme la ministre.

Mme Trépanier: En y réfléchissant bien, je pense que ce serait difficile que la banque de cinq jours soit prises consécutivement parce que c'est bien dit "pour des circonstances hors de contrôle". Une journée, ça va, mais la deuxième journée, on va invoquer qu'on peut peut-être avoir le contrôle de la situation.

Une voix: Il y a cinq jours à la naissance.

Le Président (M. Joly): Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière.

Mme Carrier-Perreault: C'est juste parce que..

Le Président (M. Joly): Essayez de ramasser la balance des idées.

Mme Carrier-Perreault: D'autant plus que si ce n'est pas possible de prendre la banque de cinq jours dans un cas comme ça, ça devient encore plus important, à mon avis, qu'il y ait quelque chose qui se passe au niveau de ces trois semaines-là, parce que les 34 semaines comme telles ne sont pas obligatoirement consécutives, on l'a dit. Le père, souvent, va prendre un congé pour les relevailles en termes de, il va s'en venir à la maison, il va prendre trois semaines peut-être, deux ou trois semaines, mais s'il faut qu'il le dise trois semaines avant et qu'il y a un problème, bien, ça ne marche plus l'affaire. C'est dans ce sens-là.
(11 h 30)

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

M. Bourbeau: M. le Président, quand on va arriver à l'article 41, on va s'assurer que le pouvoir réglementaire qu'on a sera en mesure de couvrir cette situation-là, et on le couvrira dans le règlement. Alors, ça permettra de s'ajuster à cette situation-là, puis s'il y a d'autres situations semblables qui seront soulevées, on s'arrangera pour que le règlement puisse prévoir assez de souplesse pour couvrir ces situations-là. On le verra à l'article 41 tantôt.

Mme Harel: Mais pourquoi l'avoir introduit à l'article 81.6, l'avis de moins de trois semaines, si le certificat médical atteste du besoin, puis ne pas le prévoir pour le congé parental?

M. Bourbeau: Parce que, dans le congé parental, c'est une situation exceptionnelle qui ne se présente pas tellement souvent, tandis que dans la naissance, ça prend un avis médical pour être capable d'évaluer la date de la naissance.

Mme Harel: Non. Ce n'est pas un certificat médical sur la date de la naissance; il y a un autre certificat sur la date de la naissance. Ce n'est pas le même. Ça, c'est un certificat médical.

M. Bourbeau: Attestant de la grossesse, c'est ce qui est marqué.

Mme Harel: "Atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre", ce n'est pas attestant de la date de

l'accouchement, ça.

M. Bourbeau: Est-ce que la députée parle du certificat médical attestant de la grossesse?

Mme Harel: Non. Attestant de la grossesse, vous le retrouvez à quel article?

M. Bourbeau: Article 81.6.

Mme Harel: Oui. Je parle du deuxième alinéa.

M. Bourbeau: Ah! du deuxième alinéa. Ah bon!

Mme Harel: Oui. C'est un certificat médical qui atteste du besoin de cesser le travail dans un délai moindre.

M. Bourbeau: Oui. Je comprends, oui. C'est parce que des complications inhérentes à la grossesse, c'est quand même assez fréquent; enfin, ce n'est pas anormal, alors que des complications...

Mme Harel: Inhérentes au nouveau-né, c'est assez fréquent.

M. Bourbeau: Oui, mais, après le congé de maternité, c'est quand même moins fréquent. Le congé de maternité est quand même pris pour permettre au nouveau-né de se replacer.

Mme Harel: C'est à cause de l'article 81.13 que ça cause un problème. C'est parce que, à l'article 81.13, on dit que la personne ne pourra pas reprendre son travail avant le temps, si vous voulez, sans avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines.

Moi, je fais l'hypothèse suivante: bon nombre de travailleuses vont vouloir reprendre, après le congé de maternité, de l'assurance-chômage, mais il n'y en a pas tant que ça, dans notre société, qui vont pouvoir se payer des congés pas payés; il n'y en a pas tant que ça. Je ne le dis pas pour déplaire au ministre, je ne veux pas lui plaire non plus, mais je le dis parce que c'est la vérité. C'est tout simplement la vérité.

Le Président (M. Joly): Vous ne ferez pas d'effort particulier.

Mme Harel: Non, je ne ferai pas d'effort non plus. Après 18 semaines à 60 % du salaire, il y en a pas mal qui vont avoir pas mal hâte de retourner travailler. 60 % du salaire, je ne sais pas si vous le savez, c'est une grosse perte. S'il fallait qu'on soit payés à 60 % de notre salaire, surtout que ce sont des gens qui ont des obligations, ce n'est pas... Ils ne vont pas payer 60 % du loyer, 60 % de la commande, etc. La com-

mande, c'est à 100 %, le loyer, c'est à 100 %, etc. Donc, je fais l'hypothèse qu'il va y avoir pas mal de travailleuses qui vont prendre le congé de l'assurance-chômage, mais qui vont donner, comme avis de retour, oui, dès qu'elles ne seront plus payées. Et s'il y a des complications, c'est qu'en vertu de l'article 80..., ils ne vont pas donner, si vous voulez, un avis de congé parental sans salaire au cas où ils en auraient besoin. Là, s'ils en ont besoin, ils vont être mal pris à cause de l'article 81.13, sachant qu'il leur faut trois semaines avant de retourner au travail s'ils ont décidé de... même si l'enfant a des complications à la naissance, par exemple, ou des complications avec l'allaitement, parce que ça arrive, en fait, des complications. Actuellement, il y a un plus fort taux d'enfants prématurés qu'il y avait il y a 50 ans. C'est incroyable. On dirait que plus les conditions générales s'améliorent, plus il y a des complications et ça vaut pour l'allaitement aussi.

Alors, il peut arriver qu'il y ait une sorte de "no man's land", d'abord, parce que la date qui a été envoyée à l'employeur pour reprendre le travail, ça va être une date, par exemple, immédiatement après le congé. Puis là, il aurait fallu qu'elles prévoient trois semaines avant, retarder le congé de quoi? d'une semaine, de deux semaines? Mais là, il faut qu'en vertu de l'article 86.13, elles avertissent si elles veulent revenir trois semaines d'avance. Donc, il va y avoir une sorte de tentation d'envoyer un avis chaque semaine. Une semaine, on va envoyer l'avis pour pouvoir peut-être prendre un congé parental d'une semaine, parce que l'idée... ça ne sera pas de prendre le plus possible de congés parentaux, à mon point de vue, sauf dans certains milieux. L'idée, ça va être d'en prendre le moins possible, juste le nécessaire, en tout cas. Puis le juste nécessaire, compte tenu de l'application de tous les articles les uns par rapport aux autres... il faut envoyer trois semaines d'avance un avis si on veut retourner au travail. Alors, la personne va dire: Ah bien! peut-être qu'une semaine va être suffisante. J'en demande une. Puis là, elle va envoyer cet avis-là trois semaines avant. Puis là, si elle a besoin d'une autre semaine, il va falloir qu'elle envoie un autre avis la semaine d'après, que ça lui en prend une deuxième. Vous voyez? Tout ça aurait pu, pourrait se régler parce qu'un certificat médical attesterait que... Puis le certificat médical, là, il faut quand même qu'il atteste que c'est nécessaire.

Le Président (M. Joly): M. le ministre, est-ce que vous aimeriez commenter les propos avancés?

M. Bourbeau: Bien, M. le Président, il y a peut-être quelques complications qui vont arriver à l'occasion, mais il faut aussi penser qu'il y a aussi quelques entreprises qui auraient des complications si on ne leur donnait pas de

préavis de retour. Il faut bien penser que, quand une femme s'absente pour cause de maternité, elle est remplacée pendant plusieurs semaines, 18 semaines. On engage des gens pour les remplacer. On doit aussi donner un préavis de départ à ces nouvelles personnes-là. Alors, nous essayons de prévoir une législation qui est équitable autant envers la femme qui a eu un enfant qu'envers l'employeur qui est souvent une petite PME et envers l'autre femme ou la personne qui a été engagée pour remplacer la personne absente, et qui a droit aussi à un préavis avant de perdre son emploi temporaire. Donc, malheureusement, on doit travailler avec ces contraintes-là.

Mme Harel: Mais le ministre reconnaît-il que...

Le Président (M. Joly): Allez, Mme la députée.

Mme Harel: ...un avis, un premier avis, peut être modifié par un avis subséquent?

Le Président (M. Joly): Je m'excuse. Je ne suis pas le coupable, Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière. Sans lancer la pierre à Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, déjà dans l'enthousiasme, elle s'est glissée dans la conversation. Alors, je lui pardonne et je suis convaincu qu'à l'avenir, elle s'adressera à la présidence.

Mme Harel: Vous avez raison.

Le Président (M. Joly): Merci.

Mme Harel: ...prédécesseur est pour moi.

M. Bourbeau: Je voudrais savoir de quel avis parle la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Du congé parental.

M. Bourbeau: L'avis de l'article 81.13 ou l'avis... Parce que tantôt, on parlait de l'article 81.13, là.

Mme Harel: Oui, il y a l'article 81.10. Excusez-moi, là...

M. Bourbeau: Mais parlez-vous de l'avis de retour à l'article 81.13 ou parlez-vous de l'avis de l'article 81.06 ou de l'article 81.10?

Mme Harel: L'article 81.10 prévoit un avis de trois semaines...

M. Bourbeau: Dans le cas du congé parental?

Mme Harel: Dans le cas du congé parental. En fait, c'est l'article 81.12. Excusez-moi, là,

c'est l'article 81, qui prévoit un avis de trois semaines dans le cas du congé parental. Est-ce que cet avis de congé parental comme... moi, je pense qu'il faut quand même faire le scénario que l'avis de congé parental peut être envoyé pendant le congé de maternité. Une personne n'ayant pas, avant l'accouchement, prévu en prendre un, puis se trouvant dans la nécessité, à cause des suites de l'accouchement, de prendre un congé parental, cet avis-là de congé parental pourra-t-il être modifié par un avis subséquent?

M. Bourbeau: Est-ce que la députée de Maisonneuve, pour bien comprendre sa question, parle à 81.12 d'une personne qui est en congé de maternité, qui donne un avis de retour au travail, la date du début de son congé parental et de son retour au travail, et qui décide subséquemment de modifier ces dates de début de congé parental et de retour au travail, soit en les reculant dans le temps, ou... C'est ça, dans le fond? C'est ça que vous voulez dire?

Mme Harel: Oui, parce que, finalement, c'est en application des différents articles, parce que vraiment, la salariée, quand elle va quitter pour son congé de maternité, elle va indiquer qu'elle quitte pour le congé de maternité, puis elle va indiquer sa date de retour. Dans son congé de maternité, il y en a une date de retour. Ça, c'est la date de retour du congé de maternité. Et il est possible qu'un assez grand nombre souhaite le retour après les 18 semaines. Et puis, il est possible aussi qu'après l'accouchement, à cause de l'accouchement ou pendant le congé de maternité, il y ait finalement un avis qui soit envoyé, qui n'était pas prévu avant, pour utiliser le congé parental.

Donc, l'avis peut être envoyé, par exemple, suite à des complications avec l'enfant parce que ça va mal ou parce que ça va bien. Ça peut être les deux aussi dans un sens. Si l'avis est envoyé, est-ce que subséquemment, là, pendant le congé de maternité, la personne dit: Bien, moi je rentre après 18 semaines; pendant le congé de maternité, elle envoie un avis disant: Non, je vais prendre un mois de congé parental...

M. Bourbeau: La personne en question dont vous parlez dans votre question hypothétique, est-ce qu'elle avait donné un avis de congé parental ou elle n'en avait pas donné?

Mme Harel: Quand elle quitte, là, elle quitte avec un avis de congé de maternité.

M. Bourbeau: Et une date de retour au travail.

Mme Harel: Et un retour si vous voulez, mettons 18 semaines. Elle quitte le 1er juin, n'est-ce pas, et puis elle veut rentrer quatre mois et demi plus tard. Donc, elle rentre le

15 septembre, n'est-ce pas, et puis la dernière semaine d'août, elle envoie un avis, trois semaines avant, pour un congé parental de deux mois parce qu'il y aurait eu des complications qui se seraient présentées. Donc, deux mois à partir du 15 septembre, c'est le 15 novembre. Mais en cours de route, ça se règle, puis elle voudrait rentrer plus tôt. Alors, peut-elle envoyer un avis, par exemple, le 1er octobre, pour dire: je rentre le 20 octobre et non pas le 15 novembre?

Une voix: Elle peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu, si elle donne un avis de trois semaines ...

M. Bourbeau: 81.13. "Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 81.6 et 81.12 ou par un règlement pris en vertu de l'article 81.7 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines..."

Mme Harel: Bon, alors l'autre question, dans la dernière semaine d'octobre, peut-elle envoyer un nouvel avis, disant: Je ne rentre pas le 15 novembre, mais je demande un autre mois ou deux autres mois pour le congé parental? Elle en aura pris juste un, là. Vous comprenez. Son congé de maternité finit le 15 septembre. Il y a toutes sortes de complications et puis on lui dit qu'il faut une opération. Elle dit: Bon, pas nécessairement par enchantement, là, par enthousiasme, mais elle prend deux autres mois, par exemple, jusqu'au 15 novembre. Puis là, il s'avère qu'en octobre, je ne sais, il y a des suites, ça arrive dans la vraie vie et puis là, elle écrit trois semaines, un avis disant: Je voudrais rentrer juste en janvier. Est-ce que - je repose ma question - un avis peut être modifié par un avis subséquent?

M. Bourbeau: ...qui se pose là, c'est que l'employeur, lui, va être comme un yo-yo là-dedans, sujet à des avis réguliers disant: On retarde, on retarde. Bon, je comprends les raisons qui pourraient justifier ce retard-là, qui sont très probablement dans la plupart des cas très justifiées, mais il pourrait y avoir aussi des cas d'abus, où une personne décide de faire un voyage. Elle se paie une vacance, je ne sais pas moi et elle pourrait comme ça abuser d'une situation où l'employeur serait complètement sur la sellette, ne sachant pas sur quel pied danser.
(11 h 45)

Pour l'instant, on ne prévoit pas, ici, allonger ou retarder à la volonté du travailleur les dates de début d'un congé parental. Ce qu'on peut faire, cependant, si on veut vous suggérer des cas comme ceux-là, on va se donner, selon le pouvoir réglementaire, la possibilité de s'ajuster aux situations qui pourraient se présenter. Au moins, dans un règlement, on pourra moduler

selon les cas et on pourra l'amender plus facilement qu'une loi. Si on fige dans la loi des normes très strictes, très précises et qu'après ça on voit que ça ne correspond pas à la réalité, on va être pris avec une loi coulée dans le béton, alors que dans la réglementation, il m'apparaît que ça serait plus facile de s'ajuster.

Le Président (M. Joly): Je vais reconnaître Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve et par après je vais reconnaître Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière.

Mme Harel: Oui, M. le Président, je pense qu'on peut convenir que ce serait plus efficace de procéder dans le cadre d'une disposition réglementaire, mais dans la mesure où il y a une intention gouvernementale de le faire. Et là, avec les propos que le ministre nous a tenus on n'est plus sûrs qu'il y a une intention gouvernementale. Parce que sinon, ça veut dire qu'il faut prendre le congé parental, excusez-moi, mais d'une seule "shot", les 34 semaines continues, par un seul avis. Hein? Parce que ça pourrait être 34 semaines continues, par des avis successifs, et je trouverais ça raisonnable que ces avis ne soient pas futiles mais qu'on exige un certificat médical. Mais ça serait invraisemblable... Sinon, on va suggérer fortement à tous les organismes de défense d'une centrale syndicale de recommander aux femmes du Québec d'envoyer leur avis de congé de maternité et d'envoyer leur avis de congé parental en même temps et de prendre les deux pour se garantir qu'elles vont y avoir droit, quitte par la suite, quand elles le jugeront nécessaire, à envoyer l'avis de 81.13 pour retourner au travail. Je pense que ça va être la meilleure façon. Parce que ça va être la seule façon qui va leur garantir d'avoir accès. Parce que si au moment où elles prennent leur congé de maternité elles envoient un avis comme quoi elles entrent et qu'ensuite il y a des complications, là elles vont se trouver dans un dédale de complexités administratives. Parce que le ministre nous a dit: L'avis ne pourra pas être modifié par un avis subséquent, l'avis de congé parental. Alors, si elles ont envoyé un avis disant qu'elles allaient prendre un mois seulement, elles ne pourront dire ensuite: Bien...

M. Bourbeau: Ce sera facile à ce moment-là. S'il y a le moindre doute, tout ce qu'elle aura à faire, à la fin de son congé de maternité, c'est d'envoyer un avis de 34 semaines disant qu'elle va prendre 34 semaines, avec la date de retour à la fin de ces 34 semaines, ce qui est le maximum. Et là, elle s'ajustera au fur et à mesure. Si jamais elle voit qu'elle peut rentrer plus tôt, elle enverra l'avis en vertu de l'article 81.13 et là elle aura toute la flexibilité.

Mme Harel: C'est ça. Mais là, l'employeur lui...

Le Président (M. Joly): O.K. S'il vous plaît, vous adresser à la présidence. J'ai trois ou quatre personnes qui veulent intervenir. Je voudrais conserver le contrôle et je voudrais faire en sorte que le mandat qui m'est dévolu soit exécuté dans ce qu'on peut appeler le respect, si vous voulez, de la bonne procédure. Alors, je vais reconnaître Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière. S'il vous plaît.

Mme Harel: Il y a juste elle qui n'est pas prête, M. le Président.

Mme Carrier-Perreault: Merci, M. le Président. Ça va être très bref.

Le Président (M. Joly): Je m'excuse mais elle est prête, Mme la ministre. Elle est prête depuis déjà un bon bout de temps. Déjà elle a levé la main d'une façon peut-être un peu, je dirais... oui, un peu réservée, parce qu'elle ne voulait pas s'interposer, mais je la reconnais.

Mme Carrier-Perreault: Non, écoutez, M. le Président, ça va être très bref. Je suis d'accord quand le ministre dit que l'employeur a droit à des préavis. Ça, c'est tout à fait normal et correct parce qu'il doit être prévenu pour s'organiser en conséquence. Mais je partage beaucoup les propos de ma collègue de Hochelaga-Maisonneuve qui a parlé avant moi, finalement, et elle le dit beaucoup mieux que j'aurais pu le faire moi-même. Je suis tout à fait d'accord avec elle et je pense que ça peut être aussi dommageable qu'il n'y ait rien que s'il y avait quelque chose. Le ministre disait: Il pourrait y avoir des congés qui soient pris pour des vacances, pour partir en voyage, etc. Bien, écoutez, si ça prend un certificat médical qui prouve qu'il y a quelque chose qui se passe quelque part, ou qu'il y a quelque chose d'important, je pense que ça vient limiter des choses. Ça ne peut pas nuire aux employeurs. Ça va être bien plus nuisible s'il faut que tout le monde commence à demander 34 semaines sans les prendre nécessairement et revenir n'importe quand, alors que lui, l'employeur, va avoir prévu des remplacements pour 34 semaines. Je ne le sais pas, mais quelque part, je trouve que, en tout cas, c'est dangereux.

Le Président (M. Joly): Mme la ministre de la Condition féminine, responsable de la Famille. À votre tour, madame.

Mme Trépanier: M. le Président, il ne faudrait pas, en essayant de trouver des stratégies, pénaliser les femmes non plus. Ce que madame - c'est compliqué, votre nom de comité, *heln*, Hochelaga-Maisonneuve - dit: Il faudrait demander, donner l'avis pour tout congé de maternité et parental à la fois. Attention! Elle se priverait de la possibilité de fractionnement

parce qu'elle a droit... La mère peut revenir après son congé de maternité et prendre son congé parental à un autre moment, elle se priverait de ça. D'autre part, le ministre vous donne l'ouverture de regarder dans le pouvoir réglementaire, dans le règlement. On n'y avait pas pensé avant, il y a peut-être des choses... en tout cas, il y avait un avis, tout à l'heure, dont on parlait. On serait peut-être mieux de se garder cette ouverture-là que de figer ça dans la loi. Parce que je suis sensible aussi, Mme la députée est très sensible à ça du côté de l'employeur aussi, pour ne pas qu'à long terme on pénalise les femmes. Alors, ce serait peut-être un *modus vivendi*.

Le Président (M. Joly): Merci, Mme la ministre. Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, s'il vous plaît.

Mme Harel: Oui. Il faut être quand même très sensible en se rappelant que 50 % des plaintes pour congédiement illégal le sont pour le motif de la grossesse. Au Québec, vous savez, ce n'est pas une chose incidente, mine de rien, dont on parle. C'est une plainte sur deux qui a ce motif-là comme... Alors là, il ne faudrait pas faire en sorte que les dispositions de la loi soient complexes que tout ça, finalement, ait l'effet exactement contraire à ce qui est recherché plutôt que de favoriser les travailleuses enceintes, que ça les pénalise finalement.

Moi, je partage le point de vue que ça pourrait être modulé dans la réglementation, mais en autant qu'on considère qu'il y a un problème. Je ne suis pas certaine, moi, que le ministre considère qu'il y a un problème parce que lui-même considérerait que la meilleure façon de procéder, ce serait d'envoyer l'avis tout de suite après le congé de maternité. C'est sûr qu'à ce moment-là, ça réduit la possibilité de fractionnement, mais par ailleurs, ça réduit aussi le risque de ne pas pouvoir utiliser le congé s'il s'avérait que c'était nécessaire, après qu'on a eu envoyé l'avis de retour au travail.

Donc là, il y a toute une complication et il faut que les choses soient simples parce que ce n'est pas tout le monde qui va lire la loi et ce n'est pas tout le monde, dans la société, qui va savoir d'avance quels sont ses droits. La plupart du temps, c'est quand les gens sont victimes, finalement, d'une pratique interdite, qu'ils apprennent le droit ou qu'ils apprennent le délai, la prescription, qu'ils apprennent la manière dont ils auraient pu procéder pour que le droit leur soit finalement conféré.

Alors, dans ce contexte-là, je considère que, bon, on va laisser l'initiative de Mme la ministre déléguée à la Condition féminine, peut-être, le soin de trouver la formulation, mais en n'oubliant pas que ce qui compte, c'est peut-être justement qu'on en fasse des cas d'exception, c'est-à-dire que ce ne soit peut-être pas par une

disposition d'ordre général mais que dans le règlement peut-être, on demande un certificat médical. S'il y avait, pour les avis subséquents, la nécessité d'un certificat médical qui atteste le besoin, à ce moment-là on se trouve, disons, à diminuer tout le champ d'application à des cas particuliers.

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

Mme Trépanier: Je pense que le ministre va être prêt à regarder ça et moi, je pense que si on veut avoir un peu de mesure et regarder l'applicabilité au niveau de l'employeur aussi, si une femme se retrouve avec un enfant malade, elle doit demander une extension de son congé; à ce moment-là, elle peut prévoir un long congé. Si la maladie est longue, bien là... Alors, ça va pénaliser moins l'employeur que de donner des grands avis pour tout le monde. Je pense qu'il y aurait peut-être un moyen terme et je pense qu'on est prêts à le regarder.

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

M. Bourbeau: Alors, puisque la ministre déléguée à la Condition féminine et moi-même avons dit, à quelques reprises déjà, que nous étions prêts à prévoir, dans la réglementation, des assouplissements pour ces cas un peu plus pénibles, on va le prévoir. On va ajouter, à la fin de l'article 81.12, "sauf dans les cas prévus par règlement".

Le Président (M. Joly): Merci, M. le ministre. Donc, est-ce que le paragraphe... Suspendons...

M. Bourbeau: On va le proposer

Le Président (M. Joly): Est-ce que vous avez déjà un amendement de prêt?

M. Bourbeau: Oui.

Le Président (M. Joly): Oui? Ah bon!

M. Bourbeau: J'avais dit tantôt qu'on était pour le mettre dans le règlement. Alors..

Le Président (M. Joly): Nous allons...

M. Bourbeau: Il s'agit d'un amendement à l'article 81.12.

Le Président (M. Joly): Article 81.12, oui.

M. Bourbeau: Oui. Qui vise à faire en sorte d'ajouter à la fin, après les mots "retour au travail", les mots "sauf dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement".

Le Président (M. Joly): Je pense que tout le monde a compris. Donc, partant de là, est-ce que l'amendement, tel que proposé, est adopté?

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Joly): Adopté. Donc paragraphe 81.12 adopté?

Une voix: Tel qu'amendé.

Le Président (M. Joly): Tel qu'amendé. Adopté. Parfait. J'appelle le paragraphe 81.13.

M. Bourbeau: Cet article permet justement à une personne de revenir au travail avant la date fixée dans l'avis de congé de maternité ou de congé parental.

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

Mme Harel: À moins que mes collègues aient...

Le Président (M. Joly): Adopté?

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Joly): Adopté. J'appelle le paragraphe 81.14.

M. Bourbeau: Cet article crée une présomption de démission si la personne salariée ne revient pas au travail à la date signalée à son employeur. Ça reprend en substance l'article 29 du règlement sur les normes du travail.

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

Mme Harel: L'article 29... M. le Président, je n'ai pas copie de l'article 29 avec moi.

Le Président (M. Joly): Vous n'avez pas copie. Nous avons ça ici.

M. Bourbeau: Je peux vous le lire si vous voulez.

Mme Harel: Oui.

M. Bourbeau: Sous réserve de l'article 18, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section III est présumée avoir démissionné.

L'article 18, c'était le cas de la femme qui accouche après terme, enfin, après la date prévue. Alors, c'est sous réserve de cet article-là.

Le Président (M. Joly): Est-ce que ça vous

semble clair, Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve?

Mme Harel: Ça, c'est sous réserve d'un règlement pris en vertu de l'article 81.7 où il y a tous les cas d'accouchement après la date, faussé couche, etc. Là, j'imagine que le règlement va prévoir une durée supplémentaire. C'est ça?

M. Bourbeau: Me Paradis va répondre.

Le Président (M. Joly): Me Paradis, à vous la parole.

M. Paradis (Michel): En fait, le règlement va prévoir sensiblement ce que le règlement actuel prévoit, c'est-à-dire que si la date de l'accouchement est retardée, le congé de maternité est retardé d'autant, au moins pour garantir deux semaines après l'accouchement.

Le Président (M. Joly): M. le député de Dubuc, vous voulez vous manifester?

M. Morin: Oui. C'est parce que je ne comprends pas la nécessité d'inclure ça. Vous venez de donner vous-même l'exemple au niveau des congés de maternité, dans les autres articles, il est quand même mentionné que si l'accouchement est retardé, bien, que le congé est prolongé d'autant. Il n'est pas écrit dans l'article sur le congé de maternité?

M. Bourbeau: C'est un pouvoir réglementaire à l'article 81.7.

Le Président (M. Joly): On dit à l'article 81.7: Peut, par règlement.

M. Morin: Oui.

Le Président (M. Joly): C'est un pouvoir réglementaire.

M. Morin: Bon. Mais, même si c'est un pouvoir réglementaire, si vos règlements sont clairs, je ne vols pas la nécessité de dire que si tu ne te conformes pas au règlement, tu démissionnes. Ce n'est pas implicite que si tu ne rencontres pas les exigences de la loi et des règlements, forcément, l'employeur est libre. Est-ce que c'est absolument nécessaire d'en faire mention? Expliquez-moi ça.

Le Président (M. Joly): Ah! Vous n'êtes pas pour le plan double sécurité, si je comprends bien. Vous ne voulez pas le voir dans la loi et dans le règlement.

M. Morin: C'est parce que je trouve ça lourd.

Le Président (M. Joly): Les ceintures et la bretelle.

M. Morin: Je n'aime pas, moi, quand on établit un règlement et qu'on dit: Bien, si tu ne le respectes pas, tu es coupable. Il me semble que ça va de soi, hein? (12 heures)

M. Paradis (Michel): En fait, la présomption de démission, M. le Président, ça n'existe pas vraiment en droit du travail. Tous les arbitres et même les commissaires du travail, le tribunal du travail, lorsque l'employeur essaie de démontrer que l'employé a démissionné parce qu'il ne s'est pas présenté au travail, les juges, les commissaires et les arbitres, exigent qu'on fasse preuve que c'était volontaire, que le salarié était, en toute connaissance de cause, en bonne santé, qu'il savait ce qu'il voulait. Les démissions, ça prend une preuve très concordante pour dire que... C'est vraiment volontaire, il savait ce qu'il faisait et il l'a fait: il a démissionné et ça prend presque un papier signé. Et même si on prouve qu'on lui a tordu un peu le bras, la démission est cassée. Donc, en l'absence de cet article-là, il n'y aurait pas de démission présumée, comme vous le dites.

Mme Harel: Et pourquoi vous parlez du droit juste sur les femmes enceintes?

Le Président (M. Joly): S'il vous plaît! M. le député de Dubuc.

M. Morin: C'est-à-dire que j'étais d'accord jusqu'à un bout, je vous suivais parfaitement, mais quand vous m'avez dit que, sans cet article-là, ça ne marche plus, c'est là que notre séparation intervient.

M. Paradis (Michel): Non, mais il faut prévoir une présomption de démission, sinon elle n'existera pas. Si vous étiez d'accord avec moi au début, vous devriez l'être à la fin.

M. Morin: Ah non! Ça ne marche pas. Ce n'est pas si simple que ça.

Des voix: Ma, ha, ha!

M. Morin: On peut rester ensemble un petit bout, mais..

Le Président (M. Joly): Bon. Qui veut être reconnu? Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, s'il vous plaît.

Mme Harel: Est-ce qu'il y a de la jurisprudence qui s'est faite sur cette disposition qui était dans le règlement jusqu'à maintenant?

M. Bourbeau: On n'en connaît pas, M. le Président.

Le Président (M. Joly): M. le ministre, vous n'en connaissez pas. Pas de jurisprudence.

M. Bourbeau: Mes adjoints juridiques n'en connaissent pas, et moi encore moi.

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

Mme Harel: On sait que 50 % des plaintes pour congédiement illégal l'ont été pour le motif de la grossesse. Y a-t-il... J'imagine, s'il y a des experts avec nous qui, pour certains d'entre eux, ont consacré leur vie à ces questions-là, on a déjà eu des poursuites en vertu de cette présomption?

Le Président (M. Joly): Me Paradis.

M. Paradis (Michel): En fait, des contestations. Ce serait comme une contestation au cas d'un retour, une personne qui veut rentrer. Là, ce serait, en fait, un recours sous l'article 122. L'employeur invoquerait qu'il y aurait eu une démission et la salariée dirait: Non, je n'ai pas démissionné. Ça aurait été tranché par les commissaires. C'est un peu la jurisprudence qu'on ignore, là.

Mme Harel: Ça ne s'est pas produit?

M. Paradis (Michel): Je ne le sais pas. Je ne pourrais pas vous le dire.

Mme Harel: Mais disons que ça se présente. À ce moment-là, la salariée ne se présente pas à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur pour de bonnes raisons, pas nécessairement des mauvaises, mais elle est présumée avoir démissionné. Elle invoque l'article 122 parce qu'elle est congédiée, puis elle invoque, par exemple, qu'elle était, je ne sais pas, hospitalisée. Elle invoque l'article 122, à ce moment-là, qui considère qu'il ne peut pas y avoir de mesures discriminatoires ou de représailles ou toutes autres sanctions. Qu'est-ce qui va se passer si elle peut prouver qu'elle était hospitalisée?

Le Président (M. Joly): Oui. Rappelez-moi votre nom, s'il vous plaît.

M. Parent (Richard): Richard Parent.

Le Président (M. Joly): M. Parent.

M. Bourbeau: Maître.

Le Président (M. Joly): Me Parent.

M. Parent (Richard): M. le Président, comme on le voit habituellement dans tous les cas où la loi édicte une présomption, que ce soit en vertu

de l'article qu'on étudie actuellement ou à l'article 122, la présomption fait en sorte qu'un préjugé favorable au salarié ou à la salariée dans le présent cas est présent au début de l'audition, mais ça n'empêche absolument pas que cette présomption-là puisse être renversée. Dans l'exemple qu'on vient de voir, la salariée n'entre pas à la date prévue parce qu'elle était hospitalisée. Alors, il est donc présumé, la loi présume que, si elle n'est pas entrée à la date qu'elle avait donnée dans son avis, elle est présumée avoir démissionné sauf que, à ce moment-là, la salariée qui se verrait refuser le retour au travail à une date ultérieure, quelques jours ou quelques semaines après, pourrait démontrer au commissaire du travail que ce n'était pas une démission de sa part et que la présomption, dans ce cas-là, ne peut pas s'appliquer parce qu'elle a un autre motif raisonnable pour ne pas avoir pu respecter la date qu'elle avait prévue.

Le Président (M. Joly): Merci, Me Parent.

M. Bourbeau: M. le Président...

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

M. Bourbeau: ...je vais simplement servir au député de Dubuc sa médecine d'hier, son argument d'hier, quand il nous a dit: Si vous modifiez aujourd'hui la loi par rapport à l'ancien règlement, le législateur n'étant pas censé parler pour ne rien dire, c'est donc que vous voulez changer quelque chose. Alors, aujourd'hui, si on enlevait l'article 14, ceux qui vont lire dans l'avenir vont dire: Bien, autrefois, il y avait une présomption de démission dans le règlement, le législateur ne l'a pas reprise donc probablement qu'il a voulu changer quelque chose. C'est pour ça que, en vertu des principes que nous a servis hier le député de Dubuc, avec lesquels on s'est déclarés d'accord puisqu'on a modifié la loi hier pour qu'elle concorde avec l'ancien règlement, il ne faudrait pas aujourd'hui qu'on fasse le contraire.

Le Président (M. Joly): Est-ce que les explications vous sont...

M. Bourbeau: Connaissant la grande logique du député de Dubuc, je sais qu'il va se rendre à cette...

M. Morin: Oui, mais ce qui est vrai une journée, des fois, ce n'est plus vrai le lendemain. Ça...

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): On dit que les paroles s'envolent mais que les écrits restent, mais vos paroles sont transcrites. Est-ce que

vous avez d'autres choses à ajouter ou est-ce que c'est assez clair, là, au niveau disons du... des explications? Oui? Donc, le paragraphe 81.14, adopté? Adopté! J'appelle le paragraphe 81.15.

M. Bourbeau: M. le Président, cet article détermine le droit de retour au travail de la personne salariée à la suite d'un congé de maternité ou d'un congé parental. Il propose ainsi le statu quo pour le congé de maternité, en garantissant le retour dans le même emploi, s'il existe toujours à ce moment. M. le Président, J'aimerais proposer un amendement à cet article 81.15.

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

M. Bourbeau: Une copie pour la... On va peut-être faire circuler l'amendement, M. le Président. Alors, l'article 34, amendement l'article 81.15. Alors, remplacez dans les première et deuxième lignes de l'article 81.15, "du congé de maternité ou d'un congé parental n'excédant pas 12 semaines", par "d'un congé parental n'excédant pas 12 semaines ou d'un congé de maternité". Deuxièmement, ajoutez à la fin du deuxième alinéa, les mots "et avec un régime de retraite et d'assurance équivalent, le cas échéant". Alors, on pourrait tenter maintenant de lire l'article, tel qu'il serait modifié.

Le Président (M. Joly): S'il vous plaît! M. le ministre.

M. Bourbeau: Alors, ça dirait ceci: "A la fin du congé de maternité", non, je m'excuse, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Non, on revient à l'ancien article, là.

M. Bourbeau: Oui, oui. Alors... "À la fin d'un congé parental n'excédant pas 12 semaines ou d'un congé de maternité, l'employeur doit réinstaller le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail. À la fin d'un congé parental n'excédant pas 12 semaines, l'employeur peut, au lieu de réinstaller le salarié dans son poste habituel, l'affecter à un emploi comparable dans le même établissement, avec au moins le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail et avec un régime de retraite et d'assurance équivalent, le cas échéant." Le troisième paragraphe demeure identique.

Le Président (M. Joly): Donc, l'amendement est recevable. Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Bon, alors, M. le Président, si on peut, là, comparer l'article 81.15 tel que

proposé par la modification apportée par l'amendement et puis le règlement actuel, il faut d'abord, comprendre que, dans le règlement actuel, à l'article 33 du règlement, on prévoit, à l'article 31 plutôt, on prévoit qu'à la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier, en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

Bon, ça, ça concernait le congé de maternité. Et c'est maintenu à 81.15, c'est-à-dire qu'il doit y avoir, à la fin du congé, la réinstallation de la salariée dans son poste habituel, enfin régulier, j'imagine ou habituel, il doit y avoir concordance ou équivalence. On me dira là, si c'est le cas. Mais à l'article 31, on confirmait tous les avantages en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. Tandis que dans la loi, on dit: "avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail, et avec un régime de retraite et d'assurance équivalent, le cas échéant". Ce ne sont pas tous les avantages. Parce que sinon, y compris le salaire, il y aurait eu une virgule, et là "auquel" aurait été au pluriel. Le fait que "auquel" soit au singulier là, ce ne sont pas des chiures de mouche ça là, là. Les mots ont un sens, hein? Si on avait dit "les avantages auxquels il aurait droit s'il était resté au travail", on aurait donc couvert, exactement la même chose qu'à l'article 31 du règlement. Mais là on dit: "les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail, ...

Une voix: En plus de...

Mme Harel: ... et avec un régime de retraite et d'assurance équivalent le cas échéant."

Bon, le problème que ça pose surtout c'est que, dans le fond, le congé parental ne garantit la réintégration au poste habituel qu'après 12 semaines. Donc, il y aura, en vertu de la disposition de 81, celle qu'on vient de voir adoptée là, 81.10, droit à un congé parental de 34 semaines, mais la garantie de retrouver son poste habituel ou régulier ne sera finalement conservée qu'après 12 semaines. Si la salariée utilise ses 34 semaines, elle n'a plus la garantie de retourner à son poste habituel. Elle a, à ce moment-là, le deuxième alinéa, c'est-à-dire à la fin d'un congé parental excédant, donc après ces 12 semaines, l'employeur à ce moment-là ne doit pas, mais peut la réinstaller ou l'affecter à un emploi comparable dans le même établissement. Et ce qui lui est garanti c'est au moins le salaire avec un régime de retraite et d'assurance équivalent le cas échéant.

Donc, le régime qu'on offre, c'est si c'est 34 semaines, ça peut être, ça doit être le même salaire et puis le régime de retraite et d'assurance, mais pas les avantages. Parce que, au deuxième alinéa, après 12 semaines, on ne

retrouve pas les mêmes avantages. Donc, si c'est 12 semaines, alors je me corrige moi-même là parce que, dans le fond, si c'est 12 semaines, 12 semaines ce sont les mêmes avantages; le salaire, le poste habituel et un régime de retraite et d'assurance. Après 12 semaines de congé parental, c'est le même salaire, mais ce ne sont pas les mêmes avantages, ni possiblement le même poste. Ça peut l'être, c'est au choix de l'employeur.

Bon, la question que je pose en fait, c'est, il va falloir bien publiciser parce que ce n'est pas comme ça finalement que les choses ont été présentées dans les médias d'information. On a présenté le droit à un congé de 34 semaines, après le congé de maternité. En fait, le congé présenté est un congé de 52 semaines au total. 52 semaines, c'est comme ça souvent que les manchettes ont été faites. 52 semaines, qui donnent le droit de retourner travailler. Mais là, il va bien falloir préciser qu'à l'intérieur des 52 semaines, il y en a 18 de payées et 34 pas payées, ce qui n'était pas évident. Je n'en fais pas le reproche, c'est comme ça que ça été perçu. Et puis qu'en plus, à l'intérieur de ces 34 semaines, il y en a 12 qui donnent droit à la réintégration à son poste, puis après 12, ça donne droit au même salaire.

(12 h 15)

Il y a une autre question. Celle-là, je la trouve importante. En vertu de modifications apportées à la Régie des rentes du Québec en 1979 ou 1980, lorsqu'il y a absence du marché du travail pour une salariée qui assure la garde d'un enfant, je pense, de moins de sept ans, il y a comptabilisation de ces années-là comme étant des années actives aux fins de comptabiliser la rente de retraite, même si ce sont des années... une année, en l'occurrence, de congé parental, même si c'est une année en dehors du marché du travail proprement dit. Parce qu'aux fins du régime de retraite, on considère que ces années-là vont être comptabilisées pour ne pas pénaliser la salariée qui va prendre sa retraite pour les années qu'elle aurait passées dans le soin d'enfants de moins de sept ans, je crois. Mais à ce moment-là, il faut qu'il y ait cotisation à la Régie des rentes. Alors, je voudrais juste bien vérifier que ça n'a pas été bouleversé parce que vous voyez, à l'article 32 du règlement, on lit: "La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part." On va retrouver à l'article 81,16 que le gouvernement, par règlement, va pouvoir déterminer les avantages dont un salarié peut bénéficier. On y reviendra tantôt. Mais je voudrais savoir si le gouvernement entend maintenir l'article 32 du règlement.

Le Président (M. Joly): M. le ministre. Oui. Mme la ministre, vous vouliez intervenir?

Mme Trépanier: Alors, trois points. D'abord, le premier pour expliquer pourquoi c'est "habituel" au lieu de "régulier". C'est pour plus de précision. C'est dans un meilleur français. Alors, très heureuse de dire qu'on améliore.

Deuxièmement, toute la question de l'amendement ce matin. C'est que l'esprit qui sous-tendait les congés parentaux, c'est que nous puissions avoir les mêmes avantages pour un congé de maternité qu'un congé parental pour favoriser les pères, pour inciter les pères à prendre le congé. Et avec le libellé que nous avons - et quand vous avez donné tout à l'heure... vous aviez raison de dire que le congé de maternité, le premier 12 semaines et le congé parental, le premier 12 semaines, l'employé a droit à son poste habituel avec les avantages lorsqu'il revient. C'est facile. C'est la même chaise qu'il réoccupe, donc, avec les avantages qu'il avait. Après 12 semaines, il a droit à un poste équivalent. Donc, il peut changer de poste. Et le salaire, ça va, mais en ce qui concerne les avantages, parfois, ça change d'un poste à un autre, les régimes de retraite, les catégories. Alors, nous voulions nous assurer qu'on ait les avantages équivalents. On ne pouvait pas demander que ce soient les mêmes avantages à cause de ça.

En ce qui concerne votre question sur la Régie des rentes, d'abord, c'est à l'extérieur de la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives. Ça ne nous concerne pas ce matin. Mais si on peut rectifier ou donner l'information, c'est que quand vous avez la charge d'un enfant mineur de sept ans et moins, que vous ayez cotisé ou pas à la Régie des rentes, ça ne s'applique pas. Alors, ça n'entrera pas en ligne de compte.

Une voix: Ces années-là ne sont pas comptabilisées aux fins du régime, qu'on ait participé ou non au marché du travail. O.K.?

Mme Harel: Durant ces années-là?

Une voix: Oui.

Mme Harel: Il faut avoir participé au marché du travail avant et après.

Une voix: Et après. Oui.

Mme Harel: Alors, vous permettez, M. le Président?

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

Mme Harel: À ce moment-là, ces années-là ne seront quand même pas comptabilisées s'il n'y

a pas eu de cotisations à la rente. Ça ne servira pas, si vous voulez, à améliorer le revenu de la rente. Ça va simplement être utilisé comme des années qui auraient pu être cotisables. Parce que ça ne sera pas considéré comme des années qui n'ont pas été cotisables. Mais on ne présumera pas que le montant de la rente va être diminué s'il n'y a pas eu de cotisations durant ces années-là. On se comprend bien.

Le Président (M. Joly): Non. Je m'excuse, je comprends qu'on déborde un peu peut-être dans le débat global. Si vous voulez vraiment faire avancer le projet de loi et l'article comme tel, si on s'étend au niveau des autres bénéficiaires que l'État peut accorder, je pense qu'on a la mauvaise tribune.

Mme Harel: Non, M. le Président, parce qu'avec l'amendement...

Le Président (M. Joly): Expliquez-moi tout ça, cette pertinence, Mme la députée.

Mme Harel: C'est ça. Avec l'amendement que le ministre vient d'apporter qui ajoute "et avec un régime de retraite et d'assurance équivalent, le cas échéant", ce qu'il apporte comme amendement, c'est que ça va être juste au moment où elle réintègre, qu'elle va retrouver le régime de retraite et d'assurance équivalent. Mais pendant qu'elle ou il est en congé parce que ça peut être le père ou la mère, mais vous voyez qu'il va falloir pas mal de garanties législatives réglementaires pour convaincre le père qu'il n'est pas perdant. Hein? Les femmes vont peut-être plus finalement donner suite, même si elles sont perdantes, mais là, il y en a certainement qui vont analyser ça de près pour bien vérifier s'ils ne sont pas perdants dans l'opération. La question que je pose au ministre, c'est: Pendant le congé, est-ce qu'il y a le même régime d'assurance qui va bénéficier à la travailleuse ou au travailleur?

M. Bourbeau: M. le Président, si on peut passer à l'adoption de l'article 15, à l'article 16, on va pouvoir en discuter. 81.16.

Mme Harel: Non. Mais là, le ministre vient de nous dire que c'est avec les mêmes avantages, y compris le salaire, et avec un régime de retraite et d'assurance équivalent, le cas échéant, lorsqu'il revient. Alors, il me dit qu'à 81.16, on va pouvoir examiner ce qui va être conféré comme avantage pendant le congé.

M. Bourbeau: Pendant.

Mme Harel: D'accord.

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

M. Morin: Je comprends bien ça, mais écoutez...

Le Président (M. Joly): Je pensais que vous étiez parti, vous.

M. Morin: Hein? Méfiez-vous de...

Le Président (M. Joly): Excusez. Je vais reconnaître M. le député de Dubuc et puis, je...

M. Morin: ...ou, comment on appelle ça? De l'eau qui dort.

Le Président (M. Joly): Oui, sûrement, madame.

M. Morin: Je comprends que le ministre veut nous ramener à 96 qui fait référence à la réglementation, mais je présume que la réglementation ne pourrait pas aller plus loin que l'article 81.15, hein?

M. Bourbeau: La réglementation découle des pouvoirs qui sont dans la loi.

M. Morin: Oui, mais elle ne va jamais au-delà.

D'abord, une première question. L'amendement que vous avez proposé, je présume que la première partie, c'est uniquement pour clarifier au niveau de la phraséologie, c'est ça? Ça ne change absolument pas le sens, hein? C'est bien ça? Le premier paragraphe de votre amendement. Je l'ai bien compris comme ça. Vous modifiez tout simplement... Vous renversez, mais ça ne change rien quant au fond, si j'ai bien compris.

M. Bourbeau: C'est parce que l'article 95 traite...

M. Morin: 81.15.

M. Bourbeau: 81.15. C'est à la fin du congé de maternité et du congé parental, tandis que 81.16, c'est pendant le congé de maternité. Ce n'est pas la même chose. Les avantages pendant et l'autre, c'est les avantages à la fin.

M. Morin: Alors, ce n'est pas votre amendement. Dites-moi votre amendement. Dans votre amendement, vous dites que vous remplacez "du congé de maternité ou d'un congé parental n'excédant pas 12 semaines" par "2 congés parentaux n'excédant pas 12 semaines ou d'un congé de maternité". Vous renversez... Moi, j'ai cru que vous l'aviez écrit de même pour bien s'assurer qu'on parlait d'un congé de maternité, d'une part, et d'un congé parental n'excédant pas 12 semaines. Donc, les 12 semaines ne s'appliquaient qu'au congé parental. C'est bien ça? Donc, je présume que c'est pour ça que vous l'avez transféré pour qu'il n'y ait pas d'am-

biguité.

M. Bourbeau: Exactement.

M. Morin: Bon. O.K. Alors, si j'ai bien saisi ça, ça ne me satisfait pas pour autant parce que lorsqu'on donne un congé de 34 semaines, moi, j'aime bien qu'on dise les choses que ça veut dire. Quand on reconnaît le droit à un congé parental de 34 semaines, c'est que ça doit vouloir dire ce que ça doit vouloir dire, c'est qu'à ton retour au travail, après le congé de 34 semaines, tu dois retrouver les mêmes conditions.

Vous n'allez pas dire non, là. Je comprends que c'est écrit 12 semaines, mais moi, je trouve que ce n'est pas correct. Il vous faudrait cesser de dire que c'est 34 semaines. C'est totalement faux. Ce n'est pas correct. Ça, c'est complètement induire les gens en erreur. Si tu prends un congé de 34 semaines, c'est après ces 34 semaines-là que tu dois retrouver les mêmes conditions et non pas seulement après 12 semaines. Comment pouvez-vous expliquer ça? Est-ce que c'est parce qu'il ne faut pas trop en demander à l'employeur? Comment pouvez-vous dire que... imaginez la situation psychologique, là. Après 12 semaines, tu dis: Bon, là, ça fait 12 semaines que je suis en congé parental. Si je veux retrouver les mêmes avantages que j'avais au moment où je travaillais, il faut que je me décide bien vite parce que, à partir de la treizième semaine, là, ce n'est plus tout à fait la même chose. Mais à ce moment-là, ce n'est plus un congé de 34 semaines, je veux dire... Il y a assez que le congé est sans solde, il faut à tout le moins qu'on retrouve les mêmes conditions du départ après 34 semaines. Là-dessus, sur le fond, là, expliquez-moi qui vous a suggéré de limiter ça après 12 semaines.

Une voix: Lequel est le coupable?

M. Morin: Lequel? C'est-y un juriste? C'est-y un homme d'affaires? C'est-y en employeur? Ça me permettrait peut-être de comprendre, et je passerais à autre chose.

M. Bourbeau: ...Mme la ministre déléguée à la Condition féminine.

Le Président (M. Joly): Mme la ministre.

M. Morin: Ça ne doit pas être elle qui a suggéré ça, là.

M. Bourbeau: Je pourrais répondre aussi bien, mais Mme la ministre connaît le dossier aussi bien que moi.

Le Président (M. Joly): Mme la ministre.

Mme Trépanier: Je ne sais pas si M. le député de Dubuc était là lorsque j'ai dit, tout à

l'heure, concernant les congés de maternité, je pense, qu'il fallait avoir aussi de la mesure pour que ce soit applicable pour tout le monde, le congé.

M. Morin: Oui.

Mme Trépanier: C'est bien évident que pour la mère, le plus grand congé possible avec tous les avantages possibles, c'est l'idéal, mais il faut aussi que ce soit applicable dans l'entreprise. Et j'avais peur aussi que vous disiez que l'article n'était pas clair. Mais vous, vous n'êtes pas d'accord avec l'article qui est libellé là.

M. Morin: Non, non.

Mme Trépanier: Mais je dois vous dire que nous nous sommes entendus... il y a un assez large consensus pour dire que 12 semaines au retour avec le poste régulier et ensuite le reste avec un poste équivalent, c'était quand même une couverture acceptable.

Et j'en profite pour dire, M. le Président, que j'ai fait une erreur tout à l'heure lorsque je parlais du poste habituel pour le congé de maternité. J'ai eu un lapsus et j'ai dit: congé de 12 semaines. C'est évidemment pour tout le congé de maternité, plus le congé parental de 12 semaines, pour un poste habituel. Alors, il y a un consensus là-dessus. Je pense que ça fait...

M. Morin: Oui. M. le Président...

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

M. Morin: ...je voudrais bien aller là-dedans, sauf que ces exigences-là de retrouver les mêmes conditions du départ ne sont pas, là, un impact majeur pour l'employeur en autant qu'on dit que le droit est là, le droit au congé.

Le Président (M. Joly): Ah oui! mais la planification du travail...

M. Morin: Contrairement à d'autres applications où ça crée des problèmes à l'employeur.

Le Président (M. Joly): ...je...

M. Morin: Parce que, M. le Président, je ne veux pas qu'on induise le monde en erreur. C'est juste ça que je ne veux pas. Pourquoi, à ce moment-là, si vous voulez aller dans ce sens-là, je ne voudrais pas faire une bataille du diable sur le fond, mais pourquoi, à ce moment-là, ne dites-vous pas que le congé parental est de 12 semaines, congé après lequel le parent va retrouver les mêmes conditions, et après accorder un autre congé supplémentaire parental additionnel qui, lui, ne serait pas assujéti aux mêmes conditions? Je pense que là, l'individu qui, lui,

est chez lui, qui n'est pas organisé, qui est obligé de tout comprendre ça, il me semble que là, quand il verrait un congé parental de 12 semaines, avec recouvrement des mêmes conditions qu'à son départ, il saurait ce que ça veut dire. Et un peu plus loin, il dirait: je peux même avoir un autre congé additionnel, mais qui n'accorde pas les mêmes avantages parce que là, je ne pourrai pas retrouver les mêmes conditions.. Il me semble que dans la logique du travailleur ou de la travailleuse non organisés, c'est comme ça qu'il pense. Et je pense que la loi devrait nous permettre de penser et de vivre les normes comme ça. C'est l'esprit qui m'animaient dans mon intervention.

Le Président (M. Joly): M. le député de Dubuc, merci. M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Bourbeau: En fait ce qu'on propose, c'est simple, on dit aux gens: Si c'est 12 semaines à l'homme et à la femme - et on comprend pourquoi les 12 semaines, parce que l'assurance-chômage a... comme les 10 semaines, on s'harmonise avec ça...

M. Morin: D'accord.

M. Bourbeau: ...vous avez droit au même travail, même chaise, mêmes avantages, comme si vous n'étiez pas parti. Mais après 12 semaines, vous aurez droit aussi aux mêmes avantages, même fonds de pension, mais on ne peut pas vous garantir la même chaise, parce que là, n'oubliez pas que ça va faire un an dans le cas de la femme...

M. Morin: C'est ça. 34 semaines plus...

M. Bourbeau: ...un an qu'elle est partie de son travail. C'est difficile de demander à une PME de garder une chaise chaude pendant un an sans... et au retour. Alors, c'est pour ça qu'on...

M. Morin: M. le Président...

Le Président (M. Joly): S'il vous plaît, très brièvement, M. le député de Dubuc, je dois ajourner là.

M. Morin: Ah bon!

Le Président (M. Joly): En partant de là, j'aurais quand même peut-être voulu...

M. Morin: Pas facile d'être bref là-dedans, mais quand même...

Le Président (M. Joly): Je vous donne 10 secondes.

M. Morin: D'accord. Donc, je suis d'accord avec vous...

Le Président (M. Joly): Non. S'il vous plaît, nous allons ajourner sine die.

M. Morin: Il me reste une minute.

Le Président (M. Joly): Non, on a terminé. On me fait mention qu'on a déjà terminé.

M. Bourbeau: Ha, ha, ha! Alors vous aurez la parole au retour.

Une voix: Mais ça, c'est terminé parce que je suis d'accord avec vous.

M. Morin: Tu n'es pas sûr d'être là..

Le Président (M. Joly): Au retour, après les avis de la Chambre.

Des voix: Ha, ha, ha!

(Suspension de la séance à 12 h 30)

(Reprise à 17 h 4)

Le Président (M. Joly): À l'ordre, s'il vous plaît!

Merci. Alors chacun, bon après-midi. Si vous vous souvenez bien, nous en étions à la fin de nos travaux à l'article 34, paragraphe 81.15, et nous étions sur l'amendement qui a été soumis par M. le ministre. Et la parole était donnée, à ce moment-là, à M. le député de Dubuc. M. le député de Dubuc, est-ce que vous avez autre chose à ajouter?

M. Morin: Disons que je vais peut-être y aller...

Le Président (M. Joly): Toujours sur l'amendement.

M. Morin: Oui, je vais y aller d'un sous-amendement, quitte à expliquer, à reprendre un peu plus globalement ce que je veux proposer au ministre. Alors, ça se lirait comme suit. C'est qu'en termes de sous-amendement, en guise de sous-amendement à l'article 81.15, introduit par l'article 34 du projet de loi, est amendé par le remplacement dans le premier paragraphe, à la cinquième ligne, des mots "n'excédant pas 12 semaines", par les mots "de base". Autrement dit, congé parental de base.

Le Président (M. Joly): Oui, sûrement. Excusez, on va faire faire des photocopies, mais disons que de façon qu'on puisse accélérer... Est-ce que vous avez fait faire des photocopies de votre amendement, M. le député de Dubuc?

M. Morin: Non, je n'ai pas de photocopie...

se.

Le Président (M. Joly): Alors, vous avez fait ça ici comme ça, avec la lueur de l'inspiration?

M. Morin: Oui. C'est toujours dans le champ qu'il faut faire ça.

Le Président (M. Joly): Oui. Alors, c'est recevable. M. le ministre.

M. Bourbeau: C'est recevable? Je voudrais plaider sa recevabilité au moins.

Le Président (M. Joly): C'est-à-dire, je m'excuse. Je m'excuse. Attendez. On va l'avoir parce qu'avant d'aller en profondeur, il faudrait quand même qu'on le lise globalement.

Je voudrais quand même statuer sur la recevabilité. Donc, comme je ne l'ai pas devant moi dû au fait que vous aviez une feuille de papier sur laquelle vous inscriviez le fond de votre pensée, maintenant que nous ne l'avons plus, j'aimerais quand même qu'on puisse peut-être le lire globalement avant de regarder si ça étend la responsabilité qu'on veut se donner à l'intérieur de ce projet de loi. Si ça n'étend pas la responsabilité, eh bien, on va voir, disons, dans quel sens vous... Est-ce que c'est simplement de la sémantique ou est-ce que c'est au point de vue d'encadrer davantage?

M. Morin: C'est ça, c'est de la sémantique.

Le Président (M. Joly): Écoutez, afin de devancer, peut-être que vous pourriez expliquer.

M. Morin: Bon, sauf qu'évidemment ça me choquerait un petit peu de parler pour qu'après vous me disiez que ce n'est pas recevable.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): Ah! Eh bien, écoutez là! Vous voulez dire que vous ne voulez pas vendre votre jeu, vous, là.

Mme Vermette: Il y a le côté pratique.

M. Morin: Mais non. C'est vous qui allez être...

Une voix: ...malheureux. Ha, ha, ha!

M. Morin: C'est vous qui allez être dans une situation difficile. Eh bien, voici. C'est parce que ce que je veux faire, et je ne veux pas, évidemment... et il faut que le ministre sache bien que ce n'est pas dans mon intention de prolonger ou de retarder. Je pense que les normes, c'est important, et il y a de bonnes choses dedans.

Mais ceci dit, j'ai de la misère à accepter.

Je me mets évidemment dans la position du travailleur et de la travailleuse, et c'est par rapport à l'article 34, bien sûr, soit 81.10. Quand on établit les conditions entourant le congé parental qu'on établit à 34 semaines, ça, c'est bien; on établit le grand principe, dans quelles conditions ça s'applique. Jusque-là, ça va. Mais, lorsqu'on arrive à l'article 81.15 où on établit les conditions entourant le retour au travail, c'est là que j'ai de la difficulté à suivre le ministre parce que, à ce moment-là, il y a deux conditions. Vous savez, quand on reconnaît le principe d'un congé parental de 34 semaines, normalement, toutes les conditions environnant le droit à ce congé doivent être les mêmes. D'ailleurs, elles sont très bien établies dans 81.10. Il n'y a pas de problème. Lorsqu'on parle de retour au travail, là, il y a deux conditions.

M. Bourbeau: M. le Président...

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

M. Bourbeau: Je ne voudrais pas faire de la procédure, mais je pense que le député plaide sur le fond. Il ne plaide pas sur la recevabilité.

M. Morin: Laissez-moi terminer. Vous allez voir. Ça ne vous donne pas grand-chose de plus. Je n'ajoute rien au projet de loi.

M. Bourbeau: Je comprends, mais il faudrait que vous plaidiez sur la... Le président n'a même pas décidé...

M. Morin: Là, je suis parti un peu de loin pour essayer d'être sûr d'être compris, pour ne pas être obligé de recommencer. C'est pour ça que je suis parti de loin.

Le Président (M. Joly): Non, mais c'est parce que...

M. Morin: Ce n'était peut-être pas nécessaire, mais enfin.

Le Président (M. Joly): On a beaucoup, beaucoup débattu du fond de l'amendement.

M. Morin: D'accord.

Le Président (M. Joly): On a beaucoup débattu aussi de l'article comme tel.

M. Morin: On va en venir à l'amendement...

Le Président (M. Joly): Là, on est encore sur le fond, toujours.

M. Morin: L'objet du sous-amendement, c'est bien sûr, vu que le congé et le retour au congé se font sur deux conditions, soit les conditions reliées aux 12 semaines, dont le

paragraphe qu'on amende. À l'intérieur des 12 premières semaines, c'est assujéti à certaines conditions où l'employeur... Bon. Et il y a les autres qui sont assujétiés à d'autres conditions. Le sous-amendement que je fais, au lieu de mentionner 12 semaines, pourquoi, à ce moment-là, n'accepteriez-vous pas que le congé parental soit soumis à deux ordres, le congé parental de base, qui serait celui de 12 semaines, et un autre congé...

M. Bourbeau:... et vous plaidez encore sur le fond. Il faudrait qu'on plaide sur la recevabilité avant. Parce que tout à coup que le président...

M. Morin: Sur le fond. Non, alors sur la recevabilité, je n'ai rien à dire là dessus..

M. Bourbeau: Mais non, vous dites qu'il est recevable.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Morin: Ce n'est pas à moi, c'est à lui de décider. Il ne me demandera pas de plaider sur... Qu'il fasse son lit et j'irai le voir après. Aïe!

Une voix:...

Le Président (M. Joly): Oui, madame. M. le ministre.

M. Morin: Ça ne fait aucun doute, et c'est moi qui l'ai écrit.

Des voix: Ha, ha, ha!

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

M. Bourbeau: Je vous comprends, moi aussi.

Le Président (M. Joly): M. le député de Dubuc, si je comprends bien, vous me trouvez bien correct, juge et partie.

M. Bourbeau: Moi aussi, quand je fais un amendement, je le trouve recevable.

M. Morin: C'est dans ce temps-là qu'on a le plus de chance de réussite.

M. Bourbeau: Si jamais le président en venait à décider qu'il n'est pas recevable, toute la plaidoirie serait inutile. Bon. Disons ceci, M. le Président.

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

M. Bourbeau: Cet amendement-là, s'il était reçu, introduit une nouvelle notion dans la loi qui n'existe pas, c'est-à-dire la notion de ce qu'on appellerait un congé parental de base.

Nulle part dans la loi n'est défini ce que c'est un congé parental de base. On ne peut pas introduire un nouveau terme sans le définir. Donc, il faudrait, pour être admissible, qu'il y ait un autre amendement quelque part ailleurs qui définisse ce qu'est un congé parental de base.

Deuxièmement, si on avait cette définition-là et si on acceptait de créer un congé parental de base qui comporterait les 12 premières semaines du congé parental de 34 semaines, il faudrait également un autre amendement...

M. Morin: Oui.

M. Bourbeau: ...pour définir le reste du congé parental qui devrait avoir aussi un nom parce que pour être logique, il y aurait un congé de base et un congé accessoire, je suppose..

M. Morin: Tout est pensé.

M. Bourbeau:... de 22 semaines et là, on pourrait dire: les congés parentaux se subdivisent en deux...

M. Morin: Tous les amendements sont prêts, M. le ministre.

M. Bourbeau: Je comprends. Mais vous ne pouvez pas en introduire un... Celui-ci, à mon avis, ne peut pas être recevable...

M. Morin: On va commencer par un.

Le Président (M. Joly): S'il vous plaît, M. le député de Dubuc! S'il vous plaît!

M. Bourbeau: parce que ce n'est pas défini. Alors, il change, il dénature...

M. Morin: Voulez-vous avoir ça en vrac?

M. Bourbeau: Il définit, il dénature le projet de loi, introduit une notion qui, à mon avis, n'existe pas dans le projet de loi.

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

Mme Harel: Bon, alors, M. le Président, d'abord, il faut comprendre que l'article 81.15 détermine deux classes de salariés. Il y a, si vous voulez, la classe constituée par les salariés dont le congé n'excède pas 12 semaines, au premier alinéa. Et au deuxième alinéa, vous avez la deuxième classe, c'est-à-dire les salariés dont le congé excède 12 semaines. Alors, vous avez donc introduit par le projet de loi lui-même, au premier alinéa, une classe de salariés qui ont la garantie d'être réinstallés dans leurs postes habituels, avec les mêmes avantages.

Au deuxième alinéa, une autre classe de

salariés qui n'ont pas cette garantie, mais celle d'obtenir un emploi comparable, mais sans les mêmes avantages, sauf ceux du salaire, du régime de retraite et régime d'assurances. Alors, c'est bien clairement défini par le projet de loi lui-même.
(17 h 15)

Ce que dit mon collègue de Dubuc, il ne change pas ça. Il dit: Cet ordre-là fait que le congé de 34 semaines, c'est un congé de 34 semaines qui n'est pas un congé semblable en toute matière et en toute manière parce que c'est un congé qu'on retrouve à l'article 81.10, mais qui, lu à la lumière de l'article 95, doit se comprendre par 34 semaines qui se divisent en 12 premières semaines qui donnent la garantie du poste habituel et des mêmes avantages, et 34 moins 12, M. le Président, ça fait donc 22 autres semaines qui ne donnent pas les mêmes droits. Alors il dit: On introduit par l'article 81.15. Ce n'est pas nous qui le voulons, c'est le ministre et le gouvernement qui ont introduit cette distinction entre les salariés dont le congé parental est de moins de 12 semaines et les salariés dont le congé parental est de plus de 12 semaines. Ce que mon collègue dit, c'est: Disons-le clairement.

Ce que le législateur veut faire, alors qu'il assume ce qu'il veut faire. Il veut le faire, ça? C'est ça qu'il veut faire? Alors qu'il le dise. Qu'il ne nous dise pas qu'il fait un congé de 34 semaines. Qu'il nous dise clairement qu'il fait un congé de base de 12 semaines avec tous les avantages, y compris celui d'être réinstallé dans son poste habituel et qu'il fait un congé additionnel des autres semaines...

Une voix: 22 autres.

Mme Harel: ...avec d'autres avantages, non pas l'ensemble de tous ces avantages. Vous comprenez que ce serait étonnant que ça ne puisse pas être recevable parce que c'est une façon de qualifier ce que veut faire le gouvernement. Le gouvernement qualifie ça à sa manière, c'est-à-dire que le gouvernement dit: La qualification des deux catégories, la première s'intitule "la fin du congé parental n'excédant pas 12 semaines ou du congé de maternité", et c'est ça que mon collègue de Dubuc veut remplacer par "à la fin du congé de base".

Quand le ministre plaide qu'il n'y a pas de définition encore, ça ne nous empêche pas d'en adopter. M. le Président, s'il fallait, au fur et à mesure de l'examen d'un projet de loi, qu'on dise qu'on introduit, on n'introduit pas, si vous voulez, un droit nouveau; ce qu'on introduit, c'est une manière différente de le dire. Ce qui semble être, à mon collègue de Dubuc, une manière plus claire et peut-être plus sincère - c'est le but qui est recherché, j'imagine - pour ne pas que les gens... Les gens vont dire: As-tu pris ton congé de base? Et ça, ça veut

dire que tu as droit à tout. D'autres vont dire: Vas-tu prendre l'autre congé additionnel? Ça, ça veut dire qu'ils risquent. Mais là, qu'ils ne se fassent pas des accroires qu'en prenant leurs 34 semaines, c'est du pareil au même. C'est ça, je pense, qu'est l'intention de mon collègue de Dubuc.

Une voix: Rien d'autre.

M. Bourbeau: M. le Président.

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

M. Bourbeau: Oui, toujours sur la recevabilité, je ne veux pas étirer non plus, mais moi, je ne pense pas qu'une proposition comme ça soit recevable parce qu'on a déjà voté des articles qui entérinent un congé de 34 semaines. L'article 81.10, par exemple, définit un congé parental comme étant de 34 semaines. Alors, si on devait accepter la proposition du député, il faudrait, à ce moment-là, introduire simultanément, en plus de l'article 81.15, premier alinéa, un pour le deuxième alinéa où, on reprend encore les 12 semaines.

Mme Harel: Oui, oui, il y en aura un aussi.

M. Bourbeau: Il faudrait introduire simultanément une définition de ce qu'est un congé parental de base. Il faudrait une définition d'un congé parental supplémentaire. Il faudrait des concordances ailleurs dans le projet de loi. Il faudrait que les concordances se fassent avec l'article 81.10, 81.11. Il faudrait prévoir également que les deux congés de base et supplémentaire doivent se suivre sans césure, parce que c'est un principe qu'on ne peut pas les fractionner. Il faudrait également, M. le Président, je vous le signale, introduire un régime d'avis...

Mme Harel: Non, non.

M. Bourbeau: ...parce qu'il faudrait un avis pour le congé de base, quant au début et quant à la fin...

Mme Harel: C'est le même avis.

M. Bourbeau: Écoutez là, si vous êtes capable de faire les lois mieux que mes légistes, dites-leur là, dites-le, mais là, on est en train de défaire un projet de loi, comme si on pouvait jouer avec un morceau sans que tout le reste ne soit... C'est comme ça, un projet de loi. C'est comme une espèce d'échafaudage et chaque pièce repose l'une sur l'autre. Quand on touche à une, il faut toucher à tout le reste. Moi, je pense que ça serait extrêmement dangereux de commencer à jouer comme ça dans un projet de loi sans regarder l'ensemble de toute la construction de

ça et s'assurer qu'on ne crée pas des perturbations dans le reste du projet de loi. C'est pourquoi je pense que ce n'est pas recevable.

M. Morin: M. le Président.

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

M. Morin: Je n'ai pas voulu parler sur la recevabilité parce que je pensais qu'on n'en ferait pas un plat. Je pense que les arguments qu'invoque le ministre sur la soi-disant non-recevabilité, disons... Je ne pense pas que... enfin, n'ont aucune pertinence parce qu'on ne juge pas de la recevabilité d'un amendement ou d'un sous-amendement en fonction des effets qu'il peut y avoir sur d'autres. Absolument pas. C'est uniquement en fonction de son essence même, de son impact et son degré de modification par rapport à l'amendement. Écoutez... Ça, vous ne changerez pas ça, c'est écrit dans le ciel et vous ne changerez pas ça. Si vous prenez le texte tel qu'amendé et la modification que j'y apporte lorsqu'on remplace les 12 semaines par la qualification d'un congé parental de base, dites-moi en quoi ce sous-amendement-là ne serait pas recevable, puisqu'il n'ajoute en rien...

M. Bourbeau: M. le Président, je le sais, ce n'est pas moi.

M. Morin: ...en termes... S'il avait pour effet d'augmenter les congés, de changer leur nature, absolument rien. Il se soumet à l'esprit intégral du législateur et, bien sûr, il y aura des concordances. C'est peut-être un peu inhabituel parce que le projet de loi est, en fait, le 81.15 intervenant très loin de l'article 34, 81.10. Bien sûr que s'il avait été immédiatement après, ça aurait été plus facile. Mais comme il arrive plusieurs articles plus loin, on est obligés de fonctionner avec, mais je ne crois pas que ce soit à cause des effets et des concordances qu'entraîne le sous-amendement que ça le qualifie non recevable pour autant. Ça, ce sont des arguments qui, sur le plan légal, ne résistent pas.

M. Bourbeau: Ha, ha, ha! On verra.

Mme Harel: D'abord, deux arguments, M. le Président.

M. Morin: Oui, oui, on verra. Mais qu'il se prenne de bonne heure, parce qu'il a besoin d'avoir des bons arguments.

Le Président (M. Joly): Je m'excuse, mais je tiens à aviser...

M. Morin: Ah! Excusez-moi, M. le Président, je n'aurais pas dû dire ça.

Le Président (M. Joly): ...que vous ne devez pas menacer la présidence.

M. Morin: Je regrette. Je retire mes paroles. Je ne peux même pas vous dire de vous prendre de bonne heure. Vous étiez très tôt. D'ailleurs, on était les deux à l'heure. Donc, je ne peux pas vous demander...

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Morin: ...de vous prendre de bonne heure.

Le Président (M. Joly): Le message est passé. Je vous remercie. C'est un plaisir partagé.

M. Morin: Je m'excuse, M. le Président, ce n'est pas ce que je voulais dire, mais je voulais surtout dire qu'il y avait de la place pour beaucoup de précaution avant de refuser ou de considérer le sous-amendement comme non recevable.

Mme Harel: Alors, deux arguments, M. le Président.

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

Mme Harel: D'abord, les 34 semaines qui sont prévues à l'article 81.10 ne sont pas, d'aucune façon, mises en cause par l'amendement qui est déposé par mon collègue, parce que le législateur lui-même a décidé, à l'article 81.15, que ces 34 semaines se répartissaient en deux périodes. Alors, les 34 semaines se répartissent en une période de moins 12 semaines, à 81.15 et en une période qui excède 12 semaines. C'est même l'intention de l'article 81.15. Alors, l'article 81.10 offre un congé parental sans salaire d'au plus 34 semaines. Ça reste là. Et à l'article 81.15, le législateur dit: Ces 34 semaines se répartissent en un bloc de 12 semaines, dans le premier alinéa, et dans un autre bloc qui excède 12 semaines, dans le deuxième alinéa. Quand mon collègue dit que son amendement se soumet à l'esprit intégral du législateur, c'est que c'est exactement ça. Mais je dirais, si les mots ont un sens, qu'il le démasque. Ha, ha, ha! C'est-à-dire qu'il dit bien ce que le législateur fait mais peut-être ne voulait pas dire, mais c'est ce qu'il fait. Il crée deux classes de congés parentaux. Une de moins de 12 semaines et une de plus de 12 semaines. Ça, c'est le premier argument et le deuxième, il n'y a aucun problème à définir le congé de base et les congés additionnels. L'article 1 des définitions est encore suspendu. On ne l'a même pas adopté. Absolument rien ne nous empêche, si tant est que l'amendement était reçu... à voir l'attitude qu'a le ministre, s'il est jugé recevable, je ne suis pas sûr, M. le député

de Dubuc, que votre amendement est adopté, mais quand même...

M. Morin: Ça vous permettrait de m'entendre sur le fond, ce qui ne serait pas perdu totalement.

Mme Harel: Mais ceci dit, à ce moment-là, comme l'article 1 est toujours suspendu, on pourrait très bien retrouver dans la définition prévue à l'article 1 la définition du congé de base et puis du congé... c'est ça.

Le Président (M. Joly): Alors j'ai entendu, j'imagine, tous les intervenants, tous ceux qui avaient à se manifester. Je vais suspendre quelques petites minutes. Merci.

(Suspension de la séance à 17 h 26)

(Reprise à 17 h 29)

Le Président (M. Joly): Je suis prêt à rendre ma décision. Si on regarde au départ l'article 200 de nos règlements où on dit: "Tout amendement peut faire l'objet de sous-amendements proposés et débattus un à la fois", ce qu'on a fait. "Ils sont soumis aux mêmes règles que les amendements." Si on se fie aussi à la jurisprudence, si on regarde les décisions de savants collègues confrères qui ont agi dans des situations semblables dans le passé, où on se devait de juger de la recevabilité ou de l'irrecevabilité, il y a ici une jurisprudence qui ne porte même pas d'équivoque. On recule au 10 novembre 1988 où on a parlé d'un sous-amendement qui était un peu semblable à celui qui nous est soumis, où on disait que l'objet d'un sous-amendement étant de modifier un amendement, il ne doit pas élargir la portée de cet amendement.

À la lecture de votre sous-amendement, M. le député de Dubuc, au lieu même d'élargir la portée, ce qui aurait été automatiquement refusé, je me dois de prendre la décision que votre sous-amendement n'est pas recevable parce que, au contraire, on rend même, si on peut dire, l'amendement plus vague, moins précis. Partant de là, retrouvant un peu, si on peut dire, la visée du législateur autant dans le premier paragraphe que dans le deuxième où on fait un peu le scindage, mais partant de là, je me dois de dire que je refuse la recevabilité de votre sous-amendement, parce que c'est définitivement trop vague. Alors, c'est la raison qui justifie ou qui motive ma décision. Madame, est-ce que vous voulez...

Mme Harel: Oui.

Le Président (M. Joly): ...discuter de mon jugement ou...

Mme Harel: Non, pas du tout, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Non, parfait. Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Non, loin de moi l'idée d'en discuter, mais juste pour bien comprendre, si j'ai bien compris, c'est parce que c'est un sous-amendement que ce n'est pas recevable, mais si c'était un amendement, il serait recevable. Alors, une fois qu'on aura disposé de l'amendement du ministre, il serait possible, par exemple, de le présenter en tant qu'amendement. C'est en tant que sous-amendement...

Le Président (M. Joly): Est-ce que...

Mme Harel: ...parce que toute votre argumentation a porté sur le fait qu'il élargissait le portée de l'amendement. Donc, c'est tout basé sur le fait que c'est un sous-amendement. Donc, on va disposer de l'amendement du ministre et on reviendra avec l'amendement.

Une voix: Pas de problème.

Le Président (M. Joly): Non, mais moi je ne peux pas, disons, marcher sur des hypothèses.

Mme Harel: Non, non.

Le Président (M. Joly): On peut marcher sur des faits...

Mme Harel: C'est ça. D'accord.

Le Président (M. Joly): Alors, en cours de route, si jamais ça nous était présenté...

Mme Harel: D'accord, là, on comprend que comme sous-amendement, ce n'est pas recevable. Puis, on verra quand on le présentera comme amendement, c'est ça?

Le Président (M. Joly): Bon. Alors, nous étions toujours sur le sous-amendement qui est non... Revenons à l'amendement soumis par M. le ministre.

Mme Harel: Alors, on va disposer de l'amendement.

Le Président (M. Joly): Est-ce que l'amendement, l'article 34, 81.15, paragraphe 1, paragraphe 2, paragraphe 3 est adopté?

Mme Harel: L'amendement touche seulement l'alinéa 1.

Le Président (M. Joly): On en a deux, je pense? Un et deux. Est-ce que l'amendement est

adopté?

Mme Harel: Alors, l'amendement qui consiste à modifier l'alinéa 1, c'est bien ça?

Le Président (M. Joly): Oui, c'est ça.

Mme Harel: Adopté.

M. Bourbeau: Messieurs, il y a les alinéas 1 et 2. D'accord.

Mme Harel: Oui.

M. Morin: Il y a deux alinéas: un et deux.

Mme Harel: Oui.

M. Morin: D'accord. Un amendement mais deux alinéas.

M. Bourbeau: C'est ça. Mais celui-là ici là.

M. Morin: Oui, celui-là ici là.

Le Président (M. Joly): C'est certain qu'on parle le même langage. Bon, les alinéas 1 et 2 sont adoptés et il restait l'article comme tel, tel qu'amendé. Est-ce que l'article 81.15 est adopté?

Mme Harel: Non, parce qu'il va y avoir un amendement.

M. Bourbeau: Un amendement. M. le Président, les plaidoiries vont être courtes. Elles ont toutes été faites. Je voudrais peut-être vous faire la lecture de l'article avec l'amendement.

Le Président (M. Joly): Oui. Lu au complet. Oui. J'apprécierais si on pouvait l'avoir.

M. Morin: La lecture de l'amendement?

Le Président (M. Joly): Article 81.15..

M. Morin: Alors, on va le mettre sur papier, si vous voulez, M. le ministre, à partir de l'article 81.15 amendé qui se lit comme suit, maintenant: "À la fin d'un congé parental n'excédant pas 12 semaines ou d'un congé de maternité, l'employeur doit réinstaller...", etc. O.K.? L'amendement permettrait de lire comme suit: "À la fin d'un congé parental...

M. Bourbeau: D'un congé de maternité.

M. Morin: Pardon?

M. Bourbeau: L'article 95 se lit maintenant: "À la fin du congé de maternité..."

M. Morin: O.K., oui. À l'heure actuelle,

c'est: À la fin d'un congé parental...

M. Bourbeau: Non..

M. Morin: ..n'excédant pas les 12 semaines...

M. Bourbeau: Ce n'est pas ça, avec l'amendement.

M. Morin: ...ou d'un congé de maternité.

Une voix: Il est amendé.

M. Morin: Oui, mais il est amendé. Écoutez, c'est l'ancien article... Non. Écoutez, il est amendé. Je viens de lire l'article 81.15 tel qu'on vient d'adopter l'amendement:

M. Bourbeau: Oui, c'est ça, mais ...

M. Morin: Bon!

M. Bourbeau: ...on n'a pas le même amendement, certain. Parce que ce qu'on vient...

M. Morin: Bien, moi, je prends celui-là. Je viens de le lire. C'est votre propre...

Une voix: On l'enlève.

M. Morin: Je viens en plein de lire votre amendement. Si vous ne l'acceptez pas, là...

M. Bourbeau: O.K. Je m'excuse, ça va.

M. Morin: O.K.? Ça va? Alors, je reprends...

M. Bourbeau: Mes excuses, M. le député!

M. Morin: Alors, l'article 95 amendé se lit comme suit: "À la fin d'un congé parental n'excédant pas 12 semaines ou d'un congé de maternité..." etc. O.K.?

L'amendement qu'on vous suggère maintenant, c'est de biffer les mots "n'excédant pas 12 semaines" et de les remplacer par "de base". Ça permettrait de lire ceci: "À la fin d'un congé parental de base ou d'un congé de maternité...". Voilà.

Le Président (M. Joly): "...l'employeur doit réinstaller le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages..

M. Morin: Oui.

Le Président (M. Joly): ...y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté.."

M. Bourbeau: Juste deux secondes?

Le Président (M. Joly): Oui. On peut

sûrement y aller.

M. Bourbeau: M. le Président, je vous soumetts que cet amendement-là n'a pas de sens parce qu'il est dit qu'à la fin d'un congé de base, l'employeur peut... Or, en aucune façon on ne sait ce que c'est qu'un congé de base. Est-ce que c'est 2 semaines?

M. Morin: On va vous le dire tantôt.

M. Bourbeau: Est-ce que c'est 4 semaines? Est-ce que c'est 12 semaines? Il n'y a aucune définition. Ça peut être 375 semaines, on ne le sait pas. Alors, au moment où on vote, le législateur ne peut pas accepter de voter sur quelque chose qui n'a pas de sens. Alors moi, je dis que, pour les mêmes raisons que tantôt, plus celle-là, on ne peut pas accepter ça.

Mme Harel: C'est pour les mêmes raisons que le règlement prévoit qu'un amendement n'est pas recevable ou irrecevable, du fait qu'il apportera des modifications à d'autres dispositions de la loi. On aura l'occasion, dans les définitions, lorsqu'on reviendra sur l'article 1 puisqu'il est suspendu, de redéfinir - on l'a bien dit - le congé parental de base comme signifiant 12 semaines et un congé additionnel comme signifiant 22 semaines.

M. Morin: M. le Président.

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

M. Bourbeau: Non. Là, ce qui n'est pas correct par rapport à ce que vient de dire la députée de Hochelaga-Maisonneuve, c'est que c'est vrai qu'un amendement ça change une loi, je ne le nie pas, c'est sûr, mais ce qu'il va falloir faire pour que ça ait du sens, ce n'est pas que cet amendement-là amende la loi - ça, je suis d'accord - il va falloir qu'à un moment donné quelqu'un introduise un autre amendement, indépendamment de celui-ci, pour donner du sens à l'amendement que vous proposez.

M. Morin: Oui.

M. Bourbeau: Or, vous ne pouvez pas présumer que la commission, ici, va accepter l'autre amendement après. De sorte que vous nous demandez de voter un amendement qui, pour l'instant crée de l'incohérence...

M. Morin: Pas de le voter.

M. Bourbeau: ...incohérence dans le projet de loi et en espérant que la commission, un jour, va accepter de voter un amendement qui n'est même pas déposé. Moi, je pense que si le législateur se permettait de faire ça, on risquerait

de se retrouver, à la fin du projet de loi, avec un terme dans la loi qui ne signifierait rien et qui, là, jetterait totalement de l'incohérence dans le projet de loi.

M. Morin: M. le Président, je pense que le ministre nous a donné en plein l'argument qu'il faut, dont vous avez besoin pour l'accepter parce qu'il a admis lui-même qu'il ne savait pas ce que voulait dire l'amendement. Alors, quand on n'est pas en mesure de connaître la signification d'un amendement, on ne peut invoquer sa non-recevabilité parce qu'on ne peut même pas lui imputer des effets qui vont au-delà d'un amendement puisqu'on n'en connaît pas ses effets. Ce sont les paroles du ministre. Donc, à partir du moment où on n'en reconnaît pas l'impact, ou le sens, ou la signification, on ne peut définitivement pas demander au président de rejeter l'amendement sur le plan de l'acceptabilité, de la recevabilité. Alors, je pense que vous l'avez dit: Vous ne savez pas. Si vous ne savez pas ce qu'il veut dire, comment pouvez-vous prétendre qu'il n'est pas recevable?

Mais l'autre argument que vous avez invoqué, là, je suis d'accord, sauf que c'est au niveau du vote. S'il est recevable, c'est, bien sûr, lorsqu'on aura à se prononcer sur le fond de l'amendement, que les gens voudront savoir ce que ça veut dire. Si ça ne répond pas à leurs attentes, là, ils pourront être contre. Absolument! Mais je pense que...

Une voix: Ce sont deux choses différentes.

M. Morin: Oui, sur le fond. Si les gens ne sont pas satisfaits des raisons qu'on donnera, à ce moment-là, sur le fond - parce qu'il y aura d'autres amendements, forcément - ils pourront voter contre, mais sur le plan de la recevabilité, vous l'avez dit, M. le ministre, vous ne savez pas ce qu'il veut dire. Donc, vous ne pouvez pas demander au président de le refuser, parce que vous ne pouvez pas lui imputer des effets que vous ne connaissez pas.

Le Président (M. Joly): Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, est-ce que vous avez quelque chose à ajouter? Je trouve ça encore plus simple que tantôt. Tantôt, je vous avouerais que j'ai dû consulter Mme la secrétaire avant d'en arriver à rendre ma décision, mais si on se réfère à Beauchesne et qu'on regarde sur la recevabilité des propositions d'amendement, on nous dit: Il est interdit au président de recevoir des propositions d'amendement entachées des vices suivants... Et je regarde l'item 4 qui nous spécifie davantage en nous disant: S'il se rapporte à des amendements ou à des annexes postérieures ou serait incompréhensible sans cela ou, encore, serait incomplet pour d'autres motifs, s'il rend l'article qu'il entend modifier intelligible ou contraire aux règles. C'est ce que

Beauchesne nous dit. Alors, compte tenu de ce que, un peu, la commande antérieure...

Mme Harel: Il le dit, mais il ne nous le dit pas. C'est vous qui appliquez...

Le Président (M. Joly): Oui, je suis d'accord, mais par la voie, si vous voulez, de ce qui a déjà été très reconnu et très respecté. Alors, je me dois d'abonder dans le même sens. Alors, irrecevable! M. le ministre.

M. Bourbeau: M. le Président, il reste à voter sur l'article 81.15.

Mme Harel: Vous savez, M. le Président, combien on respecte votre...

Le Président (M. Joly): Oui. D'ailleurs, j'apprécie beaucoup les gens qui...

Mme Harel:... objectivité coutumière, mais l'erreur est humaine.

Des voix: Ha, ha, ha!

Lé Président (M. Joly): Je dis - j'imagine que vous avez dû vous en rendre compte avec votre longue expérience - que ça n'a pas été un nombre d'années où ç'a été des erreurs répétées, mais plutôt de l'expérience.

Mme Harel: Effectivement. Ceci dit...

Le Président (M. Joly): Nous en étions au vote.

M. Bourbeau: On a accepté, avec la même bonne grâce, la décision Gobé de ce matin ou d'hier.

Une voix: Hier.

M. Bourbeau: Hier.

Le Président (M. Joly): J'imagine que vous ne voulez pas en discuter parce qu'on sait que ce n'est pas discutable.

M. Bourbeau: Non.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): Alors, nous étions rendus au vote sur l'article...

M. Bourbeau: Il y aurait une dualité d'opinions là-dessus.

M. Morin: Disons quand même, avant de procéder au vote à l'article...

Le Président (M. Joly): 81.15, oui.

M. Morin: 81.15, je voudrais quand même rappeler, mentionner que je suis quand même déçu parce que je suis convaincu, M. le Président. D'ailleurs, c'est ce qui m'a toujours guidé dans les modifications ou les suggestions que j'ai faites au ministre. C'est toujours en fonction des conditions, des améliorations de travail qu'on veut apporter au travailleur et à la travailleuse, théoriquement, et son application ou son applicabilité. Moi, à ce moment-là, vu qu'on a parlé de vices tout à l'heure, je pense qu'il y a une information viciée et les travailleurs et les travailleuses que je considère comme des gens isolés, qui sont seuls à se défendre, malgré les nouveaux éléments qu'on veut introduire dans les normes, je considère qu'ils sont mal informés et qu'ils sont induits en erreur par tout ce qui a été dit sur le

(17 h 45)

Le Président (M. Joly): Je m'excuse, M. le député de Dubuc.

M. Morin: Ah bien, écoutez là...

Mme Harel: ...revenir sur l'article, sur le fond.

Le Président (M. Joly): Oui. C'est parce que j'ai quand même rendu une décision, mais vous continuez de plaider encore sur...

M. Morin: Oui, j'ai le droit.

Mme Harel: Non, il ne peut pas.

M. Morin: Je ne parle pas de recevabilité, je parle sur l'article qui est là. Il n'est pas adopté.

Le Président (M. Joly): Je vous laisse aller.

M. Morin: Puis, là, je vous dis que la façon dont on a entretenu les communications ou l'information entourant le congé parental de 34 semaines, il y a de l'information, il y a de la déformation, en fin de compte. Et c'est une information viciée envers ceux qui auront à se défendre avec de telles normes parce que le congé parental de 34 semaines cache des choses. Il faudra que les gens découvrent, en cours de congé, que pendant les 12 premières semaines, ils peuvent revendiquer tel droit de retour au travail! et que, passé ces 12 semaines-là, ils risquent d'être victimes de droits qu'ils n'ont plus parce qu'ils seront rendus à la treizième semaine.

Et, ça, je considère que lorsqu'on confère à un article de loi certaines conditions quant à l'éligibilité, quant à l'impact direct, l'effet sur le travailleur en termes de droits, je pense que l'effet ou la continuité par rapport au retour au travail doivent retrouver la même homogénéité. Et, là-dessus, c'est coupé en deux. C'est un vice.

Vous informez mal les gens et, moi, je ne suis pas d'accord. Je suis obligé de vous le dire en ces termes-là. C'est ce qui m'avait guidé dans l'esprit de vous suggérer, bien sûr. Puis je ne veux pas revenir sur ce qui a été jugé recevable. Mais ce qui m'a guidé, c'est que je pensais que le fait de dire au travailleur: Tu as droit à un congé parental, mais qui est de deux ordres, parce que non assujéti aux mêmes conditions, il me semble que ça aurait été beaucoup plus franc, beaucoup plus direct comme information et les gens... et tu plaides l'application de la loi. Ça aurait été sans doute plus facile et peut-être plus facile d'application et de revendication au niveau des recours pour le travailleur ou la travailleuse.

C'était dans cet esprit-là que je le faisais et je demeure convaincu d'avoir raison non pas pour le simple plaisir d'avoir raison, parce que quand je fais ça, ici, j'oublie totalement que je fais partie de l'Opposition. J'adore travailler sur des choses comme ça et ma préoccupation est celle que je vous ai définie tout à l'heure. C'est uniquement ça et exclusivement ça qui m'anime. Toutefois, je comprends que si le ministre avait fait preuve d'ouverture, ça aurait apporté quelques modifications un peu partout. Ça, j'en conviens. Je n'étais pas inconscient de tout ça.

Ceci dit, si le ministre ne veut pas en commission parlementaire, il ne me reste plus qu'à émettre le voeu que lorsqu'il reviendra en Chambre - ce qui n'est pas défendu - il apportera un amendement global au niveau des congés parentaux, surtout pour la partie qui concerne le retour au travail et les droits sous-jacents. Je termine ici parce que j'ai bien l'impression que même si je prolongeais, ça ne changerait pas grand-chose. Mais je peux quand même le déplorer.

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

M. Bourbeau: Je voudrais rassurer M. le député de Dubuc - de même que la commission - qu'en aucune façon je ne mets en doute ses motifs et j'apprécie particulièrement sa collaboration et la façon positive avec laquelle il travaille dans ce dossier-là. Et si je ne me suis pas rendu à sa suggestion, ce n'est pas parce qu'elle n'a pas un certain mérite. Je ne le nie pas. Et, effectivement, ça pourrait avoir un effet de tenter d'identifier d'une façon plus particulière les 12 premières semaines par rapport au reste.

Cependant, le projet de loi n'a pas été conçu comme ça depuis le début et il nous apparaît ici qu'introduire à ce moment-ci cette notion, ça demanderait un travail de recherche beaucoup plus important que de fabriquer des amendements comme ça. L'expérience "légistique" prouve que quand on introduit ce genre d'amendement dans un projet de loi... Et probablement

que dans son for intérieur, la députée de Hoche-laga-Maisonneuve, qui ne m'appuiera certainement pas dans ce que je dis, aurait probablement la même réaction que moi si elle était à ma place avec son expérience de légiste. Il y a des risques importants à introduire ce genre d'amendement à cause des répercussions que ça peut avoir sur toute la structure du projet de loi.

Même si je voulais l'introduire, même si j'étais absolument convaincu, je pense que je ne le ferais pas, à ce moment-ci, sans dire à mes gens: Il faut regarder tout le projet de loi. Allez faire vos devoirs et revenez-moi. Ils me diraient: Ça va nous prendre plusieurs jours de travail pour passer, un à un, tous les articles et s'assurer qu'il y a une concordance parfaite avec ce nouvel échafaudage.

Moi, ce que je peux dire au député, le point que je retiens de ce qu'il me dit, c'est qu'il serait important de faire connaître aux travailleurs que les 12 premières semaines, c'est quelque chose, et que les 22 autres semaines, c'est autre chose. Il y a une distinction entre les deux. Alors, probablement qu'on pourra, à la Commission des normes du travail, tenter d'alerter les travailleurs à cette césure qu'il y a entre les deux. Je signale, quand même que les travailleurs vont être un peu alertés à ça parce que les 12 semaines correspondent, en fait, à la rallonge de 10 semaines que l'assurance-chômage a accordée récemment, plus les 2 semaines de carence du gouvernement, ça fait 12. Donc, à un moment donné, la travailleuse, la femme qui a accouché va devoir prendre une décision parce que ça va être la fin de ses prestations d'assurance-chômage. C'est à ce moment-là que ses 12 semaines vont arriver et c'est pour ça, d'ailleurs, qu'on a choisi ces 12 semaines-là. Là, elle va devoir prendre une décision. Est-ce que je prolonge à mes frais? Elle va certainement avoir à réfléchir et à consulter pour le faire et, là, on pourra certainement l'aviser que si elle reste encore en congé, il y aura une différence dans son statut au retour.

En concluant, M. le Président, je dis ceci. Il y a un congé de 34 semaines, mais les conditions de retour diffèrent selon qu'on reste 12 semaines ou plus. Ça, ça devra être clairement établi aux travailleurs. Pour le reste, comme je l'ai dit tantôt, je ne voudrais pas que le député de Dubuc s'imagine que c'est de l'entêtement de notre part. L'ouverture est totale à tout amendement, je le répète encore, et de quelque source qu'il provienne, tant des députés ministériels que des députés de l'Opposition. J'ai le plus grand respect pour les amendements qui sont proposés et qui visent à améliorer le projet de loi. Je suis convaincu - je le dis comme je le pense - que chacun des députés, ici, est de bonne foi et tente d'améliorer le projet de loi et que personne ici tente de faire le contraire. Je suis convaincu de ça. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Mme la députée de Marie-Victorin, s'il vous plaît.

Mme Vermette: M. le Président, je veux simplement vous demander, quand on est en commission parlementaire, n'est-ce pas l'occasion privilégiée, justement, d'améliorer un projet de loi et lui apporter toute l'attention qu'il mérite, surtout pour les gens qui auront à subir le projet de loi? On parle notamment, des gens qui sont sur les normes minimales du travail et ce ne sont pas des gens qui sont habilités à se défendre très facilement aussi. Donc, tout ce qu'on essaie de trouver, c'est un libellé qui fasse en sorte que ce sera beaucoup plus clair pour eux, précis, pour qu'ils puissent vraiment savoir de quoi il retourne en ce qui concerne leurs droits au niveau d'un congé parental. Je sais que ce serait beaucoup de refaire les concordances, mais c'est beaucoup mieux de les faire maintenant que de refaire un autre projet de loi à une autre commission parlementaire.

Le Président (M. Joly): Merci, Mme la députée. Nous allons maintenant mettre aux voix le paragraphe 81.15, tel qu'amendé. Est-ce adopté, madame?

Mme Harel: Un vote nominal.

Le Président (M. Joly): Vous demandez un vote nominal. C'est bien. M. le ministre?

M. Bourbeau: Moi, je suis en faveur de l'article.

Le Président (M. Joly): Tel qu'amendé, parfait.

M. Bourbeau: J'ai hésité un peu.

Le Président (M. Joly): M. le député de Gaspé?

M. Beaudin: Pour.

Le Président (M. Joly): Mme la députée de Bourget?

Mme Boucher Bacon: Pour.

Le Président (M. Joly): M. le député de Trois-Rivières?

M. Philibert: Pour.

Le Président (M. Joly): M. le député de Fabre? Pour.
Mme la députée de Saint-Henri?

Mme Loiseau: Pour.

Le Président (M. Joly): Mme la députée des

Chutes-de-la-Chaudière?

Mme Carrier-Perreault: Je suis contre, M. le Président.

Le Président (M. Joly): M. le député de Dubuc?

M. Morin: Contre.

Le Président (M. Joly): Mme la députée de Marie-Victorin?

Mme Vermette: Contre.

Le Président (M. Joly): L'amendement est adopté, tel qu'amendé.

J'appelle donc l'article 81.16.

M. Bourbeau: Cet article permet au gouvernement de déterminer les avantages dont peut bénéficier une personne pendant le congé de maternité ou le congé parental. Je signale que l'article 32 du règlement traite déjà des avantages sociaux durant le congé de maternité. Ils demeurent en vigueur en vertu de l'article 78 du projet de loi.

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

Mme Harel: M. le Président, comme l'article précédent 81.15 introduit dans la loi la protection de l'article 31 qu'on retrouve dans le règlement, modifié évidemment par le remplacement du mot "régulier" par le mot "habituel" là, mais finalement on a jugé bon d'introduire dans la loi la protection offerte après le congé. On souhaiterait faire de même dans la loi pendant le congé. Bon.

En prenant en considération qu'il y a toujours quand même nécessité d'un règlement dans certains cas, pensons entre autres au cas dont nous a parlé notre collègue, le député d'Arthabaska, où le producteur agricole offre le logement à la travailleuse enceinte et qu'elle est en congé. Cela dit, M. le Président, nous aimerions, par ailleurs, qu'il y ait malgré tout une protection. La loi offre toujours une meilleure protection que le règlement. Alors, nous souhaiterions déposer l'amendement suivant: L'article 81.16, introduit par l'article 34 du projet de loi, est remplacé par 81.16 "la participation du salarié aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée pendant son congé de maternité ou parental sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part." Ça, c'est l'article 34 du règlement où nous avons remplacé le mot "licenciement" par "cessation d'emploi". "Lorsqu'un employeur effectue des cessations d'emploi qui auraient inclus le salarié, s'il était demeuré au

travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les salariés licenciés en ce qui a trait, notamment, au réembauchage."

"Le gouvernement détermine par règlement les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité ou le congé parental." Et puis, on pourrait garder le "notamment", évidemment, en enlevant la participation aux avantages sociaux.

En fait, ce qu'on introduit, c'est qu'il y a dans la loi, au moment du congé parental ou de maternité, une protection quant à la participation aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail. Alors, d'autre part, il y a aussi une protection s'il y avait cessation d'emploi à son lieu de travail, qu'elle conserve les mêmes droits que les autres salariés. Et quant aux autres avantages, c'est-à-dire l'ancienneté, la durée du congé annuel, l'indemnité afférente à ce congé, ça, ça pourrait être déterminé par règlement.

Le Président (M. Joly): Est-ce qu'il y aurait possibilité d'avoir le libellé au complet de votre long amendement? Est-ce que vous êtes d'accord, Mme la députée? Est-ce que c'est un nouvel article? On étend la portée.

Mme Harel: On remplace 81.5. On ne parle pas sur le fond là. Là, M. le Président, regardez à 81.16, prenez la dernière ligne de 81.16...

Le Président (M. Joly): Oui.

Mme Harel: ...et de sa participation aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail.

Le Président (M. Joly): Oui..

Mme Harel: D'accord? Ce que le règlement dit, c'est que la participation du salarié aux avantages reconnus par son milieu de travail, ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages, et dont l'employeur assume sa part. Si vous le souhaitez, le paragraphe suivant pourra devenir un autre article parce que ça parle de cessation d'emploi qu'on retrouve dans le règlement à l'article 34. On pourra en faire un 81.16.1. Mais ce qu'il faut, c'est garder le premier et le second alinéas parce que le premier parle de la dernière ligne du projet de loi. Tandis que le second alinéa, le dernier alinéa...

Le Président (M. Joly): Oui, ici on ajoute à partir d'ici là. On ajoute à partir d'ici. On définit plus clairement: "Ne doit pas être affecté pendant son congé de maternité ou parental".

Mme Harel: On va faire 81.16 plus loin. Mais ça, c'est la partie...

Le Président (M. Joly): On va suspendre deux minutes.

(Suspension de la séance à 18 h 1)

(Reprise à 18 h 9)

Le Président (M. Joly): Oui, monsieur...

M. Bourbeau: ...accepter un amendement qui crée un impact sur le trésor public, qui a une répercussion sur le trésor public?

Une voix: Il faut que ce soit présenté par un ministre.

Une voix: Non, on ne peut pas.

M. Bourbeau: C'est le cas ici.

Mme Harel: C'est l'effet que ça a.

Le Président (M. Joly): Ça étend la portée.

Mme Harel: Quel impact? C'est déjà dans le règlement. Quel impact? Dites-le bien fort pour que ce soit dans le **Journal des débats**.

M. Bourbeau: L'impact, c'est actuellement sur le régime maternité seulement. Il y a un impact, le régime maternité, pour le gouvernement. Mais si le congé parental... si on transporte tous les avantages du congé parental, forcément, il y a un impact sur le trésor public.

Mme Harel: Mais avez-vous l'intention de les diminuer?

M. Bourbeau: Ce n'est pas ça que j'ai dit. C'est qu'il n'y en a pas actuellement. On va introduire la chose de nouveau et il faut que ça soit vérifié et que les études soient faites. Actuellement, sur le plan de la recevabilité, on dit qu'il y a un impact sur le trésor public.

Mme Harel: Écoutez, M. le ministre, il nous a été dit par Mme la ministre déléguée à la Condition féminine, à l'article 78 du projet de loi, que les dispositions relatives au congé de maternité et les règlements sur les normes du travail, qui sont compatibles avec les articles 81.4 et 81.17 de la Loi sur les normes du travail, édictées par l'article 34 de la présente loi, demeurent en vigueur tant qu'elles ne sont pas remplacées ou abrogées. Alors, les articles dont il est question sont justement ceux...

M. Bourbeau: Un instant! Regardez. Ce que vous venez de lire: "relatif au congé de maternité", vous avez dit...

Mme Harel: Oui, oui.

M. Bourbeau: Mais là, on parle des congés parentaux.

Mme Harel: Oui, tout à fait. Ah! Ça veut dire que vous n'allez pas donner les avantages du congé de maternité aux congés parentaux?

M. Bourbeau: Je n'ai pas dit ça. M. le Président, j'ai dit qu'il y avait des impacts et qu'on ne peut pas introduire un amendement.

Mme Harel: Oui, mais dites-nous, dites-nous donc alors ce que vous avez l'intention de faire clairement parce que lorsqu'on lit l'article 78: "Les dispositions relatives au congé de maternité du règlement - ça, les dispositions relatives au congé de maternité du règlement sur les normes du travail, ça a été édicté en 1981 - qui sont compatibles avec les articles 81.14 à 81.17." De quoi parlent ces articles de 81.4 à 81.17? Ces articles parlent de congés de maternité et de congés parentaux. Ce que fait l'article 78 - et là, je voudrais bien que vos légistes peut-être l'infirmant ou le confirment -- c'est qu'il élargit le règlement sur les normes du travail relatif aux congés de maternité. Il les élargit aux congés parentaux parce que l'article 78 dit: "Les dispositions relatives aux congés de maternité du règlement sur les normes qui sont compatibles avec les articles 81.4 et 81.17, ce qui comprend des congés parentaux de la Loi sur les normes du travail, édictées par l'article 34 de la présente loi, demeurent en vigueur tant qu'elles ne sont pas remplacées ou abrogées." Alors, à moins que vous me disiez que vous voulez les remplacer ou les abroger et que vous le disiez au président, ce qu'il faut que le président constate, c'est qu'il n'y aura pas de dépenses supplémentaires parce qu'en vertu de l'article 78, les mêmes dispositions du règlement vont s'appliquer dans le cas des congés parentaux et des congés de maternité, à moins que vous le modifiez. Si vous êtes pour le modifier, dites-le-nous.

Le Président (M. Joly): ...92. Si vous regardiez l'article 78. J'ai vu ça, il me semble, quelque part.

Mme Harel: Bien non. C'est automatique, c'est tout de suite.

Le Président (M. Joly): Vous avez raison.

M. Bourbeau: M. le Président, on est rendus dans des subtilités juridiques. Si vous n'avez pas d'objection, je vais demander à Me Paradis, qui a rédigé plusieurs des articles, de nous expliquer en quoi la députée de Maisonneuve, semble-t-il, n'a pas raison.

M. Paradis (Michel): En fait, l'article 79...

Le Président (M. Joly): Me Paradis.

M. Paradis (Michel): Cet article se réfère bien sûr à des...

Mme Harel: On parle de l'article 78.

M. Paradis (Michel): À l'article 78, qui se réfère aux articles 81.4 à 81.17. En fait, on n'avait pas le choix parce que le congé de maternité se retrouve à partir de l'article 81.4, et à l'article 81.17, on parle encore de la maternité. Mais ça n'a pas pour effet de rendre applicables, mutatis mutandis, tous les règlements relatifs au congé de maternité et au congé parental. Le règlement adopté en 1981 sur le congé de maternité ne traite que du congé de paternité. Ça prendrait une réglementation spécifique pour déterminer les avantages, les avis particuliers qui peuvent être donnés pour le congé parental.

Mme Harel: Alors, actuellement, il n'y a aucune protection pour le congé parental?

M. Paradis (Michel): Il y a les protections qui sont accordées dans la loi..

Mme Harel: Mais la loi n'en accorde aucune pendant le congé.

M. Paradis (Michel): Pendant le congé, non, au retour seulement.

Mme Harel: Alors, pendant le congé, il n'y a aucune protection..

M. Paradis (Michel): C'est un congé sans solde.

Mme Harel: Alors, à la fin, il n'y a donc aucune aucune protection? À la fin, donc.

M. Paradis (Michel): À la fin, on a une protection.

Mme Harel: Oui, mais pendant, il n'y en a pas. C'est ça que vous nous dites?
(18 h 15)

M. Paradis (Michel): C'est sans solde.

Mme Harel: C'est ça. Attendez, on va bien se comprendre. C'est quelque chose, je viens d'en apprendre... Je trouve que c'est une grosse que j'apprends, à cette heure-ci. Ça veut dire qu'il n'y a pas de protection, par exemple, pour la participation aux avantages sociaux reconnus au lieu de travail, comme c'est le cas pour le congé de maternité. Il n'y en a pas.

M. Paradis (Michel): Il va y avoir une réglementation qui pourra prévoir ça, mais il n'y a rien à l'heure actuelle.

Mme Harel: Qui pourra prévoir ça.

M. Paradis (Michel): Qui pourrait prévoir ça.

Mme Harel: Et quand va-t-elle entrer en vigueur, cette réglementation?

M. Bourbeau: Elle va entrer en vigueur quand on aura adopté le projet de loi, premièrement, et que le gouvernement aura statué. Il y a encore des études à faire là-dessus, les impacts, par exemple, de tous ces avantages-là sur la masse salariale. On va les faire et on va les déterminer.

Mme Harel: Elle est bonne, elle est bonne. Là, c'est le bout de tout.

M. Bourbeau: On n'a jamais dit que durant le congé...

Mme Harel: Franchement Prenez des congés, dites-vous, mais n'ayez aucune garantie pendant que vous les prenez, par exemple.

M. Bourbeau: On a toujours dit que c'était un congé sans solde, Mme la députée.

Mme Harel: Ça n'a rien à voir, ça.

M. Bourbeau: Non, non, mais quand même.

Mme Harel: Le congé de maternité, dans le règlement, c'est un congé sans solde.

M. Bourbeau: Je comprends, mais on a un règlement.

Mme Harel: Mais il y avait quand même des garanties. La garantie, entre autres, de ne pas être licenciée, c'est-à-dire que s'il y a un licenciement, de conserver les mêmes droits que les salariés qui sont licenciés.

M. Bourbeau: On a cette garantie-là aussi pour le congé parental.

Mme Harel: De conserver les mêmes avantages sociaux, sous réserve du paiement régulier des cotisations. De conserver un certain nombre... Alors, ça n'existe pas.

M. Bourbeau: De la même façon qu'on a un règlement, qu'on avait un règlement pour les congés de maternité, on aura un règlement pour les congés parentaux. La députée n'a pas besoin de faire un plat avec ça. Ça fait des années qu'on marche comme ça dans les congés de maternité, avec un règlement. Et on n'a jamais entendu des plaintes. Alors là, on instaure, dans le congé parental, le même système qu'on a dans le congé de maternité depuis qu'Adam et Ève existent. Alors, il n'y a pas de quoi déchirer son

linge.

Mme Harel: Et là, vous nous dites que la présente loi entrera en vigueur le premier janvier 1991.

M. Bourbeau: Oui.

Mme Harel: Donc, ça, cette loi-là va entrer en vigueur avec les congés de maternité et les congés parentaux.

M. Bourbeau: Exact.

Mme Harel: Et notamment pour pouvoir s'ajuster avec les nouvelles prestations de l'assurance-chômage qui permettent un congé de 25 semaines, paternité, parental et de maternité. Et vous pensez que les gens vont s'en aller en congé de paternité ou en congé parental sans avoir aucune garantie. Ou entendez-vous mettre en vigueur le règlement le premier janvier aussi?

M. Bourbeau: On va mettre le règlement en vigueur quand la loi sera adoptée. Pour l'instant, on n'a pas de loi, on ne peut pas mettre un règlement en vigueur.

Mme Harel: Je sais. Ce n'est pas parce que vous n'avez pas de loi que vous ne prévoyez pas pour autant que le règlement va entrer en vigueur, c'est l'article 80.

M. Bourbeau: Oui, on va avoir un règlement, c'est sûr.

Mme Harel: Puis le règlement... Est-ce que le règlement va entrer en vigueur en même temps que la loi?

M. Bourbeau: Je doute qu'il soit prêt pour le 1er janvier. M. le Président, je ne pense pas qu'on puisse dire que le règlement va être en vigueur pour le 1er janvier mais ça ne retardera pas en début d'année. On a des travaux de faits déjà mais je ne pense pas qu'on puisse promettre qu'il va être en vigueur le 1er janvier.

M. le Président, je répète, pour nous, il n'y a aucune surprise. On a toujours dit que c'était un congé sans solde; il y a des garanties dans la loi, les garanties de ne pas être congédié, la garantie d'avoir la même place...

Mme Harel: Après? Et pendant?

M. Bourbeau: Oui, si c'est dans... Je comprends. Les garanties sont là pour le retour...

Mme Harel: Tu peux être congédié pendant.

M. Bourbeau: ...au travail. Non, non, elle ne

peut pas être congédiée pendant.

Mme Harel: En vertu de quoi? Alors pourquoi pas? Si le poste régulier de la salariée n'existe plus. Si l'employeur décide d'abolir le poste. Ce n'est pas un congédiement, c'est une abolition de poste. Il y a, dans le règlement du congé de maternité, l'article 33 qui prévoit une protection. Si le poste régulier de la salariée n'existe plus, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste, si elle avait été au travail.

M. Bourbeau: M. le Président, on aura...

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

M. Bourbeau: On aura des normes dans lu règlement mais je signale à la députée que si elle est au travail... Qu'elle soit au travail ou pas au travail, si le poste est aboli, elle aurait perdu son poste pareil, son emploi pareil. Ce n'est pas parce qu'elle est en congé qu'on ne peut pas continuer à administrer la compagnie. Si le poste est aboli, elle est au travail, elle perd son poste; elle est en congé, elle perd son poste. Bon, maintenant, on pourra prévoir dans les règlements ce qui va arriver avec ça mais ce sont des choses qui arrivent.

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

Mme Harel: Oui et ça arrive parce qu'il ne faut jamais oublier, M. le Président, que 50 % des plaintes pour congédiement illégal le sont pour des motifs de grossesse et que si le législateur avait jugé utile, à l'article 33 du règlement, de protéger la salariée...

M. Bourbeau: Du règlement, c'est ça, du règlement.

Mme Harel: Pendant...

M. Morin: Est-ce qu'on peut savoir si le président a accepté, là...

Le Président (M. Joly): Non, justement, j'en suis rendu là. Je vous laisse aller. Vous avez l'air à...

M. Bourbeau: Bien, on pourrait peut-être écouter si...

M. Morin: Bien, on ne voudrait pas vous influencer dans votre décision.

Le Président (M. Joly): Est-ce que vous désirez toujours soumettre votre amendement, ou vous aimeriez le retirer, madame?

Mme Harel: Bon, M. le Président, je vais le retirer puisque je vais proposer, suite aux divers échanges que nous avons eus, en vue de le représenter par la suite. C'est donc un amendement qui va consister à biffer à l'article 81.16: "Et de sa participation aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail." Alors c'est donc un amendement.

Le Président (M. Joly): À l'article 81.16, vous faites quoi, là, Madame?

Mme Harel: L'amendement consiste à biffer: "Et de sa participation aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail." Et, M. le Président, une fois cela fait, ça nous permettra, à l'article 81.16.1, de présenter une proposition à l'effet que la participation du salarié aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne puisse être affectée pendant son congé parental, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ses avantages, et dont l'employeur assume sa part.

Une voix: Alors, on va d'abord...

Le Président (M. Joly): Prendre l'amendement à l'article 81.16, et on fait quoi, là?

Une voix: L'entente sur la cotisation...

Mme Harel: C'est assez intéressant, quand même, M. le Président, à l'article 81.17. Là, le ministre a cru bon de réintroduire dans la loi, ne pas laisser dans le règlement, la disposition 81.17 qui dit: Les articles 81.4 à 81.16 n'ont pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail. Ça, c'est dans la loi, ça ne doit nous conférer rien de plus, aucun avantage de plus. Mais ce n'est pas dans la loi, l'avantage que ça va nous conférer. C'est assez spécial!

Le Président (M. Joly): Oui. M. le ministre.

M. Bourbeau: J'appelle à l'attention la députée de Hochelaga-Maisonneuve qui semble avoir oublié l'article 81.15, le troisième paragraphe. Il est dit: "Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour de congé parental, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste, s'il avait alors été au travail."

Le Président (M. Joly): Ce que nous n'avons pas touché tantôt, nous avons été accaparés par le paragraphe 1, paragraphe 2...

M. Bourbeau: Donc, M. le Président, on s'est énervés pour rien. C'est la même chose que l'article 33 du règlement.

Mme Harel: Oui. Bon. Alors, très bien, tant mieux. Et puis, c'est donc une garantie. Alors, ce serait étonnant que le ministre n'accepte pas, à ce moment-là, puisque déjà l'article 33 se retrouve au troisième paragraphe de l'article 81.15; que l'article 35 se retrouve à l'article 81.17. Il serait étonnant que M. le ministre n'accepte pas d'introduire l'article 32.

Le Président (M. Joly): Alors, pour bien vous situer dans l'amendement de Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, l'amendement 18.16, à la quatrième ligne: "...rendue afférente à ce congé", il serait question de biffer: "...et de sa participation aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail." Seriez-vous intéressé à la recevabilité, M. le ministre, s'il vous plaît?

M. Bourbeau: Même objection que précédemment, cet amendement-là fait en sorte qu'il impose des charges au trésor public, me dit-on.

Mme Harel: Bien voyons donc! On biffe, on en enlève. Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: C'est ce qu'on me dit.

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

Mme Harel: Bien, M. le Président, là, quand même.

M. Bourbeau: Oui, parce que là, si vous voulez, M. le Président, vous mettez dans la loi l'obligation...

Mme Harel: Bien, à qui donnez-vous la parole là?

Le Président (M. Joly): Écoutez, c'est parce que je pense qu'il avait d'autres choses à ajouter pour éclairer un peu.

M. Bourbeau: Ce qui arrive, c'est que l'article 81.16...

Le Président (M. Joly): Oui.

M. Bourbeau: ...dit que, par règlement, le gouvernement peut concéder des avantages sociaux. Bon, il reconnaît les avantages sociaux. Et quand le gouvernement le fera par règlement, il décidera lui-même, de son propre chef, après avoir fait ses études, etc., de s'impliquer et d'affecter le trésor, public. Là, en agissant de cette façon-là, on dit que ce n'est plus le gouvernement qui pourra le faire par règlement. C'est que le gouvernement s'engage dans la loi à le faire. Or, si on le fait, si le gouvernement dit qu'on donne ces avantages sociaux reconnus à

son lieu de travail, on se trouve à lier le gouvernement sur le plan monétaire aujourd'hui. Je n'ai pas l'autorisation, d'abord, d'y consentir. Deuxièmement, je ne pense pas que la commission non plus puisse introduire, enfin, pas un député, un amendement qui a des impacts sur le trésor public.

Mme Harel: Je pense qu'il se trompe d'amendement là.

Le Président (M. Joly): Non. On est toujours à l'article 81.16, là, hein?

Mme Harel: Oui, justement. Mais le ministre se trompe d'amendement. On n'oblige pas le gouvernement à rien faire. On biffe "et de sa participation aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail". Ça ne peut pas être considéré comme un amendement irrecevable.

M. Bourbeau: Oui, mais est-ce qu'il n'y a pas deux amendements là?

Mme Harel: Là, si c'est le cas, on va aller chercher notre spécialiste.

Le Président (M. Joly): Est-ce bien à la participation du gouvernement, M. le ministre, que l'on fait référence?

M. Bourbeau: C'est parce que le gouvernement est affecté par ça. Là, évidemment, moi, j'ai commenté sur l'ensemble de ces deux amendements qu'elle nous a annoncés. Parce qu'elle nous a annoncé sa stratégie là. Disons...

Le Président (M. Joly): Là, si on est à l'article 81.16, l'amendement de Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve qui parle de biffer "et de sa participation aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail", c'est sur ça que je vous demanderais d'intervenir.

M. Bourbeau: M. le Président, la députée de Hochelaga-Maisonneuve propose d'enlever des droits aux salariés. Ils n'auront plus de garantie quant aux avantages sociaux si on accepte ça.

Mme Harel: M. le Président?

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

Mme Harel: Écoutez, M. le Président, l'article 78 prévoit déjà que tous les règlements en vigueur en matière de congé de maternité vont demeurer en vigueur tant qu'ils ne sont pas remplacés ou abrogés. On n'enlève rien, M. le Président. On n'enlève rien du tout. On va même le confirmer tout de suite après. Vous, vous avez juste à juger de la recevabilité du premier amendement.

M. Bourbeau: Ils vont devenir incompatibles parce qu'on n'aura plus de pouvoir réglementaire.

Mme Harel: Mais l'article 78 vous en donne un pouvoir réglementaire.

M. Bourbeau: Non, on n'aura plus de pouvoir réglementaire. En votant ça, on enlève à tous les travailleurs québécois le droit aux avantages sociaux. On n'aura même plus le pouvoir de les leur redonner.

Mme Harel: Bien, on va compter sur vous pour leur donner ses avantages-là immédiatement après dans la loi, mais pas dans un règlement que vous allez pouvoir changer comme bon vous semble.

M. Bourbeau: Très bien. Alors, là, on amorce la discussion sur la suite parce que les deux sont liés. Or, la suite, je vous dis que selon nous, on ne peut pas, même si on voulait. Je ne peux pas accepter la suite parce que ça lie le gouvernement. Alors, les deux font partie intégrante d'un même tout. Ici, on n'a pas de pouvoir réglementaire et je ne peux pas accepter l'autre. Alors, vous dites que les deux font un tout. S'ils font un tout, la recevabilité doit s'appliquer aux deux.

Mme Harel: Bon.

Le Président (M. Joly): Si vous voulez, on va passer à la recevabilité de l'amendement comme telle qui est l'article 81.16 qui consiste à retrancher, à biffer les mots "et après, sans vouloir présumer ou anticiper du contenu".

M. Bourbeau: J'admets que le premier est recevable, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Donc, à ce moment-là, je dois reconnaître justement la recevabilité de l'amendement comme telle. Parce qu'en vertu de l'article 197 de notre règlement, ça nous dit carrément que c'est conforme.

M. Bourbeau: M. le Président?

Le Président (M. Joly): Les amendements doivent concerner le même sujet que la motion et ne peuvent aller à l'encontre de son principe.

M. Bourbeau: Sauf qu'il y a des gens...

Le Président (M. Joly): Il ne vise qu'à retrancher, à ajouter ou à remplacer des mots, ce qui est le cas actuellement. Maintenant, dans les autres amendements suggérés, à ce moment-là, on verra. Donc, pour le moment, je dois reconnaître la recevabilité de l'amendement de Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve et

nous aurons à en disposer, accepter ou "whatever".

M. Bourbeau: Sauf qu'il y a des gens qui sont assis sur un volcan, M. le Président. Ceux qui vont voter en faveur de cet amendement-là enlèvent des droits aux travailleurs sans savoir si ces droits-là pourront être réinstaurés après.

Le Président (M. Joly): Bien, j'imagine qu'après les explications et tout ça, sûrement qu'ils pourront...

M. Bourbeau: Et même sachant qu'ils ne peuvent pas être réinstaurés.

Le Président (M. Joly): Ils pourront peut-être retirer l'amendement.

M. Bourbeau: J'ai hâte de voir comment vous allez voter tout ça.

Mme Harel: Voyons donc, M. le Président, vous n'avez pas à prendre partie.

Le Président (M. Joly): Non, mais, écoutez... Non, mais ce sont des privilèges que vous avez nécessairement.

Mme Harel: Bien, oui, mais... D'abord, vous, là, dès que vous le jugez recevable...

Le Président (M. Joly): Moi, il est recevable.

Mme Harel: ...vous êtes supposé me donner la parole comme proposeur...

Le Président (M. Joly): C'est à vous la parole.

Mme Harel: ...et je suis supposée l'expliquer.

Le Président (M. Joly): Madame...

Mme Harel: Pas laisser au ministre le privilège de...

Le Président (M. Joly): ...je pense que chacun...

Mme Harel: ...d'expliquer mon amendement.

Le Président (M. Joly): ...chacun s'est arrogé certains privilèges de...

Mme Harel: C'est ça.

Le Président (M. Joly): ...de discussions. Alors, partant de là, on a déjà débordé.

M. Bourbeau: Je reconnais que je me suis arrogé le droit de parole, M. le Président, sans

le recevoir de vous.

Le Président (M. Joly): Alors, je vous laisse sur ce et nous ajournons à 20 heures.

(Suspension de la séance à 18 h 31)

(Reprise à 20 h 32)

Le Président (M. Joly): Nous allons reprendre nos travaux. Alors, comme vous vous rappelez sans doute, nous étions à l'article 34, paragraphe 81.16 et déjà nous avions un amendement soumis par Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve dont je vais juger de la recevabilité, et nous en étions à savoir comment faire, si vous voulez, pour en disposer ou on passe au vote sur l'amendement comme tel. Est-ce que vous avez autre chose à ajouter, Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Sur la recevabilité?

Le Président (M. Joly): Non, sa recevabilité... je pense que tout le monde a convenu qu'il était recevable.

Mme Harel: Ah bon!

Le Président (M. Joly): Il ne semble pas y avoir, disons, de gros arguments sur ça. Maintenant, est-ce qu'on continue là?

Mme Harel: Bon, sur le fond là, M. le Président, simplement, mettre en garde le ministre contre le fait de croire qu'on veut réduire la protection accordée aux salariés pendant le congé, qu'il soit de maternité ou parental. Bien au contraire. Ce qui nous étonne c'est qu'il ait choisi d'introduire dans le projet de loi les dispositions du règlement qui concernent la fin du congé de maternité ou parental, qu'il ait choisi d'introduire la disposition du règlement qui concerne la cessation d'emploi à l'égard du salarié qui prend un congé parental ou de maternité, qu'il ait aussi introduit la disposition qui va suivre, qu'on va examiner tout de suite après, à l'effet que la loi ne peut pas conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail. Ça, le ministre a jugé nécessaire de mettre ça dans la loi. Entre autres, de mettre dans la loi qu'il ne pouvait pas y avoir d'avantage supplémentaire dont le salarié n'aurait pas bénéficié si le salarié était resté au travail. Mais il serait absolument décevant, entre autres choses, mais aussi en quelque sorte inquiétant, qu'il ne veuille pas introduire la garantie du maintien des avantages pendant le congé de maternité. Sinon, ça laisse une sorte de porte ouverte à toutes sortes d'interprétations. Pourquoi refuser de mettre ça dans la loi s'il veut le mettre dans le règlement?

S'il veut le mettre dans le règlement, alors c'est pas compliqué, qu'il fasse comme pour la fin du congé de maternité ou parental où il a déjà prévu dans la loi les protections qu'offrait le règlement, qu'il fasse la même chose pendant. Sinon, s'il ne veut pas le faire est-ce parce que, dans le fond, il n'est pas sûr également qu'il le fera dans le règlement? Et là, si c'est ça qui est en cause, ça commence à être inquiétant. Qui va aller prendre un congé parental offert comme étant un congé de 34 semaines et qu'après on se rend compte que dans le fond c'est 12 semaines avec garantie de retour à son emploi avec les avantages et, qu'au-delà de ces 12 semaines, pour les 22 autres semaines, ça devient une garantie de retrouver un emploi comparable mais pas de garantie sur les avantages et, qu'en même temps, pendant qu'il est en congé, ça sera quelque chose d'absurde, mais vraiment d'inimaginable que, pendant qu'il est en congé, les avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne lui soient pas accordés? Si c'est le fait que le gouvernement ne veut pas payer sa part comme employeur parce que, dorénavant, la loi va lier la couronne et que le congé parental va aussi être offert aux employés du secteur public et non pas seulement du secteur privé, à ce moment-là, M. le Président, le ministre n'aura qu'à demander tout simplement de ne pas indiquer que l'employeur assume sa part, mais au moins qu'il y ait une garantie que les avantages sociaux reconnus comme par exemple: les assurances, le régime de retraite mais ça peut être aussi l'assurance-maladie. Si prendre un congé parental ça veut finalement dire s'exposer à toutes sortes de risques, je ne suis pas sûre que ce ne soit pas juste un congé sur papier ça!

Voilà la raison pour laquelle l'amendement présenté propose de biffer la dernière ligne de l'article 81.16 de façon que, pendant le congé de maternité, ce soit dans la loi. On annonce déjà qu'on présentera à l'article 81.16.1 une résolution qui, dans la loi, assurera la protection qu'offrait le règlement pour le congé de maternité, mais que finalement aucun règlement n'offre présentement pour le congé parental.

M. le Président, à l'égard du secteur privé il n'y a aucun engagement financier. Le ministre ne pourra pas invoquer que des fonds de la couronne sont en cause. Ça n'est que comme employeur et comment imaginer, à ce stade-ci d'un projet de loi discuté depuis le printemps passé, que le ministre ne sache pas encore quelle protection il va offrir aux salariés pendant le congé parental et à quel coût? Voilà, M. le Président.

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

M. le ministre, voulez-vous commenter?

M. Bourbeau: Je pense qu'on a fait valoir notre point de vue ce matin. Ce qu'il y avait

dans le règlement à l'égard du congé de maternité, on l'a viré dans la loi. Pour le reste, à l'égard du congé parental on va faire ce qu'on faisait avec le congé de maternité. Pour l'instant, on va passer un règlement et après avoir terminé les études en cours, on décidera exactement ce qu'il y aura dans le règlement. C'est la position du gouvernement pour l'instant.

Mme Harel: Dans la loi?

M. Bourbeau: Quand on aura fini les études en cours, on passera un règlement qui décidera ce qu'on pourra édicter dans ce domaine-là.

Le Président (M. Joly): Merci. Avant d'appeler le vote sur l'amendement, je vais donner la parole à Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière. Mme la députée.

Mme Carrier-Perreault: Merci, M. le Président. Disons que pour l'amendement qui consiste à biffer la dernière partie, c'est évident que... c'est parce que si on appuie cet amendement, moi j'appuie cet amendement-là, effectivement, parce qu'il y en a un autre à présenter qui améliorerait, à mon sens, la situation par rapport à ce que... Le libellé comme tel, je trouve ça très curieux qu'on arrive avec un libellé comme ça. D'autant plus que l'article 32, dans le règlement, était quand même très... Je veux dire, ce n'est pas compliqué, on aurait pu l'ajouter comme on a fait avec plusieurs autres articles. On a tout simplement, à toutes fins pratiques, pris une grosse partie des articles du règlement comme tel pour les insérer directement dans la loi. Alors, je ne comprends pas pourquoi on arrive avec des choses comme ça, que le gouvernement décide tout d'un coup qu'il retire cet article, en fait c'est l'article 32 à peu de chose près, il y a beaucoup de choses qui rejoignent l'article 32. On dit: On ne le mettra pas dans la loi, on le garde dans le règlement. Ensuite de ça, on parle de l'ancienneté là-dedans, l'ancienneté comme telle, on n'a pas vu ça souvent dans les normes du travail, comme notion là. C'est sûr qu'on reconnaît, c'est évident, dans les normes du travail, qu'on reconnaît la notion de services. O.K. On voit le service continu, on voit souvent ces termes-là. Mais par rapport à l'ancienneté dans la loi sur les normes, on ne rencontre pas ce terme-là, on ne le rencontre pas, à toutes fins pratiques. Alors, disons, que moi, dans ce sens-là, je suis d'accord avec la proposition d'enlever ce bout de phrase là. Je suis d'accord avec l'amendement pour qu'on puisse bonifier cet article-là. Il me semble que ça aurait été très simple de le faire.

M. Bourbeau: M. le Président, est-ce que je pourrais poser une question?

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

je vous reconnais.

M. Bourbeau: Sur la question de faits, est-ce qu'il y a un autre amendement de proposé? C'est le seul sur lequel on vote ici présentement, hein?

Le Président (M. Joly): Actuellement, c'est l'amendement 8 qui est à l'effet de biffer une partie, disons, de votre...

M. Bourbeau: On nous promet un autre amendement après, mais qui n'est pas encore déposé.

Le Président (M. Joly): Oui, je pense qu'il y a un ou deux autres amendements dans ce qu'on nous soumet.

Mme Harel: Il a été annoncé.

Le Président (M. Joly): Je ne l'ai pas eu encore.

M. Bourbeau: M. le Président, vous me permettez une seconde de regarder l'autre aussi.

Le Président (M. Joly): Absolument.

M. Bourbeau: Les deux sont liés. D'ailleurs, ils sont sur la même page.

Le Président (M. Joly): C'est-à-dire que celui que vous avez reçu en premier, M. le ministre, avait été retiré.

M. Bourbeau: O.K.

Le Président (M. Joly): Mais, dans l'ordre d'idées qu'on a expliqué, c'est que celui-ci vient comme amendement principal.

Non, je tiens à vous aviser que ça n'a pas été formellement déposé encore. Mais, si ça peut vous guider là dans le choix de votre...

M. Bourbeau: J'ai l'impression là qu'on est comme un trapéziste là. Un trapéziste qui est en train de faire ses sauts périlleux et il y a un filet de sécurité en dessous. Là, on nous dit: On enlève le filet de sécurité, on va en mettre un meilleur tantôt. Mais, tout à coup, tantôt, la commission vote contre l'autre filet de sécurité. Qu'est-ce qu'il va arriver? Il va arriver que les travailleuses du Québec vont avoir été privées d'un droit - parce que ça, c'est un droit, on enlève un droit aux travailleurs du Québec - le pouvoir réglementaire du gouvernement de déterminer la participation des travailleuses en congé de maternité aux avantages sociaux reconnus à leur lieu de travail. Là, on enlève ça dans le règlement. Le gouvernement n'a plus le droit ni le pouvoir de réglementer là-dessus si on vote là-dessus. Après ça, on nous amène un

autre amendement, puis si la commission le refuse, les travailleuses sont complètement...

Mme Harel: Il n'y a pas de raison qu'elle refuse.

M. Bourbeau: ...les travailleuses du Québec perdent des droits.

Mme Harel: Il n'y a pas de raison que vous refusiez avec la bonne foi...

M. Bourbeau: C'est ça qu'on nous demande.

Mme Harel: ...coutumière...

M. Bourbeau: C'est ça qu'on nous demande, M. le Président...

Mme Harel: Vous allez adopter ça?

M. Bourbeau: ...j'ai déjà indiqué que le gouvernement ne pouvait pas accepter l'autre. Alors, là, je me demande bien comment ça va voter, je suis bien embêté, M. le Président, parce que je voudrais bien...

Le Président (M. Joly): Vous êtes en train de dire, M. le ministre, que vous êtes en position pour rallier l'Opposition à votre...

M. Bourbeau: C'est que j'ai un problème de conscience, un gros problème de conscience. Sachant que je vais voter contre le prochain...

Mme Harel: Avez-vous une conscience d'abord?

Le Président (M. Joly): Je pense que ce n'est pas pertinent là.

M. Bourbeau: M. le Président, est-ce que c'est parlementaire ça?

Le Président (M. Joly): Bien, si on était en Chambre, on demanderait de retirer.

Mme Harel: Bien, vous pouvez dire oui.

M. Bourbeau: M. le Président, j'ai un problème de conscience parce que sachant que l'autre amendement est irrecevable pour nous, en tous les cas, je ne sais s'il va l'être pour vous, si je vote en faveur de l'amendement de la députée de Hochelaga-Maisonneuve, je me trouve, sciemment, à priver les travailleuses québécoises de la possibilité d'avoir des avantages. Je ne sais pas si ça vous dérange. Moi, ça me dérange beaucoup.

Le Président (M. Joly): On a déjà présumé,

en fait, de votre vote, M. le ministre. Alors, j'en suis rendu à mettre aux voix l'amendement, à moins qu'il y ait d'autres intervenants?

Mme Harel: Vote nominal, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Vote nominal, Mme la députée. Ça me fait plaisir, Madame. Bon, je mets aux voix l'amendement à l'article 81.16, à l'effet de biffer ce que vous savez déjà, ce qu'on a déjà statué. Alors, M. le ministre, sur l'amendement en question, pour ou contre? Je ne voudrais pas présumer de votre réponse.
(20 h 45)

M. Bourbeau: M. le Président, je vais être prudent, je vais voter contre.

Le Président (M. Joly): Bon. Contre. M. le député de Gaspé?

M. Beaudin: Contre.

Le Président (M. Joly): Mme la députée de Bourget?

Mme Boucher Bacon: Contre.

Le Président (M. Joly): M. le député de Matapédia?

M. Paradis (Matapédia): Contre.

Le Président (M. Joly): M. le député de Salaberry-Soulanges?

M. Marcil: Contre.

Le Président (M. Joly): M. le député de Trois-Rivières?

M. Philibert: Contre.

Le Président (M. Joly): M. le député de Fabre? Je suis contre.

Mme la députée des **Chutes-de-la-Chaudière?**

Mme Carrier-Perreault: Pour, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Mme la députée de Marie-Victorin?

Mme Vermette: Pour.

Le Président (M. Joly): Est-ce que vous aimeriez consulter?

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Vermette: Non, non, ça va. C'est parce que j'étais en... Non, non, pas du tout.

Le Président (M. Joly): Vous étiez en délibération avec vous-même?

Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Pour.

Le Président (M. Joly): Bon. L'amendement étant rejeté, nous allons donc mettre aux voix l'article 81. 16. Est-ce qu'on prend le même vote?

Mme Harel: M. le Président, j'ai une demande d'information à vous faire. Je voudrais proposer un amendement que j'avais déjà annoncé et pour être bien sûre qu'il va être recevable, j'en ai...

Le Président (M. Joly): C'est ce qu'on appelle un prétest.

Mme Harel:... modifié la teneur, M. le Président, et je demanderais au ministre, peut-être qu'il en a déjà copie, de le modifier. Il se lirait comme suit: La participation du salarié aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée pendant son congé de maternité ou parental, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages, déterminées par règlement. Alors, il y a une virgule après "avantages" et "déterminées" est au féminin pluriel puisqu'il se réfère aux cotisations.

M. Bourbeau:... le biffer?

Mme Harel: Oui, c'est ça.

Le Président (M. Joly): Et l'employeur assume sa part.

Mme Harel: C'est biffé, M. le Président. Alors, ce que la loi introduit par cet amendement, ce qui est introduit par cet amendement, c'est la protection quant à la participation du salarié aux avantages sociaux et ce que le règlement vient, finalement, déterminer, c'est le mode de paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages.

Alors, vous comprenez, on voterait l'article 81. 16, qui prévoit... L'article 81. 16 tout court, qui prévoit déterminer par règlement les avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité et en regard des avantages sociaux, il lui serait reconnu par la loi, pendant son congé, mais le règlement viendrait déterminer le mode de paiement des cotisations exigibles relativement à ces avantages. Alors, le ministre ne peut pas invoquer que ce n'est pas recevable à partir de ce moment-là puisque les modalités de financement seraient déterminées par règlement. Mais le principe de la participation aux avantages sociaux déjà reconnus à son lieu de travail serait garanti.

M. Bourbeau: M. le Président, est-ce qu'on peut dire un mot?

Le Président (M. Joly): Oui, sûrement, allez M. le ministre, je vous reconnais.

M. Bourbeau: La proposition nous apparaît un recul par rapport à la situation actuelle, à moins qu'on ne comprenne pas bien. Avec la motion ou l'amendement de la députée de Hochelaga-Maisonneuve, on biffe le paragraphe 81.16 présent et on le remplace par le nouveau. C'est un remplacement?

Mme Harel: On ajoute.

Le Président (M. Joly): On ajoute, M. le ministre.

M. Bourbeau: L'article 81.16 est remplacé.. Donc, on enlève l'ancien?

Une voix: C'est sûr.

Mme Harel: Non.

M. Bourbeau: Bien oui, s'il est remplacé.

Mme Harel: Alors, c'est une mauvaise formulation.

Le Président (M. Joly): En fait, c'est l'introduction...

M. Bourbeau: Est remplacé par, alors, vous enlevez...

Le Président (M. Joly): Vous devriez ignorer cette partie-là.

Mme Harel: On va le faire photocopier, ça va être mieux.

M. Bourbeau: Alors, c'est des amendements sur le coin de la table qui arrivent!

Mme Harel: Ah, les vôtres sont faits sur l'ordinateur peut-être?

M. Bourbeau: Mais non, écoutez... Changer un mot ce n'est pas compliqué, mais changer des articles là. On va les regarder au mérite.

Le Président (M. Joly): Alors, nous allons faire reproduire l'amendement pour le distribuer à chacun des parlementaires afin que vous compreniez bien la portée. Je devrai juger de la recevabilité.

Mme Harel: J'ai une question peut-être entre-temps si le ministre accepte.

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

Mme Harel: À une question que je posais cet après-midi, le ministre a répondu que le troisième alinéa de l'article 81.15 satisfaisait la garantie de retour lorsque le poste habituel du salarié avait été aboli. Cependant, moi, cet après-midi, je parlais de la cessation d'emploi et non pas de l'abolition de poste. Je demande au ministre pourquoi dans le règlement, à l'article 33 et à l'article 34, on retrouve deux dispositions toutes deux distinctes, une portant sur l'abolition du poste régulier et une autre portant sur les licenciements. Alors, l'article 33 est reproduit effectivement au troisième alinéa de l'article 81.15 avec aucune autre modification que la concordance entre le poste régulier changé pour le poste habituel. Et l'article 34, on ne le retrouve nulle part.

M. Bourbeau: L'article 33 c'était la réglementation pour le congé de maternité dans le règlement actuel qui a été viré dans la loi pour le congé... Bon là, pour le congé de maternité c'est l'article 33 du règlement et pour le congé parental, c'est le troisième paragraphe de l'article 81.15.

Mme Harel: Oui, très bien. Alors vous nous dites: Pour le congé de maternité c'est l'article 33 du règlement.

M. Bourbeau: C'est ça.

Mme Harel: Et pour le congé parental, parce que vous pensez que le troisième alinéa ne porte que sur le congé parental de plus de 12 semaines? Le troisième alinéa n'est pas rattaché seulement au deuxième alinéa. Il vaut pour l'article. L'article porte à la fois sur le congé de maternité et puis sur le congé parental de moins de 12 semaines.

M. Bourbeau: Effectivement, ça vaut pour les deux. Ça vaut et pour le congé de maternité et pour le congé parental.

Mme Harel: Voilà. Mais ça c'est dans le cas de l'abolition de poste, l'article 33. Moi, cet après-midi, je vous parlais de l'article 34 et quand je vous parlais de l'article 34, celui qui concerne les licenciements...

M. Bourbeau: Non, non. Vous parliez de l'abolition de poste cet après-midi. Vous disiez: Si son poste est aboli pendant son congé de maternité. C'est l'exemple que vous preniez

Mme Harel: Oui, mais je parlais aussi de cessation d'emploi. Le règlement, l'amendement plutôt, excusez-moi, l'amendement que j'ai déposé est à l'effet de garantir dans la loi, plutôt que

dans le règlement, une protection lors d'un licenciement. En fait, la question que je pose c'est: Pourquoi avoir décidé que l'article 33 devait se retrouver dans la loi et pas l'article 34?

(21 heures)

Le Président (M. Joly): Alors si vous voulez, j'aimerais, pour le bénéfice des membres de la commission, donner la lecture de l'amendement soumis par Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve concernant l'article 34, à l'article 81.16 du projet de loi 97 où on ajouterait, où on dit: "La participation du salarié aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée pendant son congé de maternité ou parental sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages, déterminées par règlement." Alors, j'imagine que les deux parties aimeraient se faire entendre sur ce qui motive, en fait...

M. Bourbeau: Est-ce que j'en ai une copie, de ça?

Le Président (M. Joly): J'imagine que vous l'avez reçue, M. le ministre, à date, non? Tenez, je vais vous en laisser une ici. Alors, madame, comme vous êtes celle qui dépose l'amendement... Alors je vous laisse la parole, madame...

Mme Harel: Bien, M. le Président, c'est le 2e alinéa de l'article 81.16. Déjà, à l'article 81.16, il est prévu le pouvoir du gouvernement de déterminer par règlement la participation aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail mais ce qu'on vient restreindre, en fait, par le règlement, c'est qu'on dit: Cette participation ne doit pas être affectée pendant son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles et ce que le règlement va déterminer, ce sont justement les modalités du paiement régulier des cotisations exigibles.

Donc, ça vient préciser que, par exemple, le règlement ne pourrait pas être affecté s'il y a paiement des cotisations qui sont déterminées par règlement. Oui, c'est une garantie, en fait.

M. Bourbeau: M. le Président, la seule réponse que je peux faire ici, c'est que ce type d'amendement là, les avis que je reçois de mes experts en qui j'ai une confiance éperdue...

Mme Harel: Aveugle?

M. Bourbeau: Aveugle, c'est un peu long. Une confiance... une grande confiance. C'est qu'il est dangereux d'inventer - je ne voudrais pas avoir un terme péjoratif disons de présenter des amendements comme ceux là, qui sont fabriqués avec toute la bonne intention du monde, j'en conviens, mais en ne laissant pas suffisamment de temps de recul par rapport au projet de loi. Et l'expérience indique souvent que

quand on adopte des amendements substantiels dans un contexte comme celui-là, il arrive parfois que, **subséquentement**, on découvre des effets qui n'étaient pas prévus et qui se retrouvent dans la loi et on doit vivre avec ça pendant longtemps. M. le Président, je préfère de beaucoup, pour l'instant, conserver le pouvoir réglementaire et le gouvernement pourra, au cours des prochains mois, le plus tôt possible, après avoir fait toutes les consultations, après avoir fait toutes les études requises, mettre dans un règlement les dispositions qui seront à ce moment-là jugées acceptables pour les fins de la clientèle. Ça **m'apparaît** une solution beaucoup plus sûre que de prendre un risque avec un amendement dont on n'a pas eu l'occasion ni le temps d'étudier les conséquences.

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

Mme Harel: Vous avez remarqué que le ministre n'a pas plaidé sur l'irrecevabilité, il a plaidé sur le fond. Je ne lui en fais pas grief, parce que...

M. Bourbeau: Il n'était pas recevable?

Le Président (M. Joly): Savez-vous, vous n'avez pas le droit d'influencer mon jugement, monsieur, ou ma décision.

M. Bourbeau: Non, non, mais je croyais que vous l'aviez déclaré recevable, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Non. Moi, j'écoute les deux parties et suite à ça, je me devrai de trancher.

Mme Harel: M. le Président, écoutez.

M. Bourbeau: Je ne sais pas s'il est recevable. Ce n'est pas un procédurier, M. le Président.

Mme Harel: Vraiment, la méthode de rédaction en vaut bien d'autres. Seuls ceux qui ont la conviction de l'infaillibilité de leur jugement peuvent penser qu'on ne peut pas l'améliorer par le travail qu'on fait. Bon, moi, j'ai déjà **vu** dans les régimes supplémentaires de retraite avoir fait ce genre de travail, et ça avait l'air d'être à la satisfaction de tout le monde. Et quand on m'oppose des refus comme ça, la question que je me pose, c'est: Quel intérêt sert-on, bon, à ne pas l'examiner pour le mérite? Juste l'intérêt de la charpente juridique? Bon, on peut aussi le prendre en délibéré et donner au ministre jusqu'à demain.

En fait, ce n'est pas ça la question, ce n'est pas ça qui est en cause. Ce n'est pas s'il est assez **blen** construit en regard de l'ensemble

des autres dispositions et s'il s'interprète par rapport aux autres. La question, c'est ce congé parental, là, il va ressembler à quoi, au bout de la ligne? Là, moi, je me dis, au bout de la ligne, quand on sera rendu à l'article 80, hein? Il va ressembler à quoi, le congé parental? Pour tout de suite, là, moi, dans ma tête, il ne ressemble pas pantoute à ce qu'il était, quand ça a été annoncé, dans le dossier de presse. Là, ce n'est plus vraiment 34 semaines, c'est 12 semaines, avec la garantie de retour à son poste, avec les avantages. Pour les 22 autres semaines, il n'y a pas de garantie ni d'avantages. Et là, ça veut dire que si le gouvernement a jugé bon, là, de dire qu'il va faire un règlement qui n'est pas encore fait, que le ministre n'assume même pas de publier en même temps que la loi va être mise en vigueur, imaginez-vous l'imbroglio de ceux qui vont prendre un congé parental à partir du 1er janvier, et puis, qui le feront à leurs risques complètement, sans même savoir s'ils auront la protection de l'ancienneté.

Le Président (M. Joly): Je m'excuse ici, Mme la députée, j'aimerais vous ramener, si vous voulez, sur la recevabilité, là, et non pas sur le fond, comme tel.

Mme Harel: Oui. Mais la recevabilité, M. le Président, c'est que... évidemment que c'est recevable. D'abord le ministre n'a pas plaidé contre la recevabilité.

Le Président (M. Joly): Ha, ha, ha! Juge et partie.

Mme Harel: Non, c'est parce que le M. le ministre n'a pas plaidé, d'abord, contre la recevabilité parce qu'il ne pouvait pas plaider contre. Mais je vous rappelle que c'est d'autant plus recevable que c'est important, parce que, pensez-y, pensez qu'il n'y a même pas de garantie d'ancienneté. Qui va aller prendre un congé parental? Imaginez, surtout les hommes. Là vraiment, imaginez-vous, un père qu'on veut inciter à prendre un congé parental, qui l'utiliserait et qui n'aurait pas de garantie à l'égard de son ancienneté. Ça va lui venir plus **tard**, par règlement, et de quoi causera le règlement? Ça, le **ministre** ne peut même pas nous en donner un aperçu aujourd'hui. **Alors**, vous comprendrez, M. le Président, que le peu de garantie qu'il y a dans notre amendement devrait être recevable.

Le Président (M. Joly): Merci, Mme la députée. Est-ce qu'il y a d'autres intervenants?

M. Bourbeau: Un petit mot. D'abord, simplement pour dire que je n'ai fait aucun commentaire sur la méthode de rédaction. Je n'ai pas dit qu'il était mal rédigé, M. le Président, la députée de Hochelaga-Maison-neuve ne peut pas

insinuer qu'on a critiqué ou commenté la méthode de rédaction. Je n'ai rien à dire là-dessus, M. le Président. En général, la facture des amendements proposés par la députée de Hochelaga-Maisonneuve est excellente. Je lui rends cet hommage.

Deuxièmement, M. le Président, la députée de Hochelaga-Maisonneuve a dit: À quoi va ressembler le congé parental? Je lui réponds que le congé parental va ressembler exactement à ce que représente aujourd'hui le congé de maternité. Le congé de maternité, dans le cas actuel du droit, à moins que je ne m'abuse, il est plutôt dans le règlement que dans la loi. Alors on vit avec depuis longtemps, puis je vois des visages épanouis devant moi, des gens qui ont pris des congés de maternité et on est assez fiers et contents.

Donc, on fonctionne comme ça depuis une décennie, avec des congés de maternité qui sont régis par un règlement. Nous, nous avons aujourd'hui la magnanimité de dire: On met le congé de maternité dans la loi, tant mieux! Et on vous dit: Pour l'instant, le congé parental, on fait comme on a fait jusqu'à maintenant avec le congé de maternité. On passe par, disons, l'antichambre de la loi, c'est-à-dire par le règlement, jusqu'à ce qu'on ait eu l'occasion de bien pouvoir cerner tout ça. Ce n'est pas vraiment un scandale et je ne vois pas pourquoi on déchirerait notre linge sur la place publique. On propose de faire, avec le congé parental, ce qu'on fait depuis toujours avec le congé de maternité, et ça n'a jamais scandalisé personne. Alors, replaçons les choses dans un contexte un peu plus sérieux.

Le Président (M. Joly): Merci. Est-ce qu'il y a d'autres intervenants sur l'amendement? Bien voici, là...

Mme Harel: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): Compte tenu des arguments apportés par les deux partis, et compte tenu du guide qui m'est donné afin d'en arriver à statuer, je déclare l'amendement recevable parce que ce n'est pas à moi de juger de toutes les incidences. Pour le moment, je juge de la recevabilité de l'amendement. Donc, recevable. Alors, M. le ministre?

M. Bourbeau: On s'en doutait pas mal, M. le Président. Sans ça, j'aurais perdu ma salive depuis dix minutes.

Mme Harel: Tout le monde est d'accord, M. le Président. Non?

Le Président (M. Joly): Est-ce que vous demandez un vote nominal, Mme la députée?

Des voix: Oui, oui.

Mme Harel: Non, Hein. Sur division ou nominal? Qu'est-ce que tu veux? Nominal.

Le Président (M. Joly): Pas nécessairement. Il y a moyen d'éliminer toute la "procédurite". Nominal, vous demandez le vote nominal?

Mme Harel: Oui.

Le Président (M. Joly): Est-ce que c'est parce que vous voulez voir votre nom dans le **Journal des débats**?

Mme Harel: C'est ça.

Le Président (M. Joly): Ce n'est pas à moi de juger, remarquez-bien, à ce **niveau-là**. Alors, M. le ministre.

Mme Harel: Ça nous fait une preuve de séjour.

Le Président (M. Joly): M. le ministre, pour ou contre l'amendement.

M. Bourbeau: L'amendement de madame.

Le Président (M. Joly): Oui.

M. Bourbeau: Alors, M. le Président, je suis contre.

Le Président (M. Joly): Mme la députée - attendez, les comtés m'échappent - de Bourget?

Mme Boucher Bacon: Contre.

Le Président (M. Joly): M. le député de Gaspé?

M. Beaudin: Contre.

Le Président (M. Joly): Mme la députée de Saint-Henri?

Mme Loïselle: Contre.

Le Président (M. Joly): M. le député de Trois-Rivières?

M. Philibert: Contre.

Le Président (M. Joly): M. le député de Salaberry-Soulanges?

M. Marcil: Contre.

Le Président (M. Joly): M. le député de Fabre? Je suis contre.

Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve?

Mme Harel: Pour.

Le Président (M. Joly): Mme la députée de Marie-Victorin?

Mme Vermette: Pour.

Le Président (M. Joly): Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière?

Mme Carrier-Perreault: Pour, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Donc, l'amendement est rejeté. Nous revenons donc à l'article...

Mme Harel: On n'a pas encore eu...

Le Président (M. Joly): ...81.16.

Mme Harel: ...de réponse à la question que j'ai posée, M. le Président, juste avant que l'on examine la recevabilité de l'amendement quant à l'article 34 du règlement qui concerne les cessations d'emploi, les licenciements pendant le congé de maternité.

M. Bourbeau: M. le Président, c'est une question qui est hautement technique et si vous le voulez bien, on va demander à Me Parent de nous répondre.

Le Président (M. Joly): Me Parent, on vous reconnaît.

M. Parent (Richard): Alors, M. le Président, l'article 33 auquel faisait allusion Mme la députée tout à l'heure et l'article 34 du règlement... L'article 33 a été reproduit dans le projet de loi alors que l'article 34 ne s'y retrouve pas pour la bonne raison que c'est à l'article 58 qu'on retrouve le même pouvoir qui est à l'article 34 du règlement sur le congé de maternité. L'article 58 du projet de loi prévoit que le projet de loi modifie par l'insertion, après l'article 123.1, des articles suivants dont l'article 123.2 qui édicte: La présomption qui résulte de l'application du premier alinéa de l'article 123 continue de s'appliquer pour au moins 20 semaines après le retour au travail du salarié à la fin d'un congé de maternité ou d'un congé parental. Or, s'il arrivait qu'il y ait un licenciement ou un congédiement au cours du congé de maternité ou du congé parental, lorsque la salariée sera prête, ou le salarié dans le cas du congé parental sera prêt, à retrouver son emploi, s'il y a eu licenciement au cours de ce congé, il y aura présomption à l'effet que ce licenciement ou ce congédiement eut lieu à cause du congé parental ou du congé de maternité. À ce moment là, il aura conservé à ce titre, si je fais le parallèle avec l'article 34 du règlement déjà existant, il

aura conservé les mêmes droits que l'on retrouve à l'article 34 du règlement, comme s'il était resté au travail. Mais là, ça va s'étendre au congé parental.

Mme Harel: Oui, c'est intéressant. Pourquoi avoir eu besoin d'une disposition pour l'abolition de poste? Est-ce qu'il n'aurait pas été possible d'utiliser l'article 58 aussi en regard de l'article 33 du règlement?

M. Parent (Richard): C'est parce que l'abolition de poste ne constitue pas nécessairement un licenciement lorsque le ou la salariée revient au travail après le congé parental ou de maternité. Si son poste est aboli, c'est à l'article 81.15, troisième paragraphe, que ses droits sont reconnus, c'est-à-dire qu'il a les mêmes droits et les mêmes privilèges que s'il avait été à l'emploi lorsque son poste est disparu.

Mme Harel: Mais l'article 123 parle de congédiement, de suspension ou de déplacement.

M. Parent (Richard): Oui.

Mme Harel: Et là, c'est un licenciement. (21 h 15)

M. Parent (Richard): Oui. Et l'article 58 fait un ajout à l'article 123, c'est-à-dire qu'on voit apparaître l'article 123.2.

Mme Harel: Oui, mais on ne change pas le premier alinéa de l'article 123.

M. Parent (Richard): Le premier alinéa de l'article 123 donne la procédure en recours qu'on retrouve à différents articles, dont les articles 122, 122.1 et même 123.1 maintenant pour la retraite, ainsi de suite, de même que le nouvel article 123.1 que l'on vient de voir et qui ajoute une présomption pendant 20 semaines, qui renforce encore ses droits et privilèges accordés à la salariée ou au salarié en congé parental et à la salariée en congé de maternité.

Mme Harel: Et vous dites que ça, ça va couvrir les cas de licenciement qui sont survenus pendant le congé.

M. Parent (Richard): Pendant, oui, exactement.

Mme Harel: Et ça va assurer les mêmes droits aux personnes licenciées.

M. Parent (Richard): Que les personnes qui étaient présentes, Mme la députée, oui.

Mme Harel: Au même moment, durant l'absence.

M. Parent (Richard): Durant l'absence.

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

Mme Harel: Merci, oui.

Le Président (M. Joly): Je pense que c'est clair. Vous avez fait un bon pédagogue, M. l'avocat. Donc, l'article 81.16 est mis aux voix, adopté?

Mme Harel: L'article 21.16?

Le Président (M. Joly): L'article 81. 16..

Mme Harel: L'article 81.16. C'est ça que vous voulez, faire un vote nominal?

Le Président (M. Joly): Vote nominal.

Mme Harel: Oui, c'est ça.

Le Président (M. Joly): Sur l'article tel que rédigé...

Mme Harel: Tel que rédigé.

Le Président (M. Joly): ...et tel que soumis dans la loi.

Mme Harel: On va voter contre..

Une voix: Il n'y a pas d'amendement.

Mme Harel: On va voter contre..

Le Président (M. Joly): Donc, sur division.

Une voix: Sur division.

Le Président (M. Joly): Parfait. Alors, sur division, adopté. J'appelle l'article 81.17. Qu'avez-vous à rire, vous, là?

M. Bourbeau: M. le Président, cet article vise à empêcher qu'une personne en congé de maternité ou en congé parental ait plus de droits que si elle était restée au travail. Il reprend en substance l'article 35 du règlement actuel. Et je cite l'article 35 du règlement qui dit que "la présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail". Donc, c'est essentiellement le même texte.

Le Président (M. Joly): Vous pouvez me donner un exemple...

M. Bourbeau: Pardon?

Le Président (M. Joly): ...pour ma compréhension. Un exemple, M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Bourbeau: Un exemple. Alors, un exemple d'un avantage. On me dit que s'il y a eu une mise à pied pendant le licenciement, par exemple, où ceux qui ne sont pas en congé de maternité ont été mis à pied, la personne qui, elle, est en congé de maternité aurait été mise à pied en même temps que les autres. Donc, elle ne peut pas bénéficier d'un avantage par rapport aux autres qui ont été mis à pied.

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

Mme Harel: M. le Président, ce qui est surprenant, c'est que l'argumentaire du ministre n'ait pas valu dans ce cas-ci. Tantôt, le ministre arguait que c'était vraiment satisfaisant que des protections se retrouvent dans le règlement parce que le règlement, bien, c'était par le règlement que le congé avait été introduit et que le règlement était satisfaisant et suffisant, en fait. Et là, le ministre a jugé qu'il valait mieux mettre une disposition semblable dans la loi. Pourquoi?

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

M. Bourbeau: Tantôt, j'ai dit, M. le Président, que ce qui était dans le règlement, on le met dans la loi, en principe, parce qu'on l'avait dans le règlement et on le met dans la loi. On constate qu'on a amélioré la sécurité de cette façon-là. Mais pour ce qui est de la nouvelle disposition qui est le congé parental, on procède comme on procédait jusqu'à maintenant pour le congé de maternité. On le met dans le règlement. Ça ne contredit pas ce que j'ai dit.

Mme Harel: Pourquoi à ce moment-là avoir refusé de mettre dans la loi l'article 32 du règlement? Là, vraiment, c'est difficile de vous suivre. Là, vous dites...

M. Bourbeau: Un instant.

Mme Harel: ...que ce qui était dans le règlement, vous l'avez mis dans la loi.

M. Bourbeau: L'article 32, c'est dans la loi.

Mme Harel: Et là, on voit clairement que vous avez choisi ce qui faisait votre affaire. Parce que l'article 32, c'est la participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail.

M. Bourbeau: M. le Président, tantôt ce que j'ai dit c'est que pour ce paragraphe-là, cet article-là plutôt, l'article 32, on avait décidé de

se garder un pouvoir réglementaire. Et la députée, tout à l'heure, voulait qu'on le mette dans la loi. Je lui ai dit que c'était dangereux pour l'instant de faire de la rédaction sur-le-champ et que je préférerais garder le projet de loi tel qu'il était mais je n'ai pas dit qu'on avait tout mis dans la loi au sujet de... Je dis que nous avons tenté de mettre dans la loi le maximum de choses qui étaient dans le règlement. Je ne crois pas avoir dit que la totalité de la réglementation se retrouvait dans la loi mais une bonne partie autant que possible et ça, l'article 32 du règlement, c'est un exemple de ce qui ne se retrouve pas dans la loi.

Mme Harel: Mais c'est quand même paradoxal que là, on se sente obligé, que le ministre se sente obligé de mettre dans la loi qu'il n'y a aucune des dispositions là, antérieures à l'article 34. De l'article 81.4 à l'article 81.16, en fait, du congé de maternité, il n'y a aucun de ces articles-là qui ne donne des avantages supérieurs, qu'il n'ait pas cru nécessaire de mettre dans la loi les articles qui donnaient des avantages. On ne peut pas en avoir plus mais on ne sait pas ce qu'on va avoir. C'est ça, finalement.

M. Bourbeau: M. le Président, je pense que c'est un petit peu...

Mme Harel: Pour le congé parental.

M. Bourbeau: ...inexact là. Il y a quand même, à ma connaissance...

Mme Harel: Qu'est-ce qu'on a comme avantage pour le congé parental?

M. Bourbeau: Bon, l'article 91.15, par exemple, ça se retrouve dans la loi, ça donne des avantages à...

Mme Harel: À la fin du congé, mais pendant le congé?

M. Bourbeau: Bien, quand même, ça contredit ce que le député a dit tantôt.

Mme Harel: Non, donnez-moi un avantage pendant le congé.

M. Bourbeau: Ça donne des avantages. Bien, j'ai dit tantôt que pendant le congé là, les études n'étaient pas terminées, on préférerait agir avec prudence. Alors, c'est pour ça qu'on opte plutôt pour le pouvoir réglementaire. Et quand on amendera la loi la prochaine fois, on sera peut-être en mesure de les mettre dans la loi. On procède par étapes. C'est de "l'étapisme". Vous connaissez ça de Tétapisme?

Mme Harel: Si on était sûrs du but que vous recherchez, mais vous n'avez même pas

voulu me confirmer que vous alliez accorder au salarié pendant son congé parental la même reconnaissance que dans le congé de maternité...des oreilles pour entendre?

Le Président (M. Joly): Est-ce que...

M. Bourbeau: Je n'ai pas entendu de question, M. le Président. C'est une affaire réglée.

Mme Harel: Est-ce que le ministre peut me confirmer, à 9 h 25, là, qu'il entend donner les mêmes garanties au salarié pendant son congé parental, dans le règlement, que les garanties octroyées pendant le congé de maternité?

M. Bourbeau: M. le Président, j'ai dit à plusieurs reprises que les études sont en cours au ministère sur les effets de tous ces articles-là et je ne suis pas en mesure présentement de donner des garanties. Je dis simplement que nous allons terminer les études qui sont en cours et quand nous aurons fait les évaluations sur les impacts de ces mesures-là, on prendra les décisions qui s'imposent et la députée de Hochelaga-Maisonneuve sera l'une des premières avisées

Mme Harel: Parce que, dans le fond, M. le Président, le scénario... est-ce que non seulement tu n'auras pas de salaire pendant ton congé parental mais, en plus, il va falloir que tu débourses des contributions, ta part, et éventuellement la part d'un employeur, pour pouvoir te maintenir dans des régimes d'assurances ou autres régimes sociaux?

M. Bourbeau: On verra, M. le Président. Il n'y a aucune décision de prise. Alors, il ne faut pas anticiper.

Mme Harel: Ce n'est pas bien, bien une garantie ça.

M. Bourbeau: Ça, c'est ce que vous dites. Là, c'est ce qui existe dans la fonction publique présentement, ce que vous venez d'avancer là.

Mme Harel: Pendant le congé de maternité?

M. Bourbeau: Congé parental. Congé parental à la fonction publique.

Mme Harel: Bon, sur division.

Le Président (M. Joly): Donc, l'article 97 est adopté sur division. J'appelle l'article 35.

M. Bourbeau:...

Le Président (M. Joly): Excusez, M. le ministre, comme vous le savez, à l'article 34, il y a déjà quelques articles qui ont été suspendus...

M. Bourbeau: Alors, lesquels?

Le Président (M. Joly): Les articles 81.1, 81.3, et 81.11.

M. Bourbeau: Lesquels on pourrait adopter, M. le Président?

Le Président (M. Joly): Les articles 81.3 et 81.11.

M. Bourbeau: L'article 81.1, M. le Président, là, on serait prêts à proposer un amendement, l'amendement de la députée de Marie-Victoria l'amendement Vermette. Alors, à l'article 34 amendement 81.1...

Le Président (M. Joly): Oui, merci.

M. Bourbeau: ...on propose de remplacer le quatrième alinéa de l'article 81.1 par le suivant: "Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux journées, sans salaire".

Le Président (M. Joly): Alors, on remplacerait à 81.1: "Le présent article ne s'applique pas lorsqu'un salarié adopte l'enfant de son conjoint" par ce que vous venez de lire, M. le ministre.

M. Bourbeau: Ça, ce texte-là reproduit, fait en sorte d'introduire dans la loi un texte similaire qui existe présentement dans le règlement. Je vais vous donner les références.

Est-ce que c'est dans le règlement ou dans la loi?

M. le Président, alors ça reproduit ce qui est présentement dans la loi actuelle à l'article 81 puis qui est remplacé par les nouveaux articles. Au deuxième alinéa de l'article 81, un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux jours, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Bon, c'est à utiliser pour ça. Alors, on va le réintroduire dans l'article 34...

Mme Harel: C'est déjà ça.

M. Bourbeau: Comme quatrième paragraphe.

Le Président (M. Joly): Mme la députée de Marie-Victorin, comme vous aviez soumis quelque chose dans ce sens-là, j'imagine que ça vous va?

Mme Vermette: Oui. Ça va.

Le Président (M. Joly): Donc, l'amendement à l'article 81.1, alinéa 4 est adopté. Est-ce que

l'article 81.1 est adopté?

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Joly): Tel qu'amendé.

Mme Harel: Tel qu'amendé.

Le Président (M. Joly): Bon, on avait souligné 81.3.

M. Bourbeau: Ça, M. le Président, on est encore en train de faire des vérifications qui ne sont pas terminées. Alors, on va devoir continuer à suspendre cet article-là jusqu'à demain.

Mme Harel: O.K.

Le Président (M. Joly): Parfait, donc l'article 81.3 est suspendu. L'article 81.11, où on avait à statuer sur le mot "confier".

M. Bourbeau: Mêmes remarques que pour l'article 81.3, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Donc, nous le gardons suspendu, M. le ministre ?

M. Bourbeau: C'est ça. On va le garder en suspens.

Le Président (M. Joly): Donc, l'article 34 est suspendu. J'appellerai donc l'article 35.

Avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et certificat de travail

M. Bourbeau: Cette modification a pour objet de préciser le titre de la section en concordance avec les modifications apportées par l'article 36 du projet de loi.
(21 h 30)

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

M. Bourbeau: M. le Président, il y a une conspiration qui se fait là, M. le Président, là.

Le Président (M. Joly): Vous avez une conspiration, vous sentez...

Mme Harel: Il n'y a pas de conspiration, M. le Président, c'est que je ne peux pas présider la commission parlementaire de l'éducation et une chance que je peux compter sur un président de séance comme le député de Rivière-des-Prairies.

M. Bourbeau: Je soulignais l'excellent travail qu'a fait hier, à votre place, le député de LaFontaine.

Le Président (M. Joly): Ouais. On m'a dit même qu'il avait eu à juger de certaines motions et que ç'avait été à la satisfaction de 50 % des

parties.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Gobé: Je vais revenir si vous voulez.

Le Président (M. Joly): Alors, pour vous montrer, M. le ministre, qu'un rôle d'arbitre ce n'est jamais populaire dans n'importe quel...

Mme Harel: Il y a eu une suggestion du député de Verdun. Lui, il proposait qu'à chaque amendement pair, ça nous soit accordé, puis impair, ça nous soit refusé.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): Alors, on va prendre en délibéré la suggestion. M. le ministre, on était rendus à l'article 35.

M. Bourbeau: Oui, et j'ai fait mes remarques.

Le Président (M. Joly): Bon, vous n'avez pas autre chose, Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Il me semble qu'au moment de l'étude de l'avant-projet de loi, des intervenants étaient venus nous parler de la confusion qui s'était introduite dans l'interprétation du mot licenciement. Est-ce que c'est pour cette raison que vous avez modifié la loi actuelle en remplaçant licenciement par cessation d'emploi.

M. Bourbeau: Oui, M. le Président, c'est exact. On voulait avoir un terme neutre.

Mme Harel: Et ç'avait donné lieu, je pense, à beaucoup de jurisprudence.

M. Bourbeau: Oui.

Mme Harel: Des plaintes devant la commission.

M. Parent (Richard): Exact.

Mme Harel: Bref d'évocation, peut-être aussi.

Le Président (M. Joly): Me Parent.

M. Parent (Richard): Non, ça ne s'était pas fait par bref d'évocation. Ça s'était fait directement par des causes et au tout début, d'ailleurs, de l'application de la loi, très rapidement, ça s'est clarifié. La raison pour laquelle ça s'est clarifié et que ça été interprété vraiment comme cessation d'emploi, c'est que l'article 83 prévoyait qu'il n'y avait pas de préavis à donner lorsque le licenciement avait pour objet une

faute grave du salarié. Alors, on ne pouvait pas interpréter le mot licenciement comme étant uniquement une mise à pied si ça dépendait d'une mesure disciplinaire, c'est-à-dire des faits et gestes du salarié. C'est donc qu'il a été interprété comme étant un congédiement et ce qu'on retrouve ici comme cessation d'emploi, ça clarifie tout simplement et ça confirme la jurisprudence établie depuis déjà à peu près huit ans.

Mme Harel: Merci.

Le Président (M. Joly): Merci, Me Parent. Mme la députée.

Mme Harel: Donc là, le chapitre qui est introduit, c'est le chapitre IV et l'intitulé, après les congés annuels payés, c'est bien ça, après les repos et les congés divers. L'intitulé se lirait: "L'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail". On lit seulement, actuellement, le préavis et le certificat de travail.

M. Parent (Richard): Exact.

Mme Harel: Est-ce que.. évidemment ça c'est pas le même préavis qui est envoyé au ministère du Travail en vertu de la Loi sur la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre, hein?

M. Parent (Richard): Non, c'est différent.

M. Bourbeau: C'est-à-dire que c'est au ministère de la Main-d'oeuvre et non pas au ministère du Travail.

Mme Harel: Donc, on se retrouve toujours avec deux avis dans nos lois. Un avis dans la loi des normes puis un avis dans Loi sur la qualification professionnelle, c'est ça.

M. Bourbeau: Qualification et formation professionnelle de la main-d'oeuvre.

M. Parent (Richard): Celui qui se retrouve dans la loi actuelle, c'est l'avis individuel, le préavis qui devient l'avis, mais individuel, tandis que l'autre préavis dont vous faites mention, c'est on cas de licenciement collectif, c'est-à-dire de fermeture ou d'entreprise.

Mme Harel: Merci. Donc, le préavis, ça, c'est dans une autre loi.

M. Bourbeau: Le préavis pour les licenciements collectifs.

Mme Harel: Collectifs, au-delà de 50 mises à pied, je crois. Dix et plus?

M. Bourbeau: Dix et plus.

Mme Harel: Est-ce que le ministre a toujours l'intention de rafraîchir cette loi au cours de la prochaine session?

M. Bourbeau: J'ai l'intention de le faire, oui. Mais pour l'instant, l'horizon constitutionnel étant un peu brouillé, il est difficile pour moi de modifier une loi ou de réformer une loi, de refondre une loi, qui a créé et qui est la loi-cadre pour les commissions de formation professionnelle, ne sachant pas exactement ce qu'il adviendra des commissions de formation professionnelle, selon que les programmes de main-d'oeuvre seront encore partagés avec le fédéral ou non. Alors, il est très difficile de savoir ce qui va arriver pour l'instant, on préfère attendre que le climat ou que le firmament se nettoie un peu et, à ce moment-là, on pourra décider comment la loi va être modifiée.

Mme Harel: Je me pose ces questions parce que je me demandais si c'était à ce stade-ci qu'on devait introduire la comparaison avec l'Ontario qui, souhaitons-le, pourrait vous inspirer parce que, s'il est exact qu'en matière de congés familiaux, le Québec semble inspirer l'Ontario, il faudrait souhaiter qu'en matière de cessation d'emploi et de mise à pied, l'Ontario inspire le Québec.

M. Bourbeau: ...licenciement collectif?

Mme Harel: En Ontario, ça vaut même pour un seul licenciement si l'entreprise a un chiffre d'affaires de plus de 2 500 000 \$...

M. Bourbeau: Les renseignements que j'ai ici, M. le Président, sur la législation ontarienne, sont à l'effet que tout employeur qui licencie 50 employés et plus, suite à l'interruption permanente de l'ensemble ou d'une partie de ses activités, ou encore qui licencie un ou plusieurs employés, et dont la masse salariale est de 2 500 000 \$ ou plus, doit verser à chaque employé licencié et ayant travaillé pour lui pendant au moins cinq ans, une indemnité de cessation d'emploi. Il y a une formule ici, qui tient compte du salaire hebdomadaire normal, sans heures supplémentaires, du nombre d'années complètes de travail, du nombre de mois complets de travail et avec un plafond de 26 semaines de salaire normal sans heures supplémentaires.

Mme Harel: Oui, c'est la loi sur les normes d'emploi en Ontario.

M. Bourbeau: C'est ça.

Mme Harel: Il y a un de mes collègues, aujourd'hui, le député de Mont-Laurier, le député de Labelle, qui me faisait valoir que, sur le territoire de Labelle, il y a une partie qui est

contiguë avec l'Ontario où deux compagnies ont décidé de faire des mises à pied pour une assez importante quantité de travailleurs, en fait c'est 350. De toute façon, il va prendre toutes les informations et je vais vous les transmettre. Mais il semblerait que le fait qu'il y ait une indemnité en Ontario parce qu'il y a des établissements de cette entreprise-là des deux côtés, le fait qu'il y ait une indemnité à verser pour les travailleurs licenciés, parce que dans la forêt, ce sont des travailleurs qui ont une ancienneté, finalement, assez importante, aurait fait pencher la balance pour le licenciement des travailleurs québécois; il y en a 350. Pour une ville comme Mont-Laurier là, et puis pour la partie contiguë de ce secteur-là, il semble que ce soit assez considérable.

M. Bourbeau: Vous voulez dire qu'on aurait licencié des travailleurs québécois parce que c'était moins onéreux.

Mme Harel: Moins coûteux! C'est plus coûteux finalement.

M. Bourbeau: Mais je ne comprends pas. Je ne comprends pas, ça devrait être l'inverse.

Mme Harel: Bien non, c'est plus coûteux de fermer en Ontario. Parce qu'il y a à verser une indemnité...

M. Bourbeau: Ah! oui, oui, je comprends. Je comprends O.K., très bien.

Mme Harel: ...de presque... pas 26 semaines dans tous les cas, mais une indemnité aux travailleurs licenciés, tandis qu'au Québec il n'y a qu'à payer le papier sur lequel on leur donne l'avis de cessation d'emploi.

M. Bourbeau: M. le Président, de toute façon, je suis extrêmement sensible à ce problème-là. J'ai demandé à mes fonctionnaires depuis un certain temps d'étudier ce problème-là et je peux dire que j'ai l'intention, si Dieu me prête vie, de légiférer dans ce domaine-là le plus tôt possible. Ça se fera, bien sûr, lorsque nous amenderons ou réformerons la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre, puisque c'est la loi qui traite de ce sujet-là. Mon intention, au début, était de légiférer dès cet automne là-dessus, mais je ne vois pas comment j'aurais pu le faire, M. le Président, avec le temps que nous prenons pour ce projet de loi là, ici. Mais, le projet est retardé jusqu'à ce que nous voyions un peu plus clair avec le fédéral, dans les dossiers de main-d'oeuvre, mais certainement qu'au cours de 1991, on devrait légiférer là-dessus.

Mme Harel: Mais, entre-temps, si j'ai bien compris, vous démembrez certains services du

ministère. Je pense, entre autres, à celui des travailleurs licenciés et vous les déplacez ces ressources-là qui se trouvaient au ministère vers les commissions de formation professionnelle. En fait, vous opérez sans avoir le support de la loi comme vous l'aviez prévu dans le projet de loi.

M. Bourbeau: C'est-à-dire que, lorsque nous avons annoncé la stratégie du gouvernement face à l'adaptation au libre-échange, nous avons annoncé certaines mesures dont, entre autres, le déplacement de certains fonctionnaires qui oeuvrent dans le secteur de la main-d'oeuvre au ministère, dans les commissions de formation professionnelle, mais ces fonctionnaires-là sont toujours des fonctionnaires du ministère qui sont localisés dans les CFP. Ça fait partie de notre plan de stratégie d'adaptation.

Mme Harel: Et, avez-vous mis en place. C'est dans la perspective de mettre en place les guichets.

M. Bourbeau: Du guichet spécialisé.

Mme Harel: Les guichets spécialisés. Ce que devait venir, dans le fond, confirmer le projet de loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre.

M. Bourbeau: Mais, dans les faits, ils sont déjà rendus. Puis, on n'attend pas que la loi soit changée, ils sont déjà déménagés. Et le guichet, on est en train de l'instaurer. En fait, il est en place.

Mme Harel: Bon, vous savez certainement que le gouvernement ontarien a annoncé qu'il entendait bonifier sa politique d'indemnité de départ lors des licenciements. Est-ce que vous avez des contacts, est-ce qu'il y a des échanges qui ont eu lieu, par exemple, entre vous au niveau ministériel ou au niveau peut-être de vos sous-ministres depuis leur nomination?

M. Bourbeau: Il y a des contacts fréquents au niveau des fonctionnaires. D'ailleurs, on est avisés très rapidement des décisions qu'ils prennent et même, on est parfois consultés. Au niveau ministériel, moi je n'ai pas eu de rencontre, personnellement, avec mon homologue ontarien dans le nouveau gouvernement social-démocrate, néo-démocrate plutôt. Je présume que ça viendra éventuellement.

Mme Harel: Mais entre fonctionnaires, est-ce qu'il y a eu déjà une rencontre de travail?

M. Bourbeau: M. le Président, au niveau des fonctionnaires ça fonctionne très bien. Les fonctionnaires n'ont pas changé. Évidemment, enfin, pas beaucoup, semble-t-il. C'est comme au gouvernement du Québec, les fonctionnaires

demeurent et les politiciens passent.

Mme Harel: M. le ministre, est-ce que vous aviez été invité aux états généraux de la formation professionnelle organisés par le député - il n'est pas ministre - Charest dans l'Estrie? (21 h 45)

M. Bourbeau: C'est-à-dire que moi, non, mais ma collègue, la ministre responsable des Communautés culturelles et de l'Immigration, a participé à une réunion samedi dernier où elle a livré un excellent discours, une excellente allocution où elle a fait état... Elle a remis un certain nombre de choses à leur place, y compris rappeler certaines réalités constitutionnelles qui ont fait en sorte, je pense, de replacer le dossier à son bon niveau.

Mme Harel: C'étaient des états généraux qui étaient organisés avec du financement fédéral ou si c'était juste une initiative régionale?

M. Bourbeau: Ce sont des rencontres préliminaires à un projet qui avait été évoqué pour faire un forum au mois d'avril ou un sommet sur l'emploi au printemps prochain en Estrie.

Mme Harel: Ce n'est pas le début d'états généraux dans les régions du Québec?

M. Bourbeau: C'est peut-être effectivement la pointe de l'iceberg. Cela m'apparaît faire partie de la stratégie qui a été annoncée visant à mettre sur pied une société nationale de formation et des espèces de structures régionales. Mais j'ai l'impression qu'il y a eu, comme on dit, un peu de sable dans l'engrenage..

Mme Harel: Excellent. En avez-vous mis suffisamment?

M. Bourbeau: J'y ai contribué d'une façon substantielle.

Mme Harel: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): Donc, l'article 35.

M. Bourbeau: Avec mes partenaires sociaux, je dois dire.

Le Président (M. Joly): L'article 35, adopté?

Mme Harel: Alors, l'article 35, adopté.

Le Président (M. Joly): J'appelle donc l'article 36.

M. Bourbeau: L'article reprend en substance l'article 82 de la loi sauf les exceptions qui se retrouvent dorénavant à l'article 82.1 pour plus de clarté. Il précise, en outre, les concepts

juridiques employés par la jurisprudence qui les a interprétés. De plus, l'article rend nuls les avis de cessation d'emploi alors que le salarié est déjà en mise à pied, sauf certains employés saisonniers. M. le Président, ça clarifie les modalités d'application des articles 82 et 83 et les reformule en vue de tenir compte des nombreuses représentations effectuées sur le sujet depuis plusieurs années. Et ça rend également applicable l'indemnité compensatoire lorsque la cessation d'emploi survient pendant une mise à pied.

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

Mme Harel: Oui. Le ministre a dû être informé des représentations faites auprès de son ministère par, non pas les vendeurs d'automobiles, mais les propriétaires de garage, plus exactement la Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec. En fait, eux font valoir des difficultés d'application de la loi à l'égard des travailleurs rémunérés à commission. J'imagine que ce n'est pas particulier à l'article 82. Ce n'est pas tant sur la question des préavis de mise à pied. On pourra peut-être revenir aux articles 54 et suivants.

M. Bourbeau: M. le Président, on a corrigé ce problème-là. C'était le problème des travailleurs à commission. À l'article 83, on a introduit une formule qui permet de prendre la moyenne des trois derniers mois et je pense que ça devrait satisfaire ces gens-là et d'autres qui sont...

Mme Harel: Ils ne tenaient pas à ce que ce soit mensuel, je pense.

M. Bourbeau: Ils demandaient qu'on prenne la moyenne des derniers six mois et on a opté pour trois mois, ce qui devrait être suffisant, je pense.

Mme Harel: D'accord. Et vous avez dû aussi prendre connaissance des représentations de l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec, spécifiquement, sur l'article 82. Leur point de vue est que le caractère saisonnier ne peut pas être l'étiquette de l'entreprise mais bien de l'emploi. Ils déclarent leur satisfaction que cet argument ait été retenu au troisième alinéa de l'article 82. Ce qu'ils demandent, c'est un amendement qui s'ajouterait à ceux qui les ont satisfaits jusqu'à maintenant, semble-t-il, et qui se lirait comme suit: "sauf dans le cas d'un emploi saisonnier".

Qu'est-ce que signifie l'alinéa à l'article 82, le troisième alinéa qui se lit ainsi: "L'avis de cessation d'emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul, sauf dans

le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas six mois à chaque année en raison de l'influence des saisons."

Donc, dans le cas d'un emploi dit saisonnier, l'avis de cessation d'emploi va être considéré comme valide même si c'est pendant la période de mise à pied. Est-ce que c'est ça qu'il faut comprendre? Alors comment faut-il...

Le Président (M. Joly): J'aimerais juste apporter un commentaire ici. Si je comprends bien, on saute de l'article 36 aux articles 82, 82.1, 82.3. Remarquez bien que je n'ai pas d'objection, si ça peut aider à faire avancer, parce que l'article 36 comme tel...

Mme Harel: Mais on est tout à fait...

Le Président (M. Joly): On introduit...

Mme Harel: L'article 36...

Le Président (M. Joly): ...l'article 82 et l'article 83.

Mme Harel:...l'article 82 et l'article 83.

Le Président (M. Joly): Mais c'est parce qu'on saute à l'article 82, on saute à l'article 83, l'article 83.1 et ainsi de suite.

Mme Harel: Mais on ne peut pas étudier l'article 36.

Le Président (M. Joly): Non, mais je voudrais être certain qu'on s'entend. Alors, paragraphe par paragraphe.

Mme Harel: Comment interprète-t-on le troisième alinéa?

Le Président (M. Joly): Me Parent, je vous reconnais.

M. Parent (Richard): La règle générale établie par le troisième alinéa de l'article 82, 3e paragraphe, c'est que l'avis de cessation d'emploi donné à un salarié qui est en mise à pied, la règle générale, c'est qu'il est nul. On ne peut pas lui donner un avis de cessation d'emploi alors qu'il est mis à pied, sauf que ce même paragraphe apporte une exception. Cette exception est à l'effet que, si le salarié travaille habituellement moins de six mois par année et ce, en raison des conditions climatiques reliées à chacune des saisons, l'employeur pourra alors donner un avis de cessation d'emploi alors que le salarié est mis à pied. Par exemple, on pourrait prendre une carrière de sable qui peut opérer deux ou trois mois par année, et l'employeur, sachant qu'à sa prochaine opération, il n'aura plus besoin d'un ou deux salariés qu'il avait déjà, il pourra lui donner un avis suffisant pendant sa

mise à pied pour l'aviser qu'il n'aura pas de travail à la reprise des travaux. Cela va permettre au salarié de se replacer ailleurs, de se trouver un emploi ailleurs, en évitant d'être pénalisé, ou de perdre un revenu pendant la période habituelle où il travaille.

Mme Vermette: Ça ne se fait pas actuellement?

Le Président (M. Joly): Mme la députée de Marie-Victoria?

Mme Vermette: Non, parce que je suis moins habilitée là-dedans. Mais, je me demandais si ça ne se faisait pas, antérieurement...

Le Président (M. Joly): Mais, risquez-vous.

Mme Vermette: Non, mais à ce qu'on me dit...

Le Président (M. Joly): Non, c'est que, actuellement, justement, ce qui arrive, c'est qu'on n'avait pas cette distinction-là entre ceux qui travaillent moins de six mois et ceux qui travaillent plus de six mois. Alors la protection est maintenant accrue, tout en sauvegardant les cas où l'avis pourrait être donné et ce au bénéficiaire, évidemment, du salarié.

Mme Vermette:. O.K

Mme Harel: On a fait valoir, M. le Président, que s'il y a une influence des saisons, il peut aussi y avoir une influence à cause, non pas de l'aspect climatique, mais touristique, qu'il y a un bon nombre d'emplois qui sont, disons, des emplois touristiques, mais qui ne sont pas nécessairement des emplois liés en raison de l'influence des saisons. Est-ce qu'on pourrait le rattacher? À ce moment-là, il va falloir faire la preuve qu'un emploi touristique...

Le Président (M. Joly): Me Parent?

M. Parent (Richard): Évidemment, à chaque fois que la raison du fait que l'emploi est saisonnier se rattache ou se retrouve dans la situation climatique des saisons, on pourra le rattacher à cette exception-là. Mais il faudra, évidemment, analyser ces cas-là pour savoir si l'exception qu'on y apporte s'applique.

Mme Harel: Parce sinon, si ça ne s'applique pas aux saisons, parce que le tourisme, d'une certaine façon, même si des établissements n'ouvrent qu'à certaines époques, c'est indirectement lié à la saison, malgré que ça le soit, mais indirectement, parce que la saison hivernale peut être une saison touristique, ou la saison automnale, ou... Mais à ce moment-là, c'est que l'avis de cessation pendant la mise à pied serait

nul?

M. Parent (Richard): Il sera nul à la condition que le salarié travaille habituellement moins de six mois. Dans l'exemple que vous apportez, l'établissement ferme une partie de l'année, et ouvre une autre partie de l'année, qu'elle soit touristique ou autre. Alors, si habituellement, il ouvre moins de six mois par année, l'avis de cessation d'emploi sera valide. Mais s'il ouvre habituellement plus de six mois par année et que le salarié travaille plus de six mois par année, là évidemment, l'avis sera...

Le Président (M. Joly): Est-ce qu'on parle de six mois continus ou de six mois à travers l'année?

M. Parent (Richard): On parle de service continu pendant six mois, on ne parle pas de six mois continus.

Le Président (M. Joly): Parce que là ici, on ne justifie pas, on ne parle pas de six mois continus.

M. Parent (Richard): Non, mais les six mois impliquent que le lien d'emploi, le lien contractuel demeure pendant plus de six mois par année, alors que l'établissement est ouvert.

Mme Harel: Quelle serait la portée si le troisième alinéa s'arrêtait après les mots "à chaque année" et puis qu'étaient biffés "en raison de l'influence des saisons"? En d'autres termes, que ce soit simplement la durée habituelle de l'emploi... Là, il va falloir faire deux preuves, hein? Il va falloir, à la fois, prouver une durée habituelle de moins de six mois ou de plus de six mois, selon le cas, et prouver aussi l'influence des saisons.

M. Parent (Richard): Il faut absolument que la raison pour laquelle le salarié travaille habituellement moins de six mois soit évidemment due à l'influence des saisons pour que l'exception s'applique. Sinon, l'avis sera nul et le salarié aura droit, à ce moment-là, à avoir l'indemnité tenant lieu de l'avis.

Le Président (M. Joly): Mme la députée de Marie-Victoria

Mme Vermette: Monsieur, quand vous parlez de l'influence des saisons, ce n'est pas nécessairement en fonction du climat, de l'influence climatique des saisons, mais ça peut être autre chose que... Pardon?
(22 heures)

Le Président (M. Joly): Chaque saison peut avoir un...

Mme Vermette: Oui, mais je veux dire, il

peut y avoir pas des congrès, mais des festivals ou des trucs particuliers. Mais ce n'est pas nécessairement avec les conditions climatiques. Ça tombe dans la saison, mais ce n'est pas relié à... nécessairement comme du ski, le sable ou des choses comme ça. Ça peut être un événement aussi qui correspond à une saison.

M. Parent (Richard): C'est qu'habituellement c'est relié à certaines saisons, ces événements-là.

Mme Vermette: Oui. Mais ce n'est pas en fonction des aspects climatiques de la saison comme telle reliés avec la neige l'hiver, ou l'été avec le soleil ou les arbres. C'est vaste. C'est l'interprétation.

M. Parent (Richard): Ça pourrait l'être mais la pratique est...

Mme Vermette: Parce qu'on peut penser saison, saisonnier, comme juste la culture maraîchère, disons, bon. Ça, c'est très saisonnier et c'est en rapport avec le climat. Tandis qu'il peut y avoir un festival en été, un festival de jazz, qui ne va pas nécessairement avec la température mais qui cadre dans la saison. C'est autre chose.

M. Parent (Richard): C'est qu'il existe aussi d'autres notions qui s'appliquent à la durée de l'emploi. Et si on prend un événement, tel que vous venez de faire mention, on retrouve souvent dans ces cas-là des emplois pour une durée déterminée à l'avance. On sait que le festival de jazz, par exemple, commence à telle date et se termine à telle date. Alors, on verra, à l'étude de l'article 82.1, par exemple, que ces dispositions-là, quant à l'avis de cessation d'emploi et l'avis de mise à pied, vont s'appliquer lorsque le contrat de travail n'a pas une durée prédéterminée et que ce sont des contrats à durée indéterminée.

Mme Vermette: Parfait.

Le Président (M. Joly): Merci, Me Parent. Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, d'autres commentaires.

Mme Vermette: C'est correct.

Mme Harel: Oui. Mon Dieu, M. le Président. Je me demandais si on pouvait retrouver dans d'autres législations ces mots "en raison de l'influence des saisons"?

M. Parent (Richard): À notre connaissance, on n'en connaît pas.

Le Président (M. Joly): Nous innovons.

Mme Harel: Si, par exemple, l'avis est

envoyé pendant la période de mise à pied si tant est que le travailleur ou la travailleuse est un travailleur qui travaille habituellement plus de six mois et que l'influence des saisons ne peut pas être invoquée, qu'est-ce qui se produit à ce moment-là?

M. Parent (Richard): L'article 83... L'article qui va suivre va être 82.1 et après ça, on va voir l'article 83. À l'article 83, on prévoit qu'une indemnité va être versée lorsque l'avis de cessation d'emploi OU l'avis de mise à pied pour six mois ou plus n'est pas donné ou est insuffisant. Alors, cet article 83 va prévoir de quelle façon l'indemnité sera versée et de quelle façon on va la calculer.

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

Mme Harel: À l'émission **Le Point** l'an dernier, je ne sais pas si le ministre se rappelle l'émission de Simon Durivage qui avait porté sur toutes les questions de la formation professionnelle et où certains intervenants, je me rappelle notamment le président de la Chambre de commerce du Grand Montréal et certains autres, avaient fait valoir que dans 80 % des cas - je me rappelle le chiffre exact - l'avis de fermeture - je ne sais pas s'ils parlaient de celui-là ou j'imagine qu'ils parlaient de l'avis de licenciement collectif - n'était pas transmis comme la loi le prévoyait au ministère. Alors, suite à cette émission-là, j'avais tenté de faire des appels au ministère pour vérifier si ce chiffre-là était exact. Et là, on m'avait dit que non, ce n'était pas 80 %, c'était 50 %, c'est-à-dire que dans un cas sur deux de fermeture, finalement, l'employeur n'envoyait même pas l'avis de fermeture, que ça faisait 15 ans qu'il n'y avait eu aucune poursuite pour défaut d'envoyer l'avis de fermeture et que ce n'était finalement pas une disposition qui était appliquée.

Le Président (M. Joly): Mais avec l'article 83, je pense qu'on corrige.

Mme Harel: C'est ça que je me demande. Mais là, j'ai l'impression que c'est pour...

Le Président (M. Joly): On le dit: L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 82 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser au salarié... Ce n'est pas ça?

Une voix: Ce n'est pas le même avis.

M. Bourbeau: La députée a absolument raison de dire que ces dispositions-là dans la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre, à toutes fins pratiques, sont inopérantes en ce sens que ça date de plusieurs années. Et deuxièmement, les amendes qui sont prévues sont tellement basses que ça

nous coûterait 10 fois le prix en frais d'avocat uniquement pour récupérer les amendes. On me dit qu'on reçoit des avis dans une proportion d'à peu près 60 %, 65 %. Dans les régions, dans la plupart des cas, à Montréal, il y a beaucoup de laisser-aller. C'est évident que c'est une des choses qu'on va corriger, ça, aussitôt qu'on va toucher à la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre.

Mme Harel: Dans le cas des avis individuels, ceux qui sont prévus à l'article 82, le défaut d'envoyer l'avis est sanctionné simplement s'il y a une plainte devant la Commission des normes du travail?

M. Parent (Richard): Si le salarié ne reçoit pas l'avis prévu à la loi, il en avise, évidemment, la Commission des normes du travail qui, immédiatement, fait le nécessaire pour récupérer pour le salarié ce qui lui est dû.

Mme Harel: Vous allez me permettre une question, Me Parent. S'il y a une mise à pied et aussi une fermeture, à quel moment l'employeur doit-il faire parvenir l'avis de fermeture?

M. Parent (Richard): Vous parlez de l'avis de fermeture en vertu de la loi?

Mme Harel: Non, en vertu de l'avis écrit de mettre fin à son contrat de travail. Ah! parce que l'avis écrit de mettre fin au contrat de travail du salarié n'a rien à voir avec l'avis de fermeture.

M. Parent (Richard): Non, ce n'est pas le même avis.

Mme Harel: Il ne peut pas y avoir un avis de cessation d'emploi pendant la mise à pied.

M. Parent (Richard): Non, il ne peut pas y avoir d'avis de cessation d'emploi pendant que le salarié est mis à pied, sauf l'exception dont on a fait mention tout à l'heure, s'il travaille habituellement moins de six mois à cause de la situation, l'influence climatique. Donc, il ne peut y avoir d'avis lorsqu'il est mis à pied. Ce sera l'indemnité qui va s'appliquer à ce moment-là, directement, parce que l'avis de cessation d'emploi, l'objectif de cet avis-là, c'est d'aviser le salarié que son emploi prendra fin éventuellement. L'obligation de l'aviser et la durée de cet avis dépendent du service continu et varient entre une semaine et huit semaines. Donc, c'est différent de verser une indemnité. C'est tout simplement de l'aviser pour qu'il ait le temps de se trouver un emploi ailleurs avant que ne prenne fin l'emploi qu'il a actuellement. Le défaut de donner cet avis de cessation d'emploi porte comme conséquence que l'employeur devra, s'il ne donne pas l'avis ou que la durée de l'avis

n'est pas suffisante, verser une indemnité pour compenser le défaut d'avoir donné cet avis. Les modalités, le temps pour la donner et la façon de calculer les montants sont prévus à l'article 83.

Mme Harel: Et le défaut de ne pas donner l'avis requis au moment où le salarié est mis à pied entraîne automatiquement le paiement de l'indemnité.

M. Parent (Richard): Il entraîne automatiquement une indemnité qui doit être versée au salarié conformément aux modalités de l'article 83.

Mme Harel: Je dois vérifier les délais parce que, finalement, deux semaines pour un à cinq ans de service continu, ce n'est quand même pas beaucoup, simplement deux semaines pour recevoir un avis de cessation d'emploi.

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

M. Bourbeau: Si on regarde l'Ontario, c'est sensiblement la même chose. C'est un petit peu plus généreux en Ontario. Chez nous, quelqu'un qui justifie de moins d'un an, c'est une semaine de préavis. En Ontario, depuis plus de trois mois: donc, les trois premiers mois, il n'y a pas de garantie. Nous, on en a une. Mais moins d'un an: une semaine. C'est la même chose. Disons que c'est moins généreux la première année parce qu'elle ne couvre pas les trois premiers mois. Après, nous, on a deux semaines pour un service continu d'un à cinq ans, en Ontario, c'est deux semaines pour un service continu de un à trois ans. Et après, c'est trois semaines. À partir de ce moment-là, c'est un peu plus généreux chez nous.

Mme Harel: Non, parce que vous voyez, c'est trois semaines pour moins de quatre ans tandis que c'est simplement deux semaines au Québec. Ensuite, c'est quatre semaines pour moins de cinq ans...

M. Bourbeau: Un instant! Ce n'est pas moins de... Vous dites: Trois semaines, c'est moins de quoi? C'est moins de quatre ans. Non, c'est de trois...

Mme Harel: Mais de moins de quatre ans.

M. Bourbeau: Non, non, ce n'est pas moins de quatre ans parce que de un à trois ans, c'est deux semaines. Un à trois ans, c'est deux semaines en Ontario, mais de trois ans ou plus mais moins de quatre ans, alors, c'est la troisième année, entre trois et quatre ans, c'est trois semaines.

Mme Harel: C'est ça, c'est à dire trois

semaines si vous voulez, moins de quatre ans.

M. Bourbeau: Non, parce que de un à trois ans, c'est moins de quatre ans aussi et c'est seulement deux semaines.

Mme Harel: Un à trois ans, c'est moins de trois ans.

M. Bourbeau: Vous dites: Trois semaines pour moins de quatre ans. Moins de quatre ans, ça comprend tout ce qu'il y a en bas de quatre ans.

Mme Harel: Moi, je vous lis la loi sur les normes d'emploi en Ontario.

M. Bourbeau: Moi, j'ai aussi l'Ontario.

Mme Harel: Oui. Ce qui est indiqué, c'est: a) ce que vous avez dit pour la semaine si la période est inférieure à un an; b) deux semaines si la période d'emploi est d'un an ou plus mais de moins de trois ans...

M. Bourbeau: C'est ça.

Mme Harel: ...tandis que vous, vous proposez deux semaines jusqu'à cinq ans.

M. Bourbeau: C'est ça.

Mme Harel: Ensuite, eux, c'est trois semaines si la période d'emploi est de trois ans ou plus mais de moins de quatre ans.

M. Bourbeau: Bien oui. Tantôt, vous avez oublié les trois ans et plus.

Mme Harel: Je disais: de moins de quatre ans.

M. Bourbeau: Ce n'est pas correct de dire moins de quatre ans. Il faut dire trois ans et plus et moins de quatre ans parce que sans ça, vous incluez les deux ans et le un an.

Mme Harel: Ah! Si vous voulez. C'est en regard des autres... mais c'est quand même quatre semaines...

M. Bourbeau: Oui, oui, je ne le nie pas.

Mme Harel: ...trois semaines.

M. Bourbeau: Oui, oui.

Mme Harel: Nous, c'est juste deux semaines à cette période-là. Après les quatre semaines en Ontario, c'est si la période est de quatre ans ou plus mais de moins de cinq ans.

M. Bourbeau: C'est exact.

Mme Harel: Vous voyez. Ils sont déjà rendus à quatre semaines d'avis pour une période de cinq ans.

M. Bourbeau: Nous, on a quatre semaines de cinq à dix ans.

Mme Harel: Oui. Mais la différence, c'est plus de cinq ans.

M. Bourbeau: Cinq à dix ans. C'est marqué dans la loi ici.

Mme Harel: Oui, oui.

M. Bourbeau: De cinq à dix ans, quatre semaines. Disons que l'Ontario est un petit plus généreux que nous ici.
(22 h 15)

Mme Harel: En fait, c'est plutôt dans l'indemnité qu'il est plus généreux aussi. Dans l'indemnité, mais peut-être aussi à l'égard des salariés de moins de trois ans, comme ce sont les deux tiers de la main-d'oeuvre qui font moins de trois ans.

M. Bourbeau: Deux tiers qui font moins de trois ans. Donc, là-dessus, on n'est pas moins généreux que l'Ontario, c'est deux semaines, aux deux endroits. Mais on regardera ça, M. le Président, lorsqu'on refondra la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre.

Mme Harel: Évidemment, à ce moment-là, ce ne sera pas l'avis de cessation d'emploi aux salariés.

M. Bourbeau: Non, ce sera l'avis collectif.

Mme Harel: C'est si rare qu'on fasse des législations. Ça faisait quand même 11 ans qu'on n'en avait pas fait et quand pensez-vous qu'on va refaire la prochaine?

M. Bourbeau: écoutez, moi, je marche à pleine vapeur. C'est ma troisième loi sociale en un an et demi. Je pense que le président ne peut pas aller plus vite. Je suis en train d'en faire une dépression, M. le Président.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: Lâchez-nous pas là, vous.

Le Président (**M. Joly**): Je suis convaincu, M. le ministre, que vous êtes encore capable d'apporter de belles mesures.

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Joly): Donc, l'article 82

est adopté. J'appelle l'article 82.1.

M. Bourbeau: L'article proposé reprend les exceptions qui se retrouvent actuellement aux articles 82 et 83 de la loi, tout en apportant les modifications suivantes: "Seuls les cadres supérieurs n'auront pas droit à l'avis de cessation d'emploi puisqu'ils sont exclus de la loi en vertu de la modification apportée par le paragraphe 4° de l'article 3 du projet de loi et les salariés engagés pour un contrat à durée déterminée auront droit au préavis s'ils sont licenciés en cours de contrat."

Cette disposition accorde dorénavant cette protection aux cadres, comme aux autres personnes salariées, tout en excluant les cadres supérieurs de presque toutes les normes du travail.

Mme Harel: Est-ce qu'on est à l'article 82.1?

M. Bourbeau: Oui, l'article 82.1, oui.

Mme Harel: En fait, vous n'êtes pas plus généreux que l'Ontario parce que vous excluez les salariés qui n'ont pas complété trois mois de service continu.

M. Bourbeau: Vous avez raison. A l'article 82, on **était** plus généreux mais à l'article 82.1, on revient sur un pied d'égalité avec l'Ontario. Tantôt, je faisais mes commentaires dans le cadre de l'article 82, M. le Président.

Le Président (M. Joly): On ne ralentira pas vos élans de générosité, M. le ministre.

Mme Harel: Je ne vois pas en quoi le commentaire que vous avez **fait**, ça explique quoi que ce soit de l'article 82.1. En **fait**, vous voulez nous signaler que les cadres supérieurs seront complètement exclus du bénéfice de la loi. Malheureusement, ça, c'est ce que vous avez choisi aux articles précédents.

Le Président (M. Joly): M. le **ministre**. Me **Crevier**, je vous cède la parole.

M. Crevier (Luc): L'article 82 actuel excluait tous les cadres du préavis. Maintenant, cette exception disparaît. Donc les cadres sont inclus dans le préavis sauf, évidemment, les cadres supérieurs dont on a parlé au début de la loi. C'est dans ce sens-là que la remarque était faite, je pense.

M. Bourbeau: C'est ce que je voulais dire.

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

Une voix: L'un et l'autre, ils ont exclu les

cadres supérieurs de toute...

Le Président (M. Joly): M. le ministre, nous sommes à la deuxième mi-temps. Ça veut dire qu'on a fait deux heures, sur quatre. Ha, ha, ha!

Mme Harel: Les cadres supérieurs sont exclus, en regard de l'article 82.1?

M. Bourbeau: Pour tout, sauf les congés parentaux. Oui. Ils l'étaient, en vertu de...

Le Président (M. Joly): L'article 82.1, adopté.

Mme Harel: En fait, oui, M. le Président, le dernier alinéa permet aux cadres de choisir, aussi, notamment, d'avoir recours, s'ils le souhaitent, à l'article 16.68 du Code civil?

M. Parent (Richard): C'est exact, c'est l'article 82, l'article précédent.

Mme Harel: Alors, adopté.

Le Président (M. Joly): J'appelle l'article 83.

M. Bourbeau: L'article proposé accorde des précisions, quant au moment où doit être versée l'indemnité compensatrice tenant lieu de préavis, et quant à la façon de la calculer.

Une voix: Pourquoi y a-t-il compensatoire ici, et compensatrice, ici?

Mme Harel: Ha, ha, ha!

Une voix: Une présomption...

Le Président (M. Joly): Alors, l'article 83, Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve?

Mme Harel: Oui. Donc, l'article 83 traite d'**indemnité** compensatrice équivalente au salaire habituel. Alors c'est là où l'on retrouve l'indemnité du salarié rémunéré à commission, et où on constate que **cette** indemnité va être calculée selon les paies comprises dans les trois mois précédant la cessation d'emploi ou la mise à pied. Oui, je cherche la proposition là de la...

Le Président (M. Joly): Le temps que vous cherchez vos documents, Mme la députée, j'aimerais me prévaloir de mon droit parlementaire et apporter un commentaire, en fait, sur ça. J'aimerais dire tout haut ce que je pense **tout** bas. Si...

Non, non, on dit un homme averti en vaut deux. Non, tout ceci par mesure d'équité et de justice. Je pense qu'il serait sage de se pencher à nouveau, M. le ministre, sur, en fait, la façon

de calculer l'indemnité du salarié qui se doit de quitter après trois mois, c'est-à-dire pas après trois mois, mais en comprenant les trois derniers mois, parce que, normalement, quand un vendeur à commission quitte puis qu'on le prend comme on dit là, à la toute fin de son dernier souffle d'effort, normalement, ses derniers trois mois ne sont jamais les derniers trois mois les plus productifs de la période où il a été en place.

Donc, à ce moment-là, à mon sens, il a pu vivre des raisons qui font qu'on a pu l'amener, si vous voulez, à être non productif, que ce soient des conflits internes ou que ce soit une question de santé, une question de produits, une question de marchés, une question comme ce que l'on vit peut-être actuellement avec une période de ralenti. Si on était pour baser son revenu sur les trois derniers mois qui sont les moins productifs, à mon sens, on serait un peu injustes avec cette façon de calculer. Alors, je demande qu'on se penche sur la possibilité de regarder plutôt sur les trois meilleurs mois à l'intérieur de l'année ou peut-être les six derniers mois moyens, la moyenne des six derniers mois.

M. le ministre.

(22 h 30)

M. Bourbeau: On a un petit peu d'expérience ici dans ce domaine-là. On a dit qu'actuellement, la loi, c'est quatre à six semaines...

Une voix: Huit.

M. Bourbeau: Quatre à huit semaines. Donc, on propose trois mois. On me fait valoir que souvent, dans ces métiers-là, les emplois ne durent pas très longtemps. On peut fort bien avoir des gens qui ont cinq, six mois de service continu ou huit mois et souvent, quand ils sont engagés, les premiers mois, ils ne font pas beaucoup de commissions. Si on retournait dans des périodes plus longues, comme six mois ou peut-être même un an, on risque de faire en sorte que la moyenne soit la moyenne de toute la période et peut-être même que ça pourrait desservir, dans certains cas.

Je ne sais pas, nous, on pourrait regarder six mois. Si la commission pense que...

Le Président (M. Joly): Écoutez bien, j'en faisais une suggestion, monsieur...

M. Bourbeau: Moi, je serais prêt à demander l'avis des membres de la commission, et si l'avis c'était qu'il est préférable de mettre six mois, on pourrait le regarder.

Le Président (M. Joly): Remarquez bien, ce n'est peut-être pas la solution d'en arriver à marquer six mois, sauf qu'on pourrait, à l'intérieur d'une période donnée, par exemple dans la période d'un an, on pourrait peut-être parler des trois meilleurs mois de l'année ou quelque chose comme ça. Dans le fin fond, que ce soient trois

mois continus ou autres... parce que normalement, les trois derniers mois, ce sont, la plupart du temps, les mois les pires.

M. Bourbeau: Ça, ça ôterait un petit peu l'esprit de la loi parce qu'à ce moment-là, ce serait une indemnité qui n'est pas représentative du salaire réel de l'employé, ça deviendrait une mesure sociale.

Le Président (M. Joly): Les vendeurs à commission, on le dit: Ce n'est pas garanti, à moins d'être dans les débuts. En début de carrière, on voit qu'il y a des plans qui sont payés normalement par les établissements, justement. Ils ont des salaires plus garantis au début qu'à la fin. Alors je comprendrais, dans les cas de congédiement rapide, des gens qui ne font pas long feu, comme on dit dans ces professions-là. Mais je ne pense pas spécifiquement aux cas qui font des très courtes carrières, je pense à ceux qui peuvent parfois donner un, deux, trois, quatre, cinq ans de leur vie dans un domaine pour représenter un produit et qu'à un moment donné, pour une raison quelconque, l'employeur décide de se départir de ses services, peut-être que les trois derniers mois...

Je vous donne un exemple. On connaît nombre de vendeurs qui, à un moment donné, vivent des situations difficiles au niveau familial, au niveau matrimonial. Parfois, un divorce, une séparation, la mort d'un proche ou la maladie d'un ou d'une proche font en sorte que ça amène peut-être des élans moins fougueux au niveau, disons, de la représentation dans le domaine de la vente. Alors c'est là qu'on voit, on appelle ça en anglais un "slump". Partant de là, bien, quand il est dans cette période difficile, eh bien, c'est à ce moment-là qu'on lui donne son avis de licenciement et qu'on prend sa moyenne de salaire sur les trois derniers mois. Alors, c'est un peu ce que j'apporte comme arguments, M. le ministre.

M. Bourbeau: On me dit par exemple qu'il y a des vendeurs qui vont, à un moment donné, dans une année, faire une vente... Le Président me disait tantôt qu'il y avait le cas d'un vendeur qui avait vendu une flotte de camions dans le temps de la Baie James et son indemnité, pour le congé de l'Action de grâces, était de 20 000 \$. C'était une indemnité pour une journée étant donné l'immense commission qu'il avait faite. Un vendeur immobilier, par exemple, qui vendrait un bloc d'appartements au début de l'année, il s'en va chercher son meilleur mois ou ses trois meilleurs mois et pourrait avoir une indemnité qui ne serait vraiment pas représentative de son salaire normal.

On est censés demander à l'employeur de lui verser une indemnité qui est représentative de son salaire et non pas... Ce n'est pas une mesure visant à faire faire un coup d'argent à

l'employé, je ne pense pas que ce soit le cas. Je pense qu'on doit chercher une mesure qui est représentative de son salaire normal. La méthode proposée ici m'apparaît une méthode qui pourrait être correcte. Maintenant, si les membres de la commission pensent qu'on doit le porter à six mois, on peut le regarder, sauf que là, on risque peut-être de fausser... de ne pas nécessairement aider le client, M. le député de Fabre.

Le Président (M. Joly): Je pense que dans les deux situations, M. le ministre, on pourrait sûrement retrouver la même conséquence. Sûrement.

M. Bourbeau: Moi, je suis disposé à suspendre ça et à faire des études un peu plus longues. C'est comme vous voudrez.

Le Président (M. Joly): Encore une fois...

M. Bourbeau: Si vous y tenez.

Le Président (M. Joly): Encore une fois, M. le ministre, vous me démontrez votre ouverture d'esprit que j'apprécie beaucoup.

M. Bourbeau: Alors, est-ce qu'on suspend?

Le Président (M. Joly): Nous suspendons l'article 83.

M. Bourbeau: On va étudier ce problème-là demain.

Le Président (M. Joly): J'appelle l'article 83.1.

M. Bourbeau: On n'a pas bien le choix, M. le Président. Sans ça je me serais fait battre par le Président. L'article 83.1 propose une plus grande souplesse quant au droit à l'indemnité compensatrice et au moment où elle doit être versée à l'égard des salariés qui bénéficient d'un droit de rappel en vertu d'une convention collective de travail.

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

Mme Harel: Donc, c'est le droit de rappel qui détermine un peu l'échéance. S'il a un droit de rappel, il n'a pas droit à l'indemnité compensatrice.

M. Bourbeau: M. le Président?

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

M. Bourbeau: Je pense que Me Parent devrait dire quelque chose à ce moment-ci.

Le Président (M. Joly): Me Parent.

M. Parent (Richard): Comme on le sait, la Loi sur les normes du travail, et plus particulièrement les dispositions quant au préavis, s'applique aux salariés régis par convention collective. Or, l'introduction de la disposition 83.1, qui était inexistante avant le dépôt de ce projet de loi, apporte un assouplissement aux gens, aux salariés visés par des conventions collectives parce qu'on sait que, dans la majorité des cas, ce n'est pas dans la très grande totalité, un droit de rappel est prévu dans la convention collective, et ça se fait en tenant compte de l'ancienneté.

L'article 83.1 va évidemment s'appliquer dans le cas où le salarié mis à pied est régi par une convention collective, que sa mise à pied est pour plus de six mois et troisième condition, qu'il bénéficie d'un droit de rappel en vertu de sa convention collective, qui est plus long, d'une durée plus longue que six mois. On dit que, si ces trois conditions sont respectées, l'employeur n'est tenu de verser l'indemnité compensatrice, lorsque ces trois conditions sont respectées, qu'à compter de la première des dates suivantes: premièrement, à l'expiration du droit de rappel du salarié; deuxièmement, un an après sa mise à pied. Ça veut donc dire que, si l'expiration du droit de rappel qu'il a en vertu de sa convention collective survient avant un an de sa mise à pied, c'est à ce moment-là que l'employeur donnera l'indemnité compensatrice prévue à l'article 83, si, bien sûr, le salarié n'a pas été rappelé au travail à l'intérieur du six mois. On ajoute aussi que le salarié, dont on vient de faire mention au premier alinéa, qui rencontre les trois conditions qu'on a vues, n'aura cependant pas droit à l'indemnité compensatrice s'il est rappelé au travail avant la date où l'employeur était tenu de verser cette indemnité, c'est-à-dire s'il est rappelé au travail avant l'expiration de son droit de rappel, qui est de moins d'un an, ou, sinon, avant un an de sa mise à pied, le salarié qui est rappelé au travail avant la date où l'employeur est tenu de verser cette indemnité, mais à la condition qu'il travaille à la suite de ce rappel pour une durée au moins égale à celle de l'avis de cessation qui devait lui être donné et qui ne lui a pas été donné. Il faut que son rappel, il faut qu'il travaille plus longtemps que la durée de l'avis qui devait lui être donné. Alors, si l'avis était de huit semaines et qu'il ne l'a pas eu, il est rappelé au travail, dès qu'il dépasse huit semaines après avoir été rappelé au travail sans être, encore une fois, mis à pied, l'employeur évidemment n'aura pas d'indemnité à lui verser.

La deuxième exception qui est prévue, c'est si le salarié n'est pas rappelé dans les délais qu'on vient de voir, mais que la cause du non-rappel, M. le Président, est que ce non-rappel résulte d'un cas fortuit, c'est-à-dire d'un événement imprévisible et hors du contrôle de l'employeur... Par exemple, le salarié est mis à pied

et, pendant la mise à pied, il y a un incendie qui détruit l'usine ou l'industrie dans laquelle il travaille. Alors évidemment, dans ce cas-là, l'employeur n'aura pas non plus à lui verser d'indemnité.

Le Président (M. Joly): Merci, Me Parent. Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Oui, M. le Président. En Ontario, je prenais connaissance de la disposition qui concerne les licenciements et le préavis qui doit être octroyé. À défaut, en vertu de l'article 83.1 que vous venez de si bien nous expliquer, quelle va être l'indemnité? Quel est le montant de l'indemnité qui sera versée?

M. Parent (Richard): Alors l'indemnité sera calculée conformément au premier alinéa de l'article 83 qui se lit comme suit: "L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 82 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit." Alors la fin de l'article prévoit le cas, évidemment, où l'employeur donne un avis de cessation d'emploi ou de mise à pied, par exemple, de plus de six mois mais que l'avis est insuffisant. Si le salarié avait droit à huit semaines d'avis de mise à pied et que l'employeur l'a avisé uniquement quatre semaines à l'avance, alors, l'indemnité portera sur quatre semaines, son salaire habituel basé sur quatre semaines au lieu de huit semaines. Dans les autres cas où il y a absence totale d'avis de mise à pied, ça va dépendre, bien sûr, du service continu, c'est-à-dire du nombre d'années durant lesquelles l'employé a été au service de l'employeur, qui va varier comme on l'a vu à l'article 82, entre une semaine et huit semaines.

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

Mme Harel: Alors, c'est l'équivalent du salaire pour une semaine normale de travail.

M. Parent (Richard): C'est exact.

Le Président (M. Joly): Ça vous va, Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve? Donc... Excusez. Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière.

Mme Carrier-Perreault: C'est la deuxième fois qu'on voit ce terme-là de "cas fortuit". Quand vous parlez de cas fortuit, vous dites: Il y a un incendie et tout ça. Où ça commence et où ça arrête? Est-ce qu'il y a déjà eu des choses là-dessus parce qu'un cas fortuit, ça peut être toutes sortes de choses?

Le Président (M. Joly): ...incendie là tantôt en exemple.

Mme Carrier-Perreault: Oui, ça, c'est une grosse affaire. Mais ça peut être une chose qui est peut-être moins...

Le Président (M. Joly): Une inondation...

Mme Carrier-Perreault: Est-ce qu'il y a quelqu'un qui s'est déjà...

Le Président (M. Joly): "Act of God", quel-que chose de même.

Mme Carrier-Perreault: Est-ce qu'il y a un début et une fin? Qu'est-ce qui peut être considéré comme ça, un cas fortuit?

M. Parent (Richard): La notion de cas fortuit vient du Code civil et a été appliquée depuis plusieurs années et une nombreuse jurisprudence a établi quelles étaient les conditions nécessaires pour que ça soit qualifié de cas fortuit. Un cas fortuit, c'est un événement qui survient. D'abord, pour que ce soit un cas fortuit, il faut que cet événement n'ait pas pu être prévisible. Deuxièmement, il ne faut pas non plus que ça dépende directement ou indirectement de la volonté de l'employeur, par exemple, dans ce cas-ci. Alors, il ne faut pas que ça résulte des faits et gestes de l'employeur pour que l'événement soit qualifié de cas fortuit. En plus de ça, il ne faut pas qu'il ait à sa disposition les moyens d'y remédier. Alors, il faut qu'il soit totalement impuissant à y remédier. Lorsqu'on retrouve toutes ces conditions, cet événement-là qui produit des effets, par exemple, en ce qui concerne l'étude de l'article 83 sur l'emploi du salarié, ne peut donc générer de pénalité, le paiement d'une indemnité compensatrice de la part de l'employeur, ni d'autres obligations pour une partie envers l'autre, puisque c'est tout à fait imprévisible, irrésistible et que personne n'a pu poser des gestes pour l'éviter. Alors, ce n'est que dans ces cas-là qu'on pourra qualifier l'événement de cas fortuit, évitant ainsi d'avoir à donner l'avis ou à payer une indemnité en cas de défaut d'avis.

Le Président (M. Joly): Merci, maître. Madame, est-ce que ça répond à vos appréhensions?

Mme Carrier-Perreault: Je n'étais pas au courant de la partie jurisprudence par rapport au Code civil. Disons qu'il y a quand même des choses qui m'ont éclairée. D'accord. Ça va, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Merci, madame. L'article 83.1 est-il adopté?

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Joly): Je suspends les travaux cinq minutes.

(Suspension de la séance à 22 h 47)

(Reprise à 23 h 1)

Le Président (M. Joly): Alors nous en étions rendus à l'article 83.2 parce que nous avons adopté l'article 83.1 avant de suspendre. L'article 83.2.

M. Bourbeau: L'article 83.2 M. le Président. Ce nouvel article permet au gouvernement de prévoir des modalités particulières applicables principalement aux occasionnels embauchés dans la fonction publique. Ça permet de trouver une formule devant tenir compte du fait que le droit de rappel au travail pour les occasionnels se fait par ministère alors que le gouvernement est considéré comme un seul employeur pour les fins de la loi et, donc, du service continu.

Mme Harel: Est-ce que ce sera uniquement aux fins de préciser que le droit de rappel doit se faire à l'intérieur d'un ministère?

M. Bourbeau: M. le Président, ce serait peut-être le moment de permettre à M. Claude Pagé, qui est le directeur du service au ministère, de donner des explications là-dessus. C'est un peu plus complexe, les occasionnels.

Le Président (M. Joly): M. Pagé.

M. Pagé (Claude): Merci. La difficulté au niveau de la gestion ou de l'application du service continu pour les occasionnels, c'est que chaque ministère gère, indépendamment les uns des autres à ce moment-là, l'embauche des occasionnels. Ce qui fait que lorsqu'on embauche quelqu'un, on ne sait pas s'il a travaillé dans un autre ministère et combien de temps il a travaillé dans un autre ministère. Le plus simple, ça aurait été d'exclure complètement. Et là, avec le pouvoir réglementaire, on va avoir le temps d'analyser une formule, soit de considérer chaque ministère comme étant un employeur aux fins d'application du service continu. Ce seront les formules qui seront analysées au cours des prochaines semaines ou des prochains...

Mme Harel: Ça, c'est une modification qui est nécessaire suite aux changements qui sont survenus il y a quelques années. Auparavant, c'était le Conseil du trésor qui était considéré comme l'employeur des occasionnels. Ce n'était pas l'office de la fonction publique qui recrutait? C'était centralisé au Conseil du trésor. Et au moment où c'était dirigé par M. Gobeil, il a

modifié la politique pour que ce soit chaque ministère qui soit responsable de l'embauche. Est-ce que c'est à cause de ça?

M. Pagé (Claude): Même si on avait encore ce système-là, ça ne changerait rien. C'était tout simplement au niveau de la référence à ce moment-là des personnes à recruter.

Mme Harel: Mais si on avait le système centralisé du Conseil du trésor qui existait auparavant, il n'y aurait pas les problèmes que vous nous mentionnez maintenant.

M. Pagé (Claude): On aurait sensiblement les mêmes problèmes parce que c'était une banque de personnes qui nous étaient référée, mais il n'y avait pas nécessairement d'information. Il n'y avait pas de dossier qui suivait l'occasionnel d'un ministère à l'autre. Ce sont des formules du genre qui devront être analysées, j'imagine, en termes d'application. Ça, ça découle du fait que maintenant les employés régis par la Loi sur la fonction publique sont assujettis à la Loi sur les normes du travail.

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

Mme Harel: Alors, vous nous annoncez ce règlement pour quelle date?

Le Président (M. Joly): En même temps que les autres.

M. Bourbeau: Dans les meilleurs délais, M. le Président. On ne voudrait pas retarder.

Mme Vermette: Ne soufflez pas les réponses.

Le Président (M. Joly): Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: Pardon? Qu'est-ce qu'elle dit?

Mme Harel: Est-ce que c'est...

Le Président (M. Joly): Mme la députée de Marie-Victorin me suggère de ne pas souffler les réponses.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: Est-ce que c'est la date où vous entendez aussi tenir le référendum?

M. Bourbeau: Ça risque d'arriver plus tôt, je dirais, le règlement. Là, on va vous consulter pour le référendum, soyez sans crainte. Mais pas sur la question.

Mme Harel: Est-ce que c'est juste en vertu

du lien de, comment dit-on, du lien contractuel que vous voulez édicter des normes différentes ou si c'est pour d'autres considérations aussi?

M. Pagé (Claude): C'est uniquement pour l'application du service continu, pour être capables de cumuler cette information-là d'une façon... en cas de - je ne sais pas comment on appelle ça - préavis, en cas d'avis, de pouvoir cumuler l'ensemble du service continu accumulé dans différents ministères.

M. Bourbeau: M. le Président, j'aimerais ajouter que...

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

M. Bourbeau: ...ça m'étonnerait que le règlement tarde beaucoup à venir parce que tant qu'il n'y a pas de règlement, l'article s'applique. Alors, si le gouvernement veut s'occuper de ce dossier-là, édicter des normes différentes, il doit le faire par règlement. Tant que le règlement n'est pas en vigueur, l'article s'applique. Alors, je pense bien qu'on devrait avoir un règlement sous peu.

Mme Harel: Parce qu'il y a quand même cette obligation qui veut qu'un occasionnel ne puisse pas voir son contrat renouvelé après trois ans, je crois hein?

M. Bourbeau: Trois ans, trois ans.

Mme Harel: Et qu'à la fin...

M. Bourbeau: Sauf circonstances exceptionnelles.

M. Pagé (Claude): Ça, ça change... Ça n'affecte en rien la réglementation concernant la gestion des occasionnels. Le gouvernement a pris les directives concernant la réglementation en vigueur...

M. Bourbeau: Mais, il y a une politique présentement visant à convertir les postes occasionnels en postes permanents. On a commencé à en faire beaucoup récemment.

Mme Harel: Les postes, mais pas les personnes, en fait. Les personnes qui occupent les postes ont appris la bonne nouvelle: les postes occasionnels à être transformés en postes permanents. Mais la mauvaise nouvelle, c'est qu'ils allaient devenir des chômeurs.

M. Bourbeau: Elles devront se qualifier mais, je pense bien, que dans bien des cas, elles vont avoir, comme on dit en français, l'"inside track", ayant occupé le poste pendant trois ans ou plus, je pense bien que ça va leur donner une bonne chance mais la compétence doit être là.

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Joly): L'article 83.2 est adopté. Il est tard, Monsieur.

M. Bourbeau: Mais là, c'est l'article 37... c'est quel numéro ça? L'article 36.

Le Président (M. Joly): L'article 36 est...

M. Bourbeau: Adopté.

Le Président (M. Joly): Non, suspendu, M. le ministre, parce que vous avez l'article 83 introduit par l'article 36.

M. Bourbeau: Bien, M. le Président.

Le Président (M. Joly): ...à moins que vous ayez déjà une...

M. Bourbeau: Non.

Le Président (M. Joly): Non, parfait. Donc, nous allons le garder suspendu.

M. Bourbeau: C'est à cause de vous qu'on l'a suspendu, si je me souviens bien, M. le Président.

Le Président (M. Joly): J'appelle l'article 37. M. le ministre.

Uniforme des employés payés au salaire minimum

M. Bourbeau: Oui, M. le Président. Je suis en train de penser à quelle sorte d'uniforme on va décréter pour les députés parce qu'il s'agit du port de l'uniforme. L'amendement vise à obliger les employeurs à fournir l'uniforme des employés payés au salaire minimum.

Un instant, M. le Président.

Comme je le disais si bien, M. le Président...

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

M. Bourbeau: L'amendement vise à obliger les employeurs qui ont des employés qui doivent avoir des uniformes, à fournir l'uniforme des employés payés au salaire minimum. Il interdit aussi aux employeurs d'opérer une déduction à ce titre sur le salaire des autres salariés si cette déduction fait en sorte qu'ils recevraient moins que le salaire minimum. En fait, M. le Président, vous aurez compris que le but de cet article-là, c'est de renforcer le principe...

Le Président (M. Joly): Très clair.

M. Bourbeau: ...qui veut que lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un uniforme,

il doit le fournir gratuitement à une personne salariée, payée au salaire minimum. Je pense bien qu'ici on va payer nos uniformes de même!

Le Président (M. Joly): Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, est-ce que vous avez des commentaires sur cet article?

Mme Harel: Oui, bien, M. le Président, vraiment, c'est archaïque comme formulation. C'est étonnant que le M. le ministre ait maintenu l'esprit et presque la lettre de l'article 85 de la loi actuelle. La loi actuelle dit: "Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un uniforme, il ne peut opérer aucune déduction du salaire minimum pour l'achat, l'usage ou l'entretien." Donc, ça veut dire, en d'autres termes, que lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un uniforme, il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum, alors ça revient au même. Ce qu'il ajoute au deuxième alinéa, il ajoute que l'employeur qui exige - c'est un uniforme obligatoire, là - il va pouvoir déduire l'uniforme, il va pouvoir...

Le Président (M. Joly): Bien peu...

Mme Harel: Au deuxième alinéa... Oui, mais il va pouvoir le faire si le salarié reçoit l'équivalent du salaire minimum...

Le Président (M. Joly): Non, ce n'est pas comme cela que je le comprends, moi.

Mme Harel: Regardez bien.

Le Président (M. Joly): Non.

Mme Harel: Au premier alinéa...

Le Président (M. Joly): Oui...

Mme Harel: L'employeur qui rend obligatoire le port d'un uniforme, doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum.

Le Président (M. Joly): Oui.

Mme Harel: N'est-ce pas? Le salaire minimum est à 5,30 \$. Alors, ce que l'employeur peut faire, c'est d'exiger un uniforme, et pour son entretien, son usage et l'achat, exiger 1 \$.

Le Président (M. Joly): On dit ne peut pas le faire, "ne peut exiger"...

Mme Harel: Ne peut le faire... "qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum".

Le Président (M. Joly): C'est ça.

Mme Harel: Si le salarié reçoit 5,35 \$...

Le Président (M. Joly): Oui, il peut demander 5 cents l'heure.

Mme Harel: Il peut demander 5 sous l'heure.

Le Président (M. Joly): Oui.

Mme Harel: Si le salarié reçoit 5.50 \$, il peut demander 20 sous l'heure.

Le Président (M. Joly): Oui.

Mme Harel: Et si le salarié reçoit 6.00 \$, il peut lui demander 70 sous l'heure. N'est-ce pas? Alors, dans le fond, ça laisse absolument la porte ouverte, pour que, surtout dans la restauration, dans l'hôtellerie... Là, on ne parle pas de secteurs qui n'embauchent pas une main-d'oeuvre importante. Il y a des uniformes, je pense, entre autres, dans toute la restauration, il y a des uniformes. Ce n'est pas compliqué. Alors ça veut dire que... Hein?

Le Président (M. Joly): ...ceux qui travaillent dans les musées avec des armures...

Mme Harel: Mais ça peut être aussi, par exemple, à l'usine.

Une voix: Ça peut être dans une usine.

Mme Harel: Ça peut certainement être dans une usine. Les usines de pêche ou de poulet, ou de tout ce que vous voulez, là où les employés doivent avoir des tabliers, doivent avoir les cheveux couverts, ce sont là des gants très épais, des bottes aussi, la plupart du temps. Là où l'employeur rend obligatoire le port d'un uniforme, comment accepter qu'il le fasse payer par l'employé? C'est l'employeur qui le rend obligatoire. Lorsque l'employeur rend obligatoire le port d'un uniforme, alors il peut exiger, imaginez-vous? Tout ce qu'on laisse à l'employé, c'est le salaire minimum.

M. Bourbeau: Si l'employeur engage quelqu'un à 20 \$ l'heure, il va lui laisser plus que le salaire minimum.

Mme Harel: Ça dépend, évidemment, de la sorte d'uniforme qui est requis.

M. Bourbeau: Bien, à moins que le coût de l'uniforme soit l'équivalent de 14.70 \$ l'heure, à l'année longue.

Mme Harel: Écoutez! Est-ce que l'employeur, par exemple, dans un club de nuit, peut exiger pour le port d'un uniforme?
(23 h 15)

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: Si c'est Le Harem de l'Oasis, ça ne coûtera pas cher d'uniforme.

Le Président (M. Joly): Est-ce que vous aimeriez changer d'exemple, madame...

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: Non, non. Je l'ai choisi délibérément, M. le Président, parce qu'on n'a pas idée du coût, par exemple, des bas de nylon.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): On devrait toujours commencer nos séances à 11 heures le soir.

M. Bourbeau: Est-ce que ça fait partie de l'uniforme, ça, les bas nylon, M. le Président?

Le Président (M. Joly): Ça peut, à un moment donné, est-ce que vous me demandez de statuer sur la recevabilité...

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: Qu'est-ce qui se passe en Ontario?

Le Président (M. Joly): Vous aimeriez savoir ce qui se passe en Ontario?

M. Bourbeau: C'est très pur, en Ontario, il n'y a pas de problème. On peut peut-être demander au député de Trois-Rivières ce qu'il en pense.

Une voix: Est-ce qu'il y en a qui ont des exemples patents?

Le Président (M. Joly): Vous avez demandé la parole, Mme la députée de Bourget?

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: Est-ce que les spécialistes du ministère savent quel est l'usage de l'uniforme obligatoire?

Mme Vermette: À la santé et sécurité au travail, il y a les lunettes, il y a différentes choses qui sont obligatoires et qui doivent être fournies par l'employeur. Mais ils ne sont pas tous syndiqués, là.

M. Bourbeau: On me dit que c'est prévu par la loi sur la CSST dans ces cas-là. À ce moment-là...

Mme Vermette: C'est l'employeur.

M. Bourbeau: À ce moment-là, c'est payable par l'employeur quand ce sont des vêtements sécuritaires.

Mme Vermette: Quand tu travailles dans un club de nuit, il y a des vêtements sécuritaires aussi.

M. Bourbeau: Pardon, Mme la députée de Marle-Victorin a des observations à faire, M. le Président.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): Mme la députée de Marie-Victorin, pour le bénéfice des membres de cette commission, pourriez-vous...

Mme Vermette: Je parlais de vêtements sécuritaires, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Merci.

Mme Vermette: Quelque emploi que ce soit.

Le Président (M. Joly): Sécuritaires, préventifs.

Mme Vermette: Ou quelconques. Ça va, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Ça va. Donc l'article 37 est adopté.

Mme Vermette: Adopté.

Le Président (M. Joly): J'appelle l'article 38.

Demande de renseignements

M. Bourbeau: L'article 38: l'obligation faite aux employeurs de fournir aux salariés qui le demandent tous les renseignements et documents reçus à la Commission des normes du travail. Les employeurs ne seront tenus de les fournir qu'à la demande de la Commission. J'aimerais souligner, M. le Président, que l'article actuel est inutilisé, inutilisé. Ce serait coûteux pour les employeurs si tous les salariés demandaient une copie de la loi et des règlements qui sont transmis systématiquement aux nouveaux employeurs. Le nouvel article...

Le Président (M. Joly): Aux nouveaux employeurs ou aux nouveaux employés?

M. Bourbeau: Aux nouveaux employeurs. Le nouvel article permettra à la Commission de forcer un employeur à remettre à ses salariés les dispositions de la loi auxquelles il contrevient.

Le Président (M. Joly): Mme la députée des

Chutes-de-la-Chaudière, s'il vous plaît.

Mme Carrier-Perreault: Quand le ministre va avoir fini...

Le Président (M. Joly): Déjà, je pense qu'il est prêt à recevoir les commentaires. Si vous avez des choses... Prenez de l'avance.

Mme Carrier-Perreault: Je vais laisser finir le ministre. Parce que moi, je voudrais proposer un amendement.

Le Président (M. Joly): Ah! Donc, est-ce qu'il y a des explications supplémentaires, M. le ministre ou si vous avez... Bon, Mme la députée des **Chutes-de-la-Chaudière**, je vous reconnais.

Mme Carrier-Perreault: Oui, moi, j'aurais justement... J'aimerais présenter un amendement là-dessus.

Le Président (M. Joly): Bien, écoutez, ça, c'est votre privilège. Moi, je vais le recevoir.

Mme Carrier-Perreault: Disons que j'entendais... Comment ça fonctionne? Est-ce qu'il faut que je vous lise mon amendement, premièrement?

Le Président (M. Joly): C'est normalement la coutume et après ça, bien...

Mme Carrier-Perreault: C'est dans le but d'apporter plus d'information aux travailleurs.

Le Président (M. Joly): ...je le reçois pour juger de sa recevabilité.

Mme Carrier-Perreault: Par rapport à l'article 87... L'article 87 introduit par l'article 38 du projet de loi est amendé par le remplacement à la première ligne des mots "L'employeur..." par les suivants "L'employeur affiche dans son établissement et dans un endroit fréquenté par les salariés, un avis relatif aux normes du travail, et aux dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne, relatives au travail. Il - je continue - doit remettre au salarié, à la demande de la Commission, tout document d'information relatif aux normes qu'elle lui fournit - et j'ajouterais - et aux dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne relatives au travail qu'elle lui fournit." Voilà.

Le Président (M. Joly): Est-ce que nous pourrions avoir copie de votre amendement, Mme la députée?

Mme Carrier-Perreault: Oui, M. le Président.

Le Président (M. Joly): ...de façon à ce que

nous puissions le faire reproduire et circuler pour les membres de cette commission.

Mme Carrier-Perreault: Vous allez pouvoir le... Pardon? Oui, j'ai des raisons.

Mme Harel: C'est écrit bien posément sur une belle table.

M. Bourbeau: Vous connaissez l'amendement, vous?

Mme Harel: Non. Et je vais en prendre connaissance avec beaucoup d'intérêt. Je sais que ma collègue y a travaillé.

M. Bourbeau: Là, si la présidence estime que c'est recevable.

Le Président (M. Joly): Aimeriez-vous...

Mme Harel: On va commencer par plaider sur la recevabilité, si je comprends bien, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Oui, vous pouvez plaider sur la recevabilité. D'ailleurs, on en connaît la teneur parce que vous parlez d'affichage dans un endroit public avant d'avoir à le transmettre, sur recommandation de la Commission, aux employés. C'est bien ça? J'ai bien saisi le sens? Oui, s'il vous plaît. Je vous reconnais, Mme la députée des **Chutes-de-la-Chaudière**.

Mme Carrier-Perreault: Disons que je pense que c'est un amendement qui est tout à fait recevable, M. le Président, parce que de toute façon, d'une part, on travaille justement sur cet article-là. On est justement à essayer d'amender l'article 87. Alors, disons qu'on est donc dans l'article comme tel où on est en train de travailler. Deuxièmement, je pense que c'est tout à fait recevable parce que ça ne change pas, à mon sens, si on veut, l'esprit de la loi parce que je pense que cette règle-là a pour but, évidemment, l'information à communiquer aux travailleurs. Si j'apporte cet amendement-là, en fait, c'est pour que le travailleur profite véritablement de l'information. Ils n'auront pas besoin d'en remettre une copie à chacun, ou sur demande, ils auront à en afficher une seulement. Alors, ça va être moins onéreux et moins coûteux pour les entreprises.

M. Bourbeau: Est-ce qu'il y en a des copies?

Le Président (M. Joly): Ça s'en vient, M. le ministre. S'il vous plaît, est-ce que ça vous...

M. Bourbeau: Moi, j'ai de la difficulté à lire, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Bon, c'est bien.

M. Bourbeau: Si vous avez une meilleure copie que moi.

Le Président (M. Joly): O.K. Par le remplacement à la première ligne des mots "l'employeur..." par les suivants: "L'employeur affiche dans son établissement et dans un endroit fréquenté par les salariés, un avis relatif aux normes du travail, et aux dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne, relatives au travail". Par le remplacement des mots "qu'elle lui fournit" par les suivants: "et aux dispositions...". C'est dans le numéro 2 parce qu'on est tombé dans le numéro 2.

Mme Carrier-Perreault: Quel numéro 2. Ah! Deuxièmement.

Le Président (M. Joly): Deuxièmement. Par le remplacement des mots "qu'elle lui fournit" par les suivants: "et aux dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne relatives au travail qu'elle lui fournit". La première partie là...

M. Bourbeau: Ce qui arrive, M. le Président, quand... Est-ce qu'on peut discuter un peu de la construction? Quand on dit: L'employeur, on remplace les mots "l'employeur" par... O.K. L'employeur peut...

Mme Carrier-Perreault: L'article 87 commence par l'employeur.

M. Bourbeau: Oui.

Mme Carrier-Perreault: Alors, on remplace "l'employeur" par "l'employeur" et tout le reste qui est écrit là.

M. Bourbeau: Moi, j'ai: L'employeur...

Mme Carrier-Perreault: On ajoute tout ça avant l'article.

Une voix: C'est mal écrit.

M. Bourbeau: C'est seulement le mot "l'employeur" qui est enlevé?

Mme Carrier-Perreault: Quand on reprend l'article, on dit: il.

M. Bourbeau: O.K. Très bien. "L'employeur affiche", mais qu'est-ce qui arrive avec le "doit remettre"? Vous ne l'enlevez pas, le "doit remettre"?

Le Président (M. Joly): Ça, ça revient plus tard.

M. Bourbeau: Il revient où?

Mme Carrier-Perreault: Il y a "il" à la fin.

Le Président (M. Joly): Il.

M. Bourbeau: Ah! Il y a un "il" là. Je m'excuse.

Le Président (M. Joly): "Il doit remettre"; c'est ça.

M. Bourbeau: Oui, M. le Président.

Le Président (M. Joly): En fait, vous faites précéder ce qui nous est présenté dans le projet de loi par...

Mme Carrier-Perreault: Un alinéa.

Le Président (M. Joly): ...un alinéa et par après, vous reprenez...

M. Bourbeau: Je prenais le "il" pour un guillemet.

Le Président (M. Joly): ...le texte suggéré et vous remplacez "employeur" par "il", troisième personne.

Mme Carrier-Perreault: C'est ça. En fait, c'est juste pour ajouter un peu plus de possibilités d'information.

Mme Harel: Les dispositions de la charte, c'est à cause de...

Le Président (M. Joly): Dans le fond, ce qu'on dit, c'est tout ça.

Mme Carrier-Perreault: Entre autres, mais on a parlé, Louise, de...
(23 h 30)

M. Bourbeau: ...aussi obliger l'employeur à afficher dans un endroit approprié...

Mme Harel: On va faire une photocopie de...

Le Président (M. Joly): Ce qui serait suggéré...

Mme Harel: Faites faire une photocopie juste de l'article, là.

Le Président (M. Joly): M. le ministre, est-ce que vous aimeriez ajouter des commentaires sur la recevabilité? Vous avez peut-être une suggestion à faire.

M. Bourbeau: J'en ai déjà fait une à l'Opposition, M. le Président. Disons que, sur ta recevabilité, je n'ai rien à dire, non.

Mme Harel: Écoutez...

Le Président (M. Joly): Peut-être sur la forme.

Mme Harel: ...on nous annonce un nouveau texte, alors pourquoi ne pas suspendre ces trois lignes. On va continuer. Non? Sur l'article qui suit.

Le Président (M. Joly): Parce que dans le fond, on est déjà peut-être assez avancés. Quant à reprendre...

Mme Harel: Ah, moi!

Le Président (M. Joly): Parce que, dans le fond, passer à un ou passer à l'autre, si vous êtes d'accord.

M. Bourbeau: On est d'accord avec le principe de ce qu'elle propose, mais pas sur les modalités. On proposerait, nous, on va proposer un amendement dans le même sens mais libellé différemment.

Mme Harel: M. le Président, je retire mes paroles. C'est parce que Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière ne pourra pas être là demain. Alors, il vaudrait mieux voir cela tout de suite.

Le Président (M. Joly): En disposer actuellement.

M. Bourbeau: M. le Président, demain soir?

Mme Harel: Elle a un souper avec son personnel. Elle ne pourra pas être des nôtres.

Le Président (M. Joly): Elle ne peut être ici avec son personnel.

M. Bourbeau: C'est ennuyeux.

Mme Harel: Elle sera remplacée.

M. Bourbeau: Par qui?

Mme Harel: Ne vous inquiétez pas.

M. Bourbeau: Par qui? Par M. le député de Pointe-aux-Trembles?

Le Président (M. Joly): De façon à ce qu'on puisse rendre ça peut-être plus facile de compréhension, on aurait pu ajouter un alinéa avant celui qui nous est présenté.

M. Bourbeau: M. le Président, je ne pense pas que ce soit votre rôle de rédiger les alinéas.

Le Président (M. Joly): Oui, c'est mon privilège, monsieur, c'est mon privilège pour le rendre... C'est mon privilège en vertu des règlements.

Une voix: Oui! Dis-moi pas qu'on va être obligés de battre un amendement du Président.

Le Président (M. Joly): On le dit bien ici, à l'article 193: "Il peut en corriger la forme pour les rendre recevables." Alors, en vertu de ceci...

M. Bourbeau: M. le Président, je trouve que vous faites un peu de zèle.

Le Président (M. Joly): Écoutez, si vous vous êtes entendus, à ce moment-là...

Mme Harel: J'ai peur qu'on diffère sur le fait que ce soit un état de fait, que l'employeur affiche, comme c'est le cas en Ontario, et j'ai peur que ce que vous recommandiez, c'est que la commission puisse demander à l'employeur d'afficher.

M. Bourbeau: C'est évident, M. le Président, que l'amendement qu'on propose n'a pas la même portée. C'est dans la même philosophie, l'affichage, mais c'est la Commission qui aurait l'initiative, et on ne reprend pas les dispositions relatives à l'amendement que je vais proposer, la Charte des droits, seulement les normes du travail. Alors, ça n'a pas la même étendue, je le concède.

Mme Harel: À ce moment-là...

Le Président (M. Joly): Oui, Mme la députée.

Mme Harel: M. le ministre, je vous rappellerai qu'avec l'institution du tribunal des droits de la personne, qui va d'ailleurs, je pense, être inauguré lundi, et avec les dispositions relatives au travail... Pardon?

M. Bourbeau: J'ai dit, on cherche une présidente, vous ne seriez pas intéressée?

Mme Harel: Ah! Parce que ce n'est pas encore fait? C'est sûrement fait, je lui ai envoyé une lettre de félicitations. Une femme juge... Il y a quand même... Alors, de deux choses l'une, ou bien vous acceptez, dans la loi sur les normes, d'introduire des dispositions sur l'équité et puis sur le harcèlement sexuel, ou bien vous faites vôtres les dispositions déjà contenues dans la Charte des droits et relatives au travail en matière de harcèlement et d'équité...

M. Bourbeau: Est-ce que c'est le seul choix que j'ai?

Mme Harel: Non, vous pouvez choisir aussi de passer pour un affreux sexiste. Et puis, nous, on va se charger de répandre la mauvaise nouvelle.

M. Bourbeau: Ah, oui, ça, je compte sur vous. M. le Président...

Mme Harel: Puis comptez sur nous pour la propager.

M. Bourbeau: ...est-ce que c'est parlementaire? Les paroles de la députée sont-elles parlementaires?

Le Président (M. Joly): Je ne sais pas là. Je pense qu'on déborde un peu. Comme ils disent: La mesure est pleine.

Mme Harel: Remarquez que bien des milieux vont penser que ce n'est pas une nouvelle.

M. Bourbeau: M. le Président, les injures de la députée de Hochelaga-Maisonneuve glissent sur le parapluie de mon indifférence.

Mme Harel: Qu'est-ce qui se passe?

Le Président (M. Joly): Bon, est-ce que vous avez toujours conclu une entente là, ou...

M. Bourbeau: Je ne crois pas qu'il y ait... Je ne pense pas qu'on se soit entendus. J'ai seulement indiqué que la députée des Chutes-de-la-Chaudière avait, disons, frappé une corde sensible chez nous et on a décidé de faire un geste dans cette direction-là, mais le geste n'est pas aussi...

Le Président (M. Joly): C'est qui, qui nous fait passer ça là?

M. Bourbeau: On ne va pas aussi loin que la proposition de la députée. On peut disposer de son article et...

Le Président (M. Joly): Non mais, c'est quoi ça?

Une voix: Je ne sais pas.

M. Bourbeau: ...on verra ce qu'en pensent les membres de la commission.

Le Président (M. Joly): On nous passe ça là sur...

M. Bourbeau: Qu'est-ce que c'est que ça? C'est une page du Coran?

Le Président (M. Joly): Je ne sais pas là. Est-ce que c'est vous, Mme Harel qui... Ça vient d'où ça, madame...

M. Bourbeau: Une pagé du Coran?

Mme Vermette: C'est la loi de l'Ontario.

Le Président (M. Joly): Ah bon!

M. Bourbeau: La loi de l'Ontario.

Le Président (M. Joly): Là, là, je ne veux pas vous mêler davantage.

M. Bourbeau: L'article 56 de la loi de l'Ontario, c'est à peu près l'amendement que j'ai l'intention de déposer là. On ne parle pas de la Charte des droits là-dedans.

Mme Harel: Non, parce que je ne suis pas certaine que, eux, en aient une. Ils se contentent de la Charte canadienne et comme l'a bien démontré votre collègue...

M. Bourbeau: Ils ne demandent pas de l'afficher non plus.

Mme Harel: Non, parce que la Charte canadienne, comme l'a démontré votre collègue hier, est bien inférieure à la Charte québécoise.

M. Bourbeau: Non, je ne crois pas...

Mme Harel: La Charte canadienne, il l'a bien signalé puis il a tellement raison. La Charte canadienne n'est pas une charte proactive là, ce n'est pas une charte qui... dont l'application est facilitée... Une charte proactive, vous savez ce que c'est?

M. Bourbeau: Oui, oui.

Mme Harel: C'est une charte dont l'application...

M. Bourbeau: ...qui ne fait pas de discrimination systémique.

Mme Harel: Vous savez ce que c'est la discrimination systémique?

M. Bourbeau: Oui, oui, oui.

Mme Harel: C'est que vous ayez juste huit femmes ministres.

M. Bourbeau: Quoi, une femme ministre?

Mme Harel: Huit...

M. Bourbeau: Ah bon!

Mme Harel: Non, mais, c'est quand même l'obligation d'affichage là, à l'article 56 des normes d'emploi de l'Ontario.

M. Bourbeau: Non, ce n'est pas une obligation d'affichage. L'obligation existe si le directeur, c'est-à-dire la commission, décide. C'est exactement ce qu'on a l'intention de proposer aussi. Enfin, M. le Président, on pourrait peut-être... Moi, je serais d'accord à ce qu'on...

Mme Carrier-Perreault: Ce qui arrive, c'est que moi, dans le fond, ce que je poursuivais avec un amendement comme celui-là, ce qu'on poursuit là, c'est qu'on a eu l'occasion, à l'automne, d'entendre les mémoires de différents groupes puis, on sait qu'il y a des gens, comme Au bas de l'échelle, entre autres, et puis c'est connu, je pense que ça, il n'y a personne qui peut...

M. Bourbeau: M. le Président, êtes-vous en train de délibérer encore?

Mme Carrier-Perreault: ...en discuter bien longtemps, puis se croire. Dire que les gens connaissent les normes du travail, c'est bien dommage là. D'ailleurs, le ministre nous disait tantôt lui-même que les gens ne les demandent pas, ils ne sont peut-être même pas au courant. Il y a plusieurs des travailleurs qui ne sont même pas au courant que ça existe.

M. Bourbeau: Je n'ai jamais dit ça.

Mme Carrier-Perreault: Non, mais vous disiez que les gens... il n'y a pas de demande. Vous disiez que, de toute façon, les fournir à tout le monde, c'était onéreux pour l'entreprise...

M. Bourbeau: Non, je n'ai pas dit qu'il n'y avait pas de demande. J'ai dit que...

Mme Harel: ...je trouve que c'est un moyen quand même intéressant de pouvoir faire connaître les normes et puis, pourquoi pas? À ce moment-là, moi, j'ai ajouté la Charte des droits, étant donné qu'il y a des dispositions qui sont tout à fait relatives au travail et, je pense, que la Charte est aussi, à ce niveau-là, assez mal connue des travailleurs.

M. Bourbeau: On va voter contre. Ce qu'il faudrait, c'est...

Une voix: Suspendre?

Le Président (M. Joly): Bien, écoutez.

M. Bourbeau: ...qu'on prenne une décision. Vous délibérez toujours, M. le Président?

Le Président (M. Joly): Je pense que... Oui. j'achève. Il resterait quelques secondes encore.

Mme Carrier-Perreault: Moi, je peux continuer pareil à expliquer mon point de vue.

M. Bourbeau: Ah bon! Travaillez, M. le Président.

Le Président (M. Joly): À moins que vous vouliez suspendre quelques minutes.

M. Bourbeau: Non. Mais dans le doute, M. le Président, on peut bien le déclarer recevable et on va passer au vote.

Le Président (M. Joly): Non, ce n'est pas une question de doute, M. le ministre. Je pense que c'est juste une question d'essayer d'avoir un libellé qui a du bon sens, clair...

M. Bourbeau: Vous voulez formuler votre jugement en termes...

Le Président (M. Joly): ...de façon qu'il n'y ait pas d'ambiguïté ni d'un côté ni de l'autre.

M. Bourbeau: Pour la jurisprudence, bien sûr.

Mme Harel: Il n'y a pas que l'Ontario. Il y a le Manitoba, la Saskatchewan et l'Île-du-Prince-Édouard...

M. Bourbeau: Qui?

Mme Harel: ...qui possèdent déjà l'obligation d'affichage.

M. Bourbeau: Bien, il va y avoir le Québec si on peut avoir notre mot à dire éventuellement.

Mme Carrier-Perreault: Bien, parlez, monsieur...

Une voix: Il attend la recevabilité.

Le Président (M. Joly): C'est la présidence qui délibère.

Mme Harel: Autrement dit...

M. Bourbeau: Hannibal est aux portes de Rome et l'on délibère.

Mme Harel: La présidence est en train...

Le Président (M. Joly): Alors, toujours en vertu de l'article 193, M. le ministre, même si ça peut sembler zélé un peu.

M. Bourbeau: M. le Président, vous faites un excellent travail.

Le Président (M. Joly): En fait, l'amendement se lirait comme ceci: "L'article 87 introduit par l'article 38 du projet de loi est amendé: 1° par l'addition, avant le 1er alinéa, de l'alinéa

suivant..." En fait c'est un paragraphe de plus qu'on met qui dirait. "L'employeur affiche dans son établissement et dans un endroit fréquenté par les salariés, un avis relatif aux normes du travail, et aux dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne relatives au travail." Et nécessairement...

M. Bourbeau: Est-ce que l'amendement est recevable, M. le Président?

Le Président (M. Joly): Attendez, ça, ce n'est pas fini encore.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): 2° par le remplacement à l'alinéa actuel, celui qui est déjà là, où on dit: "L'employeur doit remettre au salarié, à la demande de la Commission, tout document d'information relatif aux normes du travail." On remplacerait les mots "qu'elle lui fournit" par les suivants: "et aux dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne relatives au travail qu'elle lui fournit". Deux alinéas.

M. Bourbeau: Ça, c'est recevable, Je présume.

Le Président (M. Joly): Pas loin.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: Est-ce qu'on passe au vote, M. le Président? Moi, M. le Président, je veux savoir une chose.

Le Président (M. Joly): Aïe, je ne me serais pas donné tout ce trouble-là pour le rendre irrecevable. Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: M. le Président, je voudrais avoir une question de directive.

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

M. Bourbeau: S'il y a des députés qui osent voter contre la proposition, est-ce qu'ils vont encourir les foudres de la présidence?

Le Président (M. Joly): Bien, je pense qu'ils seraient mal venus.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): Non, je n'ai pas de mémoire rendu à 22 h 30. Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: M. le Président, est-ce qu'on peut...

Le Président (M. Joly): Oui.

Une voix: Si vous...

Le Président (M. Joly): Bien, non, pour suspendre à 23 h 45.

Mme Carrier-Perreault: M. le Président, disons que par rapport à ce que j'avais comme amendement et par rapport aux propos que le ministre nous a tenus, moi, je n'aurais pas d'objection à ajouter juste avant, et on fera une vérification avec la loi ontarienne, "à la demande de la Commission, l'employeur affiche dans son établissement".

M. Bourbeau: Oui, mais il y a d'autres éléments là-dedans qui ne sont pas acceptables.

Le Président (M. Joly): Écoutez, c'est parce que...

Mme Harel: Alors, est-ce que vous le jugez recevable?

Le Président (M. Joly): Bien, écoutez, c'est parce que je me dois quand même de faire une mise en garde. C'est que si vous avez l'intention d'apporter un amendement qui est sensiblement la même chose, à ce moment-là, bien disons que...

M. Bourbeau: Ce n'est pas la même chose, M. le Président. Eux ont des dispositions relatives à la Charte des droits. Nous, on n'en a pas. Alors...
(23 h 45)

Le Président (M. Joly): C'est parce que sur l'ensemble, disons, de la suggestion...

M. Bourbeau: Écoutez, M. le Président, je pense, comme je l'ai dit tantôt, on a l'intention d'introduire un amendement qui nous satisfait. Celui-là ne nous satisfait pas. Alors, je pense qu'on va démocratiquement prendre un vote et si la commission préfère l'amendement de l'Opposition, on l'accepte, si elle préfère l'amendement du président, on l'acceptera.

Le Président (M. Joly): M. le ministre, je pense qu'il y a une chose qui se doit d'être bien claire: Si l'amendement que vous avez l'intention de soumettre est substantiellement le même, à la différence près, au même effet, à la différence près qu'on puisse...

M. Bourbeau: On n'a rien relatif à la Charte dedans.

Le Président (M. Joly): Oui, mais l'affichage là. C'est qu'à ce moment-là, vous ne pourrez plus soumettre d'amendement. C'est ce dont on me fait mention.

M. Bourbeau: Alors, si on ne peut plus soumettre d'amendement, on n'en soumettra pas,

M. le Président. On n'en avait pas avant. Sauf si l'Opposition est d'accord.

Mme Harel: On peut par consentement.

M. Bourbeau: Bien oui. Certainement.

Mme Carrier-Perreault: A ce moment-là, ce serait mieux de suspendre l'étude de celui-là jusqu'à temps...

Mme Harel: C'est bien. On va suspendre jusqu'à ce que vous nous déposiez votre amendement.

Le Président (M. Joly): Nous allons suspendre.

M. Bourbeau: Nous allons demander le mien après.

Mme Harel: Hein? C'est ça.

M. Bourbeau: Est-ce que je pourrais le voir?

Le Président (M. Joly): C'est parce qu'il est assez ambigu encore.

M. Bourbeau: C'est ce que je pensais.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): Non, non, mais ambigu dans sa lecture parce que si vous vous fiez à ce qu'on a griffonné ici, vous êtes capables de lire. Vous aviez tantôt, semble-t-il, de la difficulté à passer au travers de la qualité de la photocopieuse. Alors, je vous laisse ça, M. le ministre.

M. Bourbeau: M. le Président, pourriez-vous me le lire? Ha, ha, ha!

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): Non, mais en fait, je vous l'avais dit.

M. Bourbeau: Non mais, c'est parce que tantôt, la lecture était disons, sporadique. Là, on pourrait peut-être le lire d'un coup et on essaierait de voir si...

Le Président (M. Joly): O.K. L'article 87 introduit par l'article 38 du projet de loi est amendé, premièrement, par l'addition avant le premier alinéa, de l'alinéa suivant qui est celui proposé ici par: "L'employeur affiche dans son établissement et dans un endroit fréquenté par les salariés, un avis relatif aux normes du travail, et aux dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne, relatives au

travail." Bon, deuxièmement, par le remplacement des mots que vous retrouvez ici, à l'alinéa actuel, dans ce que vous retrouvez ici: "L'employeur doit remettre au salarié, à la demande de la Commission, tout document d'information relatif aux normes du travail" On remplace "qu'elle lui fournit" par les mots suivants: "et aux dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne relatives au travail qu'elle lui fournit". C'est ce qui en est, M. le ministre, de l'amendement.

M. Bourbeau: Alors, M. le Président, il y a deux éléments là-dedans qui, pour nous, ne sont pas acceptables. Un, nous n'avons pas l'intention, comme l'Ontario d'ailleurs, d'obliger un employeur à afficher les dispositions de la Charte des droits. Deuxièmement, l'Ontario non plus ne fait pas une obligation à l'employeur comme tel d'afficher. Ce que l'Ontario dit, c'est que le directeur - ici, au Québec, on dirait la Commission des normes - peut exiger qu'un employeur affiche. Il y a une nuance importante en ce sens que c'est la Commission des normes ou le directeur, si vous voulez, qui décidera lesquels parmi toute la masse de documents qui peut exister, lesquels documents ou lesquels extraits de ces documents-là pourront ou devront être affichés. L'amendement que nous voulons proposer si jamais on réussit à introduire un tel amendement, sera vraiment, ressemblera beaucoup à la disposition de l'Ontario. Je dois dire qu'on l'a rédigé avant même de prendre connaissance des documents qui nous donnaient le texte de l'Ontario. Alors, pour ces raisons-là, M. le Président, si vous mettez au vote l'amendement devant nous, quant à moi, je n'ai pas l'intention de voter en faveur.

Mme Harel: Alors, M. le Président, peut-être qu'à ce moment-ci, si tout le monde est de bonne foi, le mieux serait de suspendre l'amendement pour ne pas...

Le Président (M. Joly): L'amendement.

Mme Harel: ...qu'il y ait chose jugée et de demander au ministre de déposer son amendement...

Le Président (M. Joly): Préparer un autre amendement.

Mme Harel: ...de façon que nous puissions procéder à cet examen de l'amendement du ministre.

M. Bourbeau: Ça va, M. le Président. Alors, l'article 38. Ajouter à la fin de l'article 87 l'alinéa suivant. Ajouter à la fin de l'article 87 l'alinéa suivant: - non, non, ça va, c'est moi qui prononce mal - "La Commission peut aussi obliger l'employeur à afficher dans un endroit

approprié un tel document."

Le Président (M. Joly): Merci, M. le ministre... Est-ce que vous aimeriez...

Mme Carrier-Perreault: On veut voir.

Le Président (M. Joly): Bien, en fait, on va en faire faire une photocopie, mais c'est ce que M. le ministre vient de lire.

Une voix: Oui.

M. Bourbeau: Pourrait-on suspendre, puis passer au suivant, en attendant?

Le Président (M. Joly): Bien, on peut suspendre l'article 38, et les amendements. J'appelle l'article 39.

Exclusion du salaire minimum

M. Bourbeau: Ces deux modifications visent à permettre au gouvernement d'exclure du salaire minimum les étudiants travaillant dans une colonie de vacances à but non lucratif. M. le Président, j'ai fait une erreur de distraction, c'est d'exclure les étudiants travaillant dans une colonie de vacances à but lucratif. En raison de l'heure, M. le Président, vous me permettrez ces manquements.

Le Président (M. Joly): Ah! d'ailleurs, vous étiez tout pardonné. Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve?

Mme Harel: C'est donc la modification de l'article 88. L'article 88, c'est le pouvoir réglementaire de la Loi sur les normes du travail. Alors, on y retrouve le principe du droit de faire des règlements et on doit donc constater qu'à l'article 39, il y a quatre alinéas différents, chaque alinéa se réfère-t-il à une catégorie différente?

Une voix: Quatre alinéas? C'est la même chose.

Une voix: Deuxièmement, c'est le même alinéa. Troisièmement, c'est...

M. Bourbeau: M. le Président, quand on regarde l'article 39, on dit que l'article 88 de la loi est modifié. Alors, "1° par l'insertion, dans la neuvième ligne du premier alinéa..." "2° ...dans la dixième ligne du premier alinéa..." "3° par l'insertion, après le premier alinéa..." Donc, les premiers se réfèrent au premier alinéa. Et "4° par le remplacement, dans la dernière ligne du deuxième alinéa..."

Mme Harel: Si on prend, par exemple, le troisième alinéa qui propose l'insertion d'un

nouvel alinéa, soit: "Le gouvernement peut, par règlement, assujettir totalement ou partiellement à la section I du chapitre IV les catégories de salariés visés à l'article 39.1." Est-ce que c'est l'article 39.1 de la loi, ou du règlement?

M. Bourbeau: L'article 39.1 du règlement.

Mme Harel: Et, quelles sont les catégories de salariés visés, à l'article 39.1?

M. Bourbeau: Un instant, M. le Président, je crois que je vous ai donné... Excusez, vous avez la mauvaise information. C'est l'article 39.1 de la loi, et non pas du règlement.

Une voix: C'est un nouvel article.

M. Bourbeau: Il est où, cet article-là?

Mme Harel: L'article 39.1? Moi, j'ai la loi, et je ne vois pas d'article 39.1!

M. Bourbeau: C'est un nouvel article qui a été... Ça porte sur les petites fermes... C'est l'article 39.1 qui a été introduit par l'article 12.

Mme Harel: Ah bon! Alors, M. le Président, est-ce qu'on revient à l'article 38 pour procéder?

Demande de renseignements (suite)

Le Président (M. Joly): Nous allons suspendre l'article 39 pour revenir à l'article 38. Vous avez tous l'article 38. Ajouter à la fin de l'article 87 l'alinéa suivant: "La Commission peut aussi obliger l'employeur à afficher dans un endroit approprié un tel document." Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, sur la recevabilité.

Mme Harel: Oui.

Le Président (M. Joly): C'est recevable. Alors, si vous voulez, à nous d'en disposer. C'est l'article de l'Ontario que vous avez?

Mme Harel: Bien la question, M. le Président, c'est: Est-ce que "un endroit approprié" est décidé par l'employeur ou par la Commission?

M. Bourbeau: Je pense que le texte donne la possibilité à la Commission, dans son envoi, de spécifier l'endroit où devra être affiché le ou les documents. La Commission décidera comment elle veut utiliser ce pouvoir-là. En transmettant les documents, elle obligera l'employeur à afficher dans un endroit approprié, soit qu'elle désignera ou qu'elle dira "dans un endroit approprié".

Si jamais l'endroit n'était pas approprié, je présume que les travailleurs pourront se plaindre

en vertu de l'article..

Mme Harel: M. le ministre, si vous faites des lois pour que les gens s'en plaignent, il vaudrait mieux prendre un peu plus de temps et les faire de manière telle qu'elles ne donnent pas lieu à des contestations.

M. Bourbeau: Non, mais par contre, à vouloir trop réglementer ou trop spécifier, parfois on fait des erreurs. En Ontario, on ne dit pas non plus à quel endroit on doit afficher, on ne dit pas que c'est dans la salle de bain ou dans l'entrée, on dit...

Mme Carrier-Perreault: Oui. On dit: dans un endroit bien en évidence. On spécifie quand même dans la loi ontarienne que c'est un endroit en évidence.

M. Bourbeau: Un endroit en évidence, c'est un endroit approprié.

Mme Harel: C'est-à-dire qu'on ajoute "dans un endroit bien en évidence où il est le plus probable que ces employés en prendront connaissance".

M. Bourbeau: Oui, c'est un endroit approprié, effectivement. Et je présume que la Commission, dans son envoi, pourrait reprendre ces mêmes mots.

Mme Harel: Qu'est-ce que c'est un endroit approprié? Regardez, la Commission peut aussi obliger l'employeur à afficher dans un endroit approprié. Un endroit approprié pour les fins de l'affichage ou un endroit approprié pour les fins que le plus grand nombre d'employés en prennent connaissance? Ça n'a pas du tout le même sens. Un employeur peut dire: Moi, l'endroit approprié pour afficher...

M. Bourbeau: Ce n'est pas l'employeur qui va le dire, c'est la Commission. La Commission, dans son envoi, pourra spécifier dans un endroit... utiliser les termes disons qu'utilise la loi de l'Ontario.

Mme Harel: M. le ministre, seriez-vous prêt à ce moment-là à préciser au moins dans un endroit qu'elle juge approprié?

M. Bourbeau: Oui, d'accord, M. le Président.

Mme Harel: O.K. Est-ce qu'il faut qu'on vous échange ça pour la Charte des droits?

M. Bourbeau: On pourrait s'entendre sur...

Le Président (M. Joly): Dans un endroit qu'elle juge approprié.

M. Bourbeau: C'est parce qu'on n'est pas en train d'amender la Charte des droits là? Quand vous serez rendue à amender la Charte des droits, vous demanderez au ministre responsable de... On peut l'amender la Charte des droits québécoise.

Mme Carrier-Perreault: Dans le milieu du travail on se sert de certains articles de la Charte des droits et libertés.

M. Bourbeau: Nous ici...

Mme Carrier-Perreault: Dans les normes minimales de travail, on se réfère souvent, on se réfère au Code civil tout à l'heure, il arrive quand même qu'on se réfère à d'autres lois. Ce sont des lois qui sont quand même très utiles à être connues par les travailleurs.

Le Président (M. Joly): En fait, si vous voulez, avant de...

Mme Carrier-Perreault: Je veux dire, pas nécessairement d'appliquer la Charte au complet, relative au travail.

Le Président (M. Joly): Avant d'ajourner, si vous voulez, on se devrait peut-être de disposer de l'amendement de Mme la députée des Chutes-de-la-Chaudière. Il y a deux façons de le faire: Vous pouvez le retirer ou nous pouvons le mettre aux voix.

Mme Harel: On va mettre aux voix l'amendement du ministre d'abord.

Le Président (M. Joly): Oui, oui, mais en premier, non, il faut....

Mme Harel: Mais non elle l'a suspendu. Ça va être chose jugée, non? On avait suspendu et là on est avec l'amendement du ministre.

M. Bourbeau: Oui, j'avais compris qu'on avait mis l'autre de côté pour l'instant et qu'on passerait...

Mme Harel: ...pour savoir laquelle des deux...

Le Président (M. Joly): Il est déjà en suspens. Est-ce que vous retirez votre amendement, Mme la députée?

Mme Carrier-Perreault: Si on commence par celui du ministre, si..

Le Président (M. Joly): Si je comprends bien, vous avez peur de le retirer, mais vous pourriez toujours revenir, si c'est la crainte qui vous anime.

Mme Carrier-Perreault: J'entendais le ministre tout à l'heure qui nous disait que lui, il n'était pas un procédurier. Alors, imaginez que moi je le suis encore moins! J'ai un problème avec ça la procédure, comprenez-vous!

Le Président (M. Joly): Bon, parfait.

M. Bourbeau: Je pense qu'on en a tous un petit peu.

Le Président (M. Joly): Rendus à minuit, je pense..

Mme Carrier-Perreault: Disons que moi ce que je trouve important... Je vais vous expliquer mon problème, M. le Président, et vous vous êtes supposé un expert, alors vous allez sûrement...

Le Président (M. Joly): Ah! je suis loin d'être un expert, comme vous, j'apprends sur le tas et j'ai cette qualité de toujours vouloir m'améliorer moi aussi!

Mme Carrier-Perreault: Ça va être fantastique, on va s'améliorer ensemble, M. le Président! Ce qui arrive, c'est que j'ai personnellement déposé un amendement. Je trouve que c'est important qu'on parle de tous les droits, de l'ensemble des droits qui touchent le travail par rapport aux travailleurs et des droits auxquels ils sont assujettis.

Le Président (M. Joly): Alors, on dit que la nuit porte conseil. Nous allons ajourner à demain matin, 11 heures, dans cette même salle, 11 heures demain matin.

(Fin de la séance à 0 h 4)