



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 (8)

Le lundi 10 décembre 1990 — No 60

Président : M. Jean-Pierre Saintonge

QUÉBEC

Débats de l'Assemblée nationale

Table des matières

Étude détaillée (suite)

Loi sur les normes du travail (suite)

Recours du salarié congédié, suspendu ou

déplacé pour cause de maladie ou d'accident (suite)

CAS-3409

Délai de recours relatif aux congés de maternité ou parental

CAS-3429

Assistance au règlement des litiges

CAS-3429

Années de service continu donnant droit au

recours à rencontre d'un congédiement

CAS-3433

Recours au commissaire général du travail

CAS-3439

Loi sur la fête nationale

CAS-3446

Loi sur le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu

CAS-3447

Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives

CAS-3450

Loi, sur les normes du travail (suite)

Fête du 1er juillet

CAS-3451

Dispositions

transitoires

et

finale

CAS-3453

Intervenants

M. Jean A. Joly, président

M. Serge Maril, président suppléant

M. André Bubeau

Mme Louise Harel

M. Gérard R. Morin

M. Henri-François Gauthier

* 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

* 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
1080, Conroy, R.-C. Édifice "G", C.P. 28
Québec, (Québec)
G1R 5E6 tél. 418-643-2754

Courrier de deuxième classe - Enregistrement no 1762

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Le lundi 10 décembre 1990

Étude détaillée du projet de loi 97

(Seize heures quatorze minutes)

Le Président (M. Joly): Je déclare la séance ouverte. La commission des affaires sociales se réunit afin de procéder à l'étude détaillée du projet de loi 97, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives. Mme la secrétaire, on me fait mention que nous avons quelques remplacements.

La Secrétaire: Oui, M. le Président. M. Chevette (Joliette) sera remplacé par M. Morin (Dubuc) et Mme Marois (Taillon) Par Mme Harel (Hochelaga-Maisonneuve).

Étude détaillée (suite)

Loi sur les normes du travail (suite)

Recours du salarié congédié, suspendu ou déplacé pour cause de maladie ou d'accident (suite)

Le Président (M. Joly): Merci, Mme la secrétaire. Si vous vous souvenez bien, lors de la clôture de nos travaux, vendredi soir dernier, nous en étions rendus à l'article 56 et un amendement était présenté par M. le ministre. M. le ministre, je vous cède la parole.

M. Bourbeau: Je la prends volontiers, M. le Président. Nous avons déjà déposé l'amendement, M. le Président, à l'article 56. Est-ce qu'il avait été déclaré recevable?

Le Président (M. Joly): Non, il était encore à l'état où vous deviez justement le présenter et plaider sur la recevabilité. J'écouterai aussi Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve par après.

M. Bourbeau: M. le Président, vous savez que plaider sur la recevabilité d'un de mes amendements, c'est presque inutile parce que nous avons une telle équipe de juristes qui est tellement compétente, M. le Président, qu'elle ne se permettrait jamais de rédiger un amendement qui pourrait être le moindre entaché d'il-légalité, ne serait-ce sur le plan procédural.

M. le Président, je prends pour acquis que l'amendement est recevable et je m'en remets à votre discrétion et à votre bon jugement.

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

Mme Harel: Sur la recevabilité, je m'en tiendrais à votre bon jugement, M. le Président.

Le Président (M. Joly): J'ai eu toute la fin de semaine pour analyser ça...

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): ...et je vous avouerais que ça ne m'a pas empêché de dormir. Tout comme vous faites, je pense qu'on a à peu près tous les trois le même bon jugement et, partant de là, ça devient assez facile. Alors, l'amendement est jugé recevable, M. le ministre. Si vous voulez apporter quelques éléments d'information sur l'amendement, au plaisir de vous entendre.

M. Bourbeau: M. le Président, c'est un amendement qui reprend essentiellement l'article 122 avec quelques modifications. Vous noterez que ces modifications ont pour effet de proposer certains aménagements au texte de l'article 56 modifiant ou remplaçant l'article 122.2. Par exemple, vous noterez que nous avons ajouté que la période de 17 semaines, qui est indiquée à l'article 122.2 comme étant la période maximale au cours de laquelle un employeur ne peut suspendre, congédier ou déplacer un salarié, on a ajouté, à la fin de cette période de 17 semaines, les mots "au cours d'une même année".

Bon. On comprend le pourquoi de cet ajout-là "au cours d'une même année". Ça ne peut pas être 17 semaines, et puis un employé peut revenir au travail 3 semaines, s'absenter encore 17 semaines. Bon. En général, les employés n'abusent pas, j'en suis convaincu, du droit d'être malade. Par contre, il y a des cas où certains employés sont reconnus comme étant des gens qui abusent du droit d'être malades et qui en profitent pour vaquer du travail à l'assurance-chômage, au travail, à l'assurance-chômage. Il y a des cas célèbres de travailleurs qui font juste le temps qu'il faut pour gagner le droit à l'assurance-chômage et qui invoquent, après ça, des pseudo-maladies, de sorte que ça devient très difficile de gérer ces cas-là.

Alors, on a décidé de baliser la clause en ajoutant "au cours d'une même année", dans ce but. L'autre modification vise à faire en sorte que l'amendement assouplit le projet de loi en permettant aux employeurs de réintégrer les salariés qui ont été absents pendant plus de quatre semaines consécutives, mais dans un emploi comparable avec au moins le même salaire, plutôt que de les intégrer dans le poste habituel. Là encore, quand une personne s'absente très longtemps pour cause de maladie ou d'accident, surtout, je le répète, M. le Président, c'est toujours le cas dans les PME que le problème se pose. Dans les grosses compagnies, le problème est moins grave, mais quand vous

avez une PME qui a à peine un, deux ou trois employés, c'est un drame, parfois, que d'avoir un employé qui s'absente pendant de longues semaines et qui peut exiger de réintégrer le même poste en rentrant. Alors, parfois, cet élément de souplesse va permettre à nos PME de pouvoir absorber la modification avec un peu plus de facilité. Il faut bien penser que nous nous plaçons, encore là, à l'avant-garde des provinces canadiennes et qu'il ne faut pas faire en sorte, en introduisant des articles semblables, de, si vous me passez l'expression, tuer la poule aux oeufs d'or en voulant protéger tellement les travailleurs, de faire en sorte de rendre la vie invivable ou impraticable pour les employeurs, surtout pour les PME. Nous pensons donc que ces modifications conservent l'essentiel de l'article, mais accordent un peu plus de souplesse pour permettre une meilleure gestion de nos PME.

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

Mme Harel: Oui. Alors, M. le Président, d'abord rappeler les considérations que nous faisons valoir vendredi dernier, à l'effet qu'en introduisant l'amendement... Comme, de toute façon, dans le... Comme au libellé de l'article 56, le salarié n'est protégé d'aucune façon contre les mesures **discriminatoires** et les représailles, c'est donc dire qu'il va y avoir deux régimes de pratiques interdites: celles prévues à l'article 55, qui vont permettre au salarié de bénéficier d'une protection contre les congédiements, les suspensions, les déplacements, les mesures discriminatoires et les représailles, tandis qu'il va y avoir un autre régime où, finalement, le salarié ne va être protégé et n'aura un recours à exercer que contre les congédiements, les suspensions et les déplacements et non pas contre les mesures discriminatoires et les représailles. Ça, au départ, pour un parrain de loi qui prétendait simplifier, je peux vous dire que ça vient **"complexifier"**. Parce que finalement, toute disposition sur papier qui oblige à consulter un expert quelconque pour faire valoir un droit, l'effet qui est atteint peut être exactement l'inverse de celui qui est recherché.

C'est que finalement, ça peut simplement **créer** une sorte d'incertitude puisque les gens n'ont pas nécessairement une connaissance globale de la loi et ils ne sont pas nécessairement conscients qu'en telle matière, tel recours est possible mais que, dans telle autre matière, il y a juste une moitié du recours qui est possible. Moi, je trouve qu'au départ, c'est vicier, d'une certaine façon, le projet de loi 97 parce que, encore une fois, les intentions, les bonnes intentions sont contraires à la pratique s'il n'y a pas une sorte de simplification de l'application.

On pourrait, comme ça, sur papier, donner les droits, comme d'ailleurs dans les chartes. Le bel exemple, c'est la Charte canadienne par

rapport à la Charte québécoise. Malgré le fait que la Charte québécoise élargisse l'accessibilité à des droits économiques et sociaux auxquels ne réfère pas la Charte canadienne, la faiblesse de la Charte canadienne n'est pas là. La Charte canadienne, elle donne des droits juste à des gens qui ont les moyens de se les faire reconnaître par les tribunaux ou à ceux qui n'en ont pas du tout et qui peuvent avoir un avocat gratuit. Bon. Alors, en matière de congé de maladie, pourquoi est-ce que le ministre a choisi de ne pas protéger les salariés contre les mesures discriminatoires et les représailles? Ça, c'est une bonne question.

La deuxième, évidemment, c'est que dans son amendement, il introduit "d'au plus 17 semaines au cours d'une même année." Je me demande s'il ne serait pas mieux de rechercher à formuler plus exactement l'objectif que le ministre veut atteindre, soit celui de ne pas permettre une absence, de ne pas protéger, plutôt, l'absence de plus de 17 semaines à l'intérieur d'une période de 12 mois. "Au cours d'une même année" peut finalement avoir un impact différent que "à l'intérieur d'une période de douze mois avec le calendrier..."

M. Bourbeau: M. le Président...

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

M. Bourbeau: ...les savants juristes qui m'entourent me disent qu'on interprète l'expression "une année" comme étant une période de 12 mois.

M. le Président, j'avais mal compris, je m'excuse.

Le Président (M. Joly): Alors, c'est l'année de calendrier?

M. Bourbeau: Pendant une année, c'est une année de calendrier.

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

Mme Harel: Ça veut donc dire que...

M. Morin: Qu'est-ce que vous partiez pour nous dire, M. le ministre, basé sur 52 semaines?

M. Bourbeau: Un instant, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Nous allons suspendre nos travaux quelques minutes.

(Suspension de la séance à 16 h 28)

(Reprise à 16 h 30)

Le Président (M. Joly): Nous reprenons nos

travaux. M. le ministre, on me fait mention que vous auriez un sous-amendement à votre amendement.

M. Bourbeau: M. le Président, la suggestion de la députée de Hochelaga-Maisonneuve est excellente et je pense qu'elle est beaucoup plus claire que qu'on avait. C'est-à-dire que plutôt que d'indiquer "au cours d'une même année", il serait préférable, en effet, d'indiquer "au cours des 12 derniers mois". Ça éviterait l'abus qui pourrait survenir d'une personne qui pourrait prendre 17 semaines de maladie en fin d'année, revenir au travail deux jours, les deux derniers jours de l'année, et reprendre 17 autres semaines en début d'année en disant: J'ai droit à 34 semaines de maladie avec garantie de retour, etc. L'objectif qu'on recherche, c'est d'éviter, justement, les abus. Je pense qu'en disant "au cours des 12 derniers mois", ça traduit ce que nous avons effectivement à l'esprit en rédigeant l'article.

Le Président (M. Joly): Merci, M. le ministre. Si je comprends bien, il y a consentement à ce que vous amendiez votre amendement. C'est bien ça, Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve?

Mme Harel: Oui.

Le Président (M. Joly): Merci, M. le ministre. Les 12 derniers mois, c'est bien ça? Est-ce que l'article 56 est adopté?

M. Bourbeau: L'amendement.

Le Président (M. Joly): Oh! Excusez-moi, l'amendement de l'article 56.
M. le député de Dubuc.

M. Morin: Bon. Évidemment que je vais parler sur l'ensemble de votre amendement, mais y compris aussi le texte du projet de loi, parce qu'on le retrouve à l'intérieur.

M. Bourbeau: On est sur l'amendement là.

M. Morin: Oui. D'abord, il faudrait que vous me précisiez votre esprit dans le texte d'abord du projet de loi lorsqu'on parle de conséquences. J'aimerais que vous me précisiez de quelles conséquences on parle. Là, on dit que l'employeur conserve son droit de congédier. Disons que, au départ, je ne suis pas d'accord du tout avec ça parce que quand on donne un droit, on dit: L'employeur peut quand même le faire, même si on dit, bon... Mais ceci dit, quand on dit de suspendre ou de déplacer un employé, si les conséquences de la maladie ou de l'accident ont pour effet d'avoir des effets... Ça constitue une cause juste et suffisante, selon les circonstances. Est-ce que ce sont des conséquences concernant

l'emploi, des conséquences pour l'employeur? Parce que je présume que quelqu'un qui est malade pendant plusieurs semaines, ça peut avoir des conséquences sur les conditions d'emploi, sur l'opération, le rendement de l'entreprise et, de ce fait, l'employeur pourrait dire: Bien, écoute, toi là, le fait de te rappeler, ça me crée un paquet de problèmes, puis non... Les conséquences de ta maladie ont pour effet que je ne peux plus fonctionner comme un véritable employeur et, là, je ne peux pas te **reprendre**. D'ailleurs, la loi me le dit que les conséquences sont telles que je ne suis pas tenu de te reprendre. Ça, ça peut être une interprétation à laquelle je vous invite à réfléchir. Une autre, c'est concernant le fameux aspect répétitif des absences. Ça, M. le Président, je me demande ce que le ministre... Est-ce que c'est en fin de semaine? Non? Ça y était vendredi? Parce que, des fois, ça nous permet de réfléchir la fin de semaine, mais ce n'est pas ça. Vous l'avez fait avant.

Vous ajoutez l'aspect du caractère répétitif des absences. Est-ce que je dois comprendre que ce sont les absences reliées à des séquelles de maladie ou bien si c'est totalement en dehors, c'est tout simplement, disons, un employé qui est chroniquement absent un peu trop fréquemment? Est-ce que ce caractère répétitif d'absence est relié aux conséquences de la maladie ou de l'accident ou si c'est tout simplement au niveau du rendement global d'un employé?

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

M. Morin: Alors, il y a ces deux questions-là où j'aimerais avoir des précisions et, après ça, on pourra apporter des amendements s'il y a lieu, **dépendamment** de votre réponse. C'est vous, voyez-vous, qui déterminez si on fait des amendements ou pas.

M. Bourbeau: M. le Président, en aucune façon je ne voudrais empêcher le député de Dubuc de faire tous les **amendements** qu'il veut. M. le Président, comme je l'ai dit, chaque amendement sera examiné à son mérite et si on peut bonifier le projet de loi, mon ouverture est totale, M. le Président. Prenons les commentaires du député de Dubuc un par un. Le premier portait sur l'expression...

M. Morin: Les conséquences.

M. Bourbeau: "...de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences de la maladie ou de l'accident constituent une cause juste et suffisante..." Je pense qu'il faut interpréter ça de la façon suivante: L'expression "une cause juste et suffisante" est une expression qui est connue, qui a été largement **entérinée** par la jurisprudence. Les causes justes et suffisantes permettant le renvoi d'un travailleur, je pense que, d'une façon générale, on sait ce que ça veut dire. Il y a des

précédents innombrables et on peut se référer à ça de façon assez claire.

Ce que l'article dit, c'est que si une personne est malade ou si elle a un accident et que, suite à cette maladie ou à cet accident, il devient évident qu'elle est incapable de remplir ses obligations ou, enfin, de faire son travail et que cette incapacité est à l'intérieur de ce que la jurisprudence a reconnu comme étant une cause juste et suffisante, à ce moment-là, l'employeur n'est pas tenu de garder à son emploi quelqu'un qui est incapable de faire son travail. Ça pourrait être, par exemple, quelqu'un qui subit une thrombose et qui revient avec une paralysie partielle; ça pourrait être quelqu'un qui a un accident ou qui se fait amputer le bras droit, par exemple, alors qu'il doit écrire pour travailler. Enfin, on peut imaginer toutes sortes de situations, c'est une question de fait dans chaque cas. Mais je pense qu'il faut que le libellé soit fait de telle façon qu'on puisse justement apprécier chaque cas à son mérite.

En ce qui concerne le caractère répétitif des absences, à ce moment-là, c'est une autre cause qui justifierait le renvoi, le fait que ce caractère répétitif là soit suffisant pour constituer une cause juste et suffisante. Alors, c'est à l'employeur de prouver que les absences sont à ce point nombreuses et répétitives qu'elles font en sorte de permettre qu'à la lumière de la jurisprudence qui existe, un employeur pourrait alors prouver devant un commissaire que c'est une cause de jurisprudence, c'est encore une question de fait. Ce n'est pas moi qui vais apprendre au député de Dubuc qu'il y a des cas d'employés qui abusent de pseudo-maladies et qui profitent au maximum d'un système qui leur permet d'aller alternativement sur l'assurance-chômage, de revenir travailler, de retourner sur l'assurance-chômage, ce qui, à la longue, fait en sorte de rendre extrêmement difficile la gestion d'une entreprise.

Alors, c'est pour prévoir ces cas-là, mais, encore là, il n'y a pas d'automatisme là-dedans. L'employeur doit faire la preuve que le caractère répétitif de ces absences-là est tel qu'on est en présence d'abus qui justifient un renvoi et que c'est une cause juste et suffisante de renvoyer le travailleur.

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

M. Morin: Oui, M. le Président. Alors, à ce moment-là, si le ministre voulait écrire ce qu'il vient de dire, ne serait-il pas préférable... Parce qu'il faut convenir que quand on parle de conséquences, je pense que ça a une connotation qui va beaucoup plus loin que les conséquences reliées à la maladie ou ces choses-là. On pourrait même prétendre que c'est des conséquences reliées à l'emploi. Alors, ce que vous voulez dire,

vous voulez parler des séquelles de la maladie. Si vous parlez des séquelles, autrement dit, quelqu'un est diminué physiquement ou mentalement, ce qui le rend inapte à remplir sa fonction, là je comprends, parce qu'il faut absolument que l'article veuille bien dire ce qu'y dit, que l'employeur, vous lui conservez le droit de congédier, de suspendre si, suite aux maladies, il y a des séquelles. Alors, pour ne pas utiliser un autre terme qui prêterait à ambiguïté, j'avais pensé à "diminution physique" ou n'importe quoi. Mais pour éviter toute confusion, si on parlait de séquelles, là on sait que c'est relié, c'est l'individu, ce sont des diminutions, des conséquences reliées à l'accident ou à la maladie, mais sur la santé, la capacité physique ou mentale d'un employé d'accomplir l'emploi. Ça, vous seriez correct tandis que "conséquences" va... Écoutez, je suis obligé de prendre votre interprétation, mais je suis très inquiet parce que je connais les employeurs, c'est tous des bons amis, mais, disons, vous me permettez d'avoir une petite méfiance, des fois.

M. Bourbeau: Les travailleurs, ce sont encore des meilleurs amis.

M. Morin: Hein?

M. Bourbeau: Les employeurs sont vos bons amis, mais les travailleurs sont les meilleurs amis!

M. Morin: Oui, tant qu'on travaille pour eux.

M. Bourbeau: Ha, ha, ha! Je comprends! Je comprends la méfiance du député.

M. Morin: Alors, on prépare, si ça ne vous fait rien, un amendement, ce qui constituerait un sous-amendement.

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

Mme Harel: Le régime de protection prévu à l'article 122, c'est-à-dire prévu à l'article 55 du projet de loi qui réfère à l'article 122 de la loi, qui est le régime de présomption légale et qui, à son paragraphe 1, dit: "Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié: - et dorénavant, il sera interdit d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles - à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1 - qui est, je pense, la protection à l'égard des retraités - qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;" Veut-il signaler par là que la protection de l'article 122 est ouverte aussi pour les absences pour congé de maladie?
(16 h 45)

M. Bourbeau: Elle est ouverte si le salarié est congédié, suspendu ou déplacé à l'intérieur des paramètres indiqués dans l'article...

Mme Harel: Donc, c'est un autre régime que celui de l'article 122. L'article 122, c'est le régime général, c'est le recours lors des pratiques interdites sans cause juste et suffisante.

M. Bourbeau: Ce n'est pas un autre régime mais c'est une application du régime...

Mme Harel: Restrictive.

M. Bourbeau: ...au cas de congédiement, suspension ou déplacement, comme la retraite.

Mme Harel: À l'article 84.1, c'est donc que la retraite demeure toujours... 84.1, dans la loi...

M. Bourbeau: À l'article 84.1, c'est le droit et l'exercice du droit est à l'article 122.1.

Mme Harel: Et étant exclu de l'article 122.1, ça signifie que le retraité congédié ne jouit pas de la protection de l'article 122?

M. Bourbeau: Oui, il jouit de la protection de l'article 122 s'il est congédié, suspendu ou s'il est...

Mme Harel: Déplacé.

M. Bourbeau: ...déplacé.

Mme Harel: En jouira-t-il aussi pour les nouveaux recours s'il est l'objet d'une mesure discriminatoire et de représailles?

M. Bourbeau: C'est limité aux trois cas dont je viens de parler: le congédiement, la suspension ou le déplacement.

Mme Harel: Donc, là, maintenant...

M. Bourbeau: Tout comme dans le cas de retraite et dans le cas de maladie.

Mme Harel: Là, il faut voir qu'il y a maintenant des motifs qui peuvent être utilisés ou qui peuvent ne pas être utilisés dépendamment des raisons pour lesquelles il y a finalement une pratique interdite. Si c'est parce qu'on est retraité ou malade, l'employeur peut exercer des mesures de représailles ou de la discrimination, c'est ça? À ce moment-là, on n'a donc pas de recours, à moins qu'on puisse faire valoir trois années de service continu, en vertu du projet de loi, et puis à moins qu'on puisse exercer le recours de congédiement sans cause juste et suffisante. C'est bien ça?

M. Bourbeau: Exact. Trois années.

Mme Harel: Sinon, pour tous les autres, c'est le motif de congédiement illégal, en fait... qui s'appelait comme ça auparavant mais qui va maintenant s'appeler "congédiement pour pratique interdite". Est-ce que vous comprenez, mon cher collègue?

Alors, ce que vous faites, en fait, avec le projet de loi, l'amendement, le sous-amendement, etc., c'est que vous venez dire que le recours en vertu du recours pour congédiement sans cause juste et suffisante, il est ouvert dans les cas d'absence pour congé de maladie après trois mois. Puis c'est tout. Parce que tantôt, quand vous avez dit: L'employeur doit faire la preuve... vous avez dit ça en réponse à mon collègue de Dubuc, là... si, selon les circonstances, cela constitue une cause juste et suffisante. Vous avez dit: L'employeur doit faire la preuve. Pourquoi dites-vous que le fardeau de la preuve est sur les épaules de l'employeur? Vous avez dit ça exactement... J'ai mis vos paroles entre guillemets, c'est vous-même qui les avez prononcées.

M. Bourbeau: J'ai lu l'article, tantôt. Alors... M. le Président, pourriez-vous donner la parole à Me Parent, s'il vous plaît, pour préciser...

Le Président (M. Joly): Bien sûr, M. le ministre. Me Parent, je vous reconnais.

M. Parent (Richard): M. le Président, en ce qui concerne l'article 122.2, si un salarié est victime d'une pratique interdite ou du cas que l'on voit à l'article 122.2... Dans le cas de l'article 122.2, s'il porte plainte et qu'il respecte les conditions édictées par l'article 122.2, ce que signifient les mots "cause juste et suffisante", c'est que même si le salarié bénéficie d'une présomption devant le commissaire du travail, s'il respecte les conditions de l'article 122.2, ce que le deuxième alinéa dit, c'est que l'employeur, s'il démontre que les conséquences de la maladie ou de l'accident ou le caractère répétitif de ces absences constituent une cause juste et suffisante, il pourra, alors faire une preuve à l'encontre de la présomption et pourra s'il prouve ces choses-là, s'il prouve que c'est une cause juste et suffisante, avoir gain de cause. Alors, on indique tout simplement ici ce sur quoi il faut... ce qu'il faut démontrer pour que la présomption perde sa force et que, à ce moment-là, la présomption ne s'applique plus et que l'employeur puisse apporter une défense à la plainte de congédiement, conformément à l'article 122.2.

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

Mme Harel: Ce que l'expert du ministre nous indique, c'est donc que cette présomption, si le salarié justifie les critères pour y avoir

droit, peut être renversée par une preuve de l'employeur mais c'est l'employeur qui a la responsabilité de faire cette preuve. C'est ça? Donc, c'est la présomption, à ce moment-là, qu'après trois mois de service continu... En fait, j'essaie de savoir ce que ça rapporte de plus, ça, aux travailleurs présentement, à ceux qui constituaient le tiers de la clientèle des organismes de défense qui étaient congédiés pour cause de maladie. Qu'est-ce que ça leur rapporte? Bon.

Auparavant, ils pouvaient n'avoir droit à aucune protection s'ils n'avaient pas complété cinq années de service continu; maintenant, ce sera trois ans. En fait, nous, on pense que ça serait bien mieux que ce soit un an parce que, là, ça leur donnerait une vraie protection, à ce moment-là, sans tous les sparages de l'article 122.2 et sans tous les amendements et sous-amendements qui viennent, dans le fond, totalement atténuer ou presque. Pas totalement, par exemple, non, mais qui viennent partiellement atténuer le bénéfice de la protection. Là, le ministre nous dit que c'est après trois mois. Mais après trois mois, là, ce n'est pas vraiment la protection "sans cause juste et suffisante" à laquelle le salarié a droit après trois ans. Au deuxième paragraphe, on vient par législation dire au commissaire du travail qu'il n'y a pas finalement de présomption si les conséquences de la maladie ou de l'accident constituent une cause juste et suffisante. Alors, ce n'est pas la maladie qui est le motif d'absence parce que même en plaçant la maladie, même si c'est une vraie maladie attestée par tous les médecins et tout, ça peut donner lieu à un congédiement.

M. Bourbeau: M. le Président, je pense qu'il faut replacer la clause dans son contexte. Ce que la clause dit, c'est que si un travailleur est congédié, suspendu ou déplacé parce qu'il a été malade moins de 17 semaines dans une année, l'employeur ne peut pas le congédier, le suspendre ou le déplacer et même s'il ne justifie que trois mois de service continu. Donc, ce n'est pas un an ou trois ans ou cinq ans, c'est trois mois. Dès qu'il a fait trois mois, on ne peut pas le congédier, le déplacer ou le suspendre s'il a été malade moins de 17 semaines dans une année. Ça, c'est quand même un gros pas en avant, il faut le reconnaître. Maintenant, évidemment...

Mme Harel: C'est-à-dire que l'employeur ne peut pas le faire à moins que...

M. Bourbeau: Ça, c'est le principe de base. Bon. Maintenant, si l'employeur peut justifier que cette maladie-là ou cet accident-là a fait en sorte de rendre le travailleur incapable de travailler ou de faire son travail d'une façon correcte, à ce moment-là, évidemment, les circonstances changent, parce qu'il n'y a jamais une loi qui peut forcer un employeur à garder à son emploi une personne qui ne peut pas tra-

vailler ou qui ne peut faire son travail correctement. Il y a d'autres lois qui viennent en aide, à ce moment-là, soit l'État, soit les assurances, etc. Mais on ne peut pas imposer à un employeur, surtout une PME, même à une grosse compagnie de garder à son emploi, avec toute la sympathie que je peux avoir pour les travailleurs, un individu qui n'est pas capable de faire son travail. Un travail, ce n'est pas un régime de sécurité du revenu.

Alors, il faut quand même garder ça à l'esprit aussi. C'est pour ça qu'il faut nécessairement aussi prévoir que si la maladie ou l'accident, aussi déplorable que ce soit, rend la personne incapable de faire son travail, à ce moment-là, l'employeur ne peut pas être tenu de lui garder son emploi.

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

Mme Harel: Alors, il faut bien se comprendre. Ce n'est pas la maladie qui le rend incapable de faire son travail. Parce qu'à ce moment-là, par définition, la maladie le rend absent. Vous dites que ce sont les conséquences de la maladie.

M. Bourbeau: Oui, les conséquences de la maladie.

Mme Harel: Et vraiment, vous les définissez dans le sens des séquelles de la maladie.

M. Bourbeau: C'est-à-dire que je sais que la députée, tantôt... On parlait d'introduire un amendement pour remplacer le mot "conséquences" par "séquelles". Je ne pense pas que nous serions intéressés à accepter l'amendement, quoique les deux mots semblent synonymes, d'après le dictionnaire Le Petit Robert que consulte la députée. Il reste quand même que si les deux mots semblent synonymes, quand on dit "les séquelles de la maladie", on parle encore de la maladie comme telle, c'est la fin de la maladie. Quand il reste des séquelles d'une maladie, c'est donc qu'il reste un petit peu de maladie.

Or, ce qu'on a en tête, nous, ce sont les conséquences de la maladie. Ce n'est pas la maladie elle-même qui constitue une cause juste et suffisante, c'est l'incapacité qui découle de la maladie de ne pouvoir faire son travail. Donc, je préfère de beaucoup le mot "conséquences" au mot "séquelles".

Mme Harel: O.K. Alors, ce n'est pas la maladie elle-même, ça c'est.. Je suis contente de vous l'entendre dire, en fait.

Le Président (M. Joly): M. le député de Dubuc, est-ce que vous voulez toujours déposer votre amendement ou...

M. Morin: Enfin, la façon de procéder, on verra, mais ce que je peux répéter, c'est tel que le texte est écrit lorsqu'on parle de "conséquences". Moi, si j'étais employeur, je pourrais me servir de ce texte-là pour démontrer que l'absence comme telle, non pas les séquelles de la maladie ou l'incapacité physique, ce pourquoi je vous donne raison... C'est bien sûr que si tu as droit à un congé de maladie, l'employeur peut quand même conserver son droit de ne pas te réembaucher si tu n'es plus capable d'accomplir la fonction. Ça, j'en conviens dans ce contexte-là. Sauf que le texte tel qu'il est écrit, si j'étais un employeur, je m'en servais très, très bien pour dire, pour démontrer que l'accidenté, de par son absence au travail, m'apporte en tant qu'employeur ou en tant que gestionnaire, des conséquences que je ne peux accepter dans ma PME.

Donc, à ce moment-là, même s'il n'y a pas de séquelles physiques, il n'y a rien, là, pour l'entreprise, ça peut avoir des séquelles importantes. D'ailleurs, ce n'est pas pour rien qu'il y en a qui ont peur de ça, parce qu'un employé qui part pendant plusieurs semaines, ça apporte des difficultés à l'entreprise, il ne faut pas se le cacher. Alors, il y a des employeurs qui vont dire: Moi, ça a trop de conséquences pour moi, je ne te reprends pas. Et conformément à l'article de la loi, tel qu'il est écrit.

Alors, moi, c'est pour ça. Organisez-le comme vous voudrez. Moi, j'ai proposé "séquelles", si ça ne vous satisfait pas... Je suis convaincu que... Tantôt, vous avez dit que vous aviez des spécialistes. Faites-les travailler, mais faites dire au texte ce que vous voulez qu'il dise.

M. Bourbeau: M. le Président.

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

M. Bourbeau: Il ne faut pas qu'il y ait d'équivoque. Après 17 semaines, c'est le fait qu'il soit absent plus que 17 semaines qui fait qu'il n'a plus de protection. On ne le cache pas, là. La protection, elle vaut pour 17 semaines. Rapprochez la situation d'aujourd'hui, où il n'y a aucune espèce de protection. On donne une protection pour 17 semaines et, après 17 semaines, la protection ne tient plus; ça, c'est clair, là. Maintenant, j'aimerais aussi ajouter sur ce que j'ai dit tantôt, qu'en plus, là, de passer de cinq ans à trois mois, on protège aussi les salariés dans les cas de suspension et de déplacement, ce qui n'est pas couvert par l'article 124. Ça, il faudrait aussi le noter, hein? L'article 124 ne couvre pas les cas de suspension et de déplacement mais uniquement de congédiement. (17 heures)

M. Morin: Alors, M. le Président, vous me permettez...

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

M. Morin: Bon. Je ne suis pas d'accord avec vous, M. le ministre, je regrette, parce que le deuxième paragraphe, il commence justement en faisant référence au premier alinéa. Quand vous me dites qu'il y a 17 semaines bien couvertes, là, qu'elles sont bien sécuritaires, là, bien, tout de suite, on commence à lire le deuxième alinéa qui dit: "Le premier alinéa n'a pas pour effet de..." Alors, même dans le cadre des 17 semaines, pas par après qu'on parle, là...

M. Bourbeau: Bien non, c'est évident. Ça, je l'ai...

M. Morin: C'est dans le cadre, à l'intérieur des 17 semaines...

M. Bourbeau: Oui, mais...

M. Morin: Oui, mais là, vous vous exprimez de façon à vouloir dire que le 17 semaines, lui, c'était très hermétique, qu'il y avait une belle protection. Ce n'est pas le cas du tout parce que le deuxième alinéa dit qu'à l'intérieur de ces 17 semaines-là, je ne suis pas tenu de le reprendre si ça a trop de conséquences pour mon entreprise.

M. Bourbeau: C'est sûr, mais je l'ai dit tantôt, ça, c'est évident, là. Je ne voulais pas revenir là-dessus, je pense que j'avais été très clair là-dessus tantôt. La protection est de 17 semaines mais ça n'empêche pas que si la personne, au retour de sa maladie ou de son accident, n'est plus capable de faire son travail, il n'y a pas de protection plus. C'est évident.

M. Morin: Oui, M. le Président, je me demande pourquoi...

M. Bourbeau: Mais, c'est clair...

M. Morin: Excusez-moi... Oui, je me demande pourquoi on tient à écrire ça. Je ne comprends pas ça, moi. C'est de donner un droit mais tu dis: Écoute, là, si l'employeur... Tu n'es plus capable de faire la job. C'est un peu comme si vous disiez: Bien, écoutez, un employeur n'est pas tenu de reprendre un employé qui serait totalement paralysé sur une base permanente, il n'est pas tenu de le reprendre. Ça me fait un peu ça. Là, j'y vais par l'absurde un peu, là, mais c'est bien clair parce que ça, c'est pour protéger les mesures disciplinaires. L'employeur a toujours ses droits de gérance, puis ça n'a rien à voir avec ça; c'est que lorsque l'employé vient pour reprendre son travail, c'est bien clair. Ce ne serait écrit nulle part que si j'étais employeur, je dirais: Il faut qu'il soit capable de faire la job. S'il n'est pas capable de faire la

job, là, j'ai mon droit de gérance qui fait qu'on ne peut pas **m'obliger** à garder quelqu'un à mon emploi s'il n'est pas capable de faire la job, c'est clair, ça. Mais, alors, pourquoi est-ce qu'on tient tant à mettre ça là? On octroie un droit, mais on dirait que l'employeur a dit: O.K. Ça ne me fait rien que vous lui donniez le droit, là, que vous me créiez l'obligation de le reprendre, mais permettez-moi donc de passer outre ça, pour différentes considérations. C'est un peu ça que ça fait, finalement.

M. Bourbeau: Mais, ce n'est pas arbitraire du tout, le député...

M. Morin: Bien, en autant que vous disiez, là, que vous fassiez dire au texte ce que vous me dites. Si la conséquence est reliée à des séquelles ou diminutions physiques ou autres, bon, bien alors, je pourrais comprendre...

M. Bourbeau: Oui, mais si le député prenait la peine de regarder la jurisprudence pour savoir c'est quoi, un congédiement sans cause juste et suffisante, il verrait tout. Tout est là-dedans. On n'est pas pour commencer à faire une énumération...

M. Morin: Il n'y avait pas de jurisprudence sur votre texte, là.

M. Bourbeau: Bien, oui, mais l'expression "**sans** cause juste et suffisante", c'est une expression consacrée qui a été reconnue par la jurisprudence. Il n'y a pas de meilleure définition que celle-là, même si je voulais en inventer une...

M. Morin: Oui.

M. Bourbeau: ...je ne pourrais pas.

M. Morin: Oui.

M. Bourbeau: Et je ne suis certainement pas pour aller restreindre la portée de l'article en commençant à faire une nomenclature, j'en oublierais. Alors, je suis bien mieux de procéder, on est bien mieux de procéder comme là, en disant: Le principe général est établi dans le premier paragraphe, et dans le deuxième paragraphe on dit que: Ce principe-là étant acquis, rien n'empêche qu'un employeur n'est pas obligé de garder à son emploi quelqu'un qui, au retour de la maladie ou de l'accident, n'est pas capable de faire son travail, tel que reconnu, là, par la jurisprudence.

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

Mme Harel: Oui. Alors, à ce moment-là, pourquoi ne pas l'avoir dit de cette façon-là? Si

vous avez déplacé un salarié, s'il est incapable d'accomplir le travail habituel - en fait, il y a des formules utilisées dans le Code du travail, utilisées à peu près partout - là, évidemment, je me demandais quel serait finalement, quel va être l'impact, entre autres, sur toute la politique d'intégration des personnes handicapées au marché du travail. Mais, ça, c'est un autre aspect, là. Mais si les conséquences de la maladie ou de l'accident - là, on ne dit pas que la personne n'est pas capable de faire son travail habituel - mon collègue de Dubuc, il ne conteste pas le fait... je pense comprendre dans ses propos qu'il ne conteste pas le fait que si, à son retour, le salarié n'est pas capable de faire sa job, il y aura peut-être à ce moment-là des assurances-salaire pour peut-être une période et puis, peut-être, une invalidité, éventuellement. Mais, là encore, faut-il vérifier si nos programmes d'assistance sociale, nos programmes d'assurance sociale sont bien en harmonie avec nos autres politiques. Mais, ceci dit, les conséquences de la maladie ou de l'accident, il me semble que c'est assez large ça. Ça ne veut pas dire que le salarié ne peut plus faire son travail habituel. Ça peut vouloir dire qu'il peut être moins rapide pour un certain temps. Je ne sais pas, j'imagine, par exemple, une chaîne de montage, ça peut prendre un certain temps avant qu'il retrouve son rythme ou, peut-être une force physique qui va être moins grande.

M. Bourbeau: M. le Président.

Mme Harel: Est-ce que la pénalité est moins grande avec une définition plus large?

M. Bourbeau: M. le Président.

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

M. Bourbeau: M. le Président, tout ça, c'est matière à appréciation. Si un travailleur revient puis qu'il n'est pas capable de faire le même travail ou il n'est pas capable de le faire d'une façon suffisamment satisfaisante pour les fins de l'emploi, tout est matière à appréciation. Il y a des jugements, il y a des causes. Il y a même une cause de la Cour suprême qui porte sur la question. Peut-être qu'on pourrait demander à Me Parent, expert en jurisprudence, de nous en parler.

Le Président (M. Joly): Me Parent.

M. Parent (Richard): M. le Président, en ce qui concerne les termes "cause juste et suffisante", j'aimerais vous référer à une cause de la Cour suprême qui a été jugée en 1980: Lafrance et autres contre Commercial Photo Service, c'est une cause qui a été jugée à la Cour suprême et où était débattu le principe de la cause juste et suffisante en vertu justement du

Code du travail, des articles 14, 15 et 16 du Code du travail. Ce sont des articles avec les changements adaptés auxquels nous nous référons dans la Loi sur les normes du travail. Alors il s'agit, évidemment, en vertu du Code du travail, des mêmes procédures devant également le commissaire du travail. Il s'agissait de salariés congédiés qui se prévalaient de la présomption, la même présomption dont il s'agit aux articles 122 et suivants de la Loi sur les normes du travail. La Cour suprême s'exprimait ainsi:...

M. Bourbeau: M. le Président, on pourrait peut-être demander au député de Dubuc d'être attentif, parce que ça porte exactement sur les sujets qui vous intéressaient tantôt, M. le député.

Mme Harel: Soyez sûr de son attention.

M. Morin: Ne vous inquiétez pas, j'écoute pas avec mes yeux.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Parent (Richard): S'il est établi à la satisfaction du commissaire que le salarié exerce un tel droit, donc un droit en vertu du Code du travail, la présomption de l'article 16 entre en jeu dès ce moment-là. Dès lors, la loi impose un lourd fardeau à l'employeur, celui de prouver une autre cause juste et suffisante de renvoi pour repousser la présomption. Quant à la cause juste et suffisante, la Cour s'exprime ainsi: Il est à déterminer la question principale soulevée par ce renvoi, soit le sens de l'expression "autre cause juste et suffisante" à l'article 16 et l'étendue de la juridiction du commissaire, ainsi que du Tribunal du travail en appel. Dès le début, il a été jugé que cette expression signifie que le commissaire enquêteur doit être satisfait que l'autre cause invoquée par l'employeur est une cause sérieuse par opposition à un prétexte et qu'elle constitue la cause véritable du congédiement.

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

M. Parent (Richard): Je pense que cette cause de la Cour suprême nous dit exactement ce qu'est une cause juste et suffisante par rapport à un prétexte que pourrait invoquer l'employeur.

Le Président (M. Joly): Est-ce qu'il y a d'autres explications nécessaires?

Mme Harel: Moi, il y a juste une question que je me pose, c'est pourquoi, par exemple, en vertu des autres pratiques interdites, par exemple celles qu'on retrouve à l'article 122 dans les différents paragraphes... Prenons, par exemple, le

troisième qui dit qu'il ne peut pas y avoir de pratique interdite, pour la raison qu'une saisie-arrest est pratiquée à l'égard du salarié ou peut l'être. Pourquoi, à chaque fois, n'a-t-on pas le même tempérament, vous savez, la même atténuation de la règle en disant, par exemple: Ce paragraphe n'a pas pour effet d'empêcher un employeur et son agent, de faire ceci et, disons, de congédier, suspendre ou déplacer, n'importe, si les conséquences de la saisie-arrest constituent une cause juste et suffisante selon les circonstances? C'est-à-dire qu'en d'autres termes... Au 5° d'ailleurs de 122, on a: "dans le but d'**éluder** l'application de la présente loi ou d'un règlement." Là, c'est directement les conséquences de la maladie ou de l'accident.

Si l'employeur invoque, par exemple, le fait qu'une personne sidatique à son emploi - il semble que les sidéens aient des faiblesses sur d'autres aspects des organes, des fonctions - va peut-être souffrir d'une pneumonie ou quelque chose comme ça, il va pouvoir justifier le caractère répétitif pour, à ce moment-là, renverser le fardeau et obtenir le congédiement; ou le caractère répétitif des absences, je pense à un sidéen ou n'importe, quelqu'un peut-être diabétique qui va aller se faire faire des piqûres ou des choses comme ça. C'est ça qu'il faut comprendre.

M. Bourbeau: Il faut comprendre que le caractère répétitif des absences va être tel qu'il va constituer, à la longue, une cause juste et suffisante de renvoi. Et ça vaut pour ce cas-là comme pour tous les autres cas.

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

Mme Harel: M. le Président, est-ce que l'amendement est recevable quand il consiste à biffer une partie d'un article?

Le Président (M. Joly): S'il ne change pas le sens.

Mme Harel: En fait, il va y avoir deux régimes: il va y avoir le régime de ceux qui ont trois années de service continu, qui vont pouvoir plaider en vertu de la jurisprudence; il y a ceux qui vont avoir plus de trois mois et moins que trois ans, qui vont avoir quand même un certain fardeau de la preuve si tant est que le deuxième alinéa demeure, parce que la même jurisprudence ne s'appliquera pas à eux que s'ils avaient plus de trois ans de service continu, parce qu'à moins de trois de service continu, le commissaire va se servir de l'article 122 et va certainement juger que le législateur n'a pas parlé pour rien dire, et il va certainement considérer que les conséquences de la maladie, de l'accident, le caractère répétitif des absences peuvent constituer une cause juste et suffisante, parce que...

M. Bourbeau: Il n'y a pas un gros fardeau de la preuve sur les épaules du salarié. Tout ce qu'il a à dire, c'est: Je suis à l'emploi depuis plus de trois mois et j'ai été congédié. Ce sont les faits. Après ça, le fardeau de la preuve est transféré à l'employeur, donc on ne peut pas dire qu'il y a un gros fardeau sur les épaules du travailleur.

Mme Harel: Mais si l'employeur tout simplement démontre qu'il y a des absences répétitives.

M. Bourbeau: C'est ça. Alors, le fardeau de la preuve est sur les épaules de l'employeur.

Mme Harel: Mais l'employeur le démontre. Il y a des absences répétitives... les diabétiques...

M. Bourbeau: Plus que ça. Ça, c'est une chose qu'il doit prouver, qu'il y a des absences répétitives. **Deuxièmement**, il doit prouver que ces absences-là ont pour conséquence de constituer une cause juste et suffisante de renvoi. Donc, le fardeau de la preuve est totalement sur les épaules de l'employeur.
(17 h 15)

Mme Harel: Et comment peut-il faire cette preuve-là en disant que ces absences... Comment peut-il faire la preuve de cause juste et suffisante?

M. Bourbeau: Alors, là on va demander ça au spécialiste de la preuve, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Alors, Me Parent, je vous reconnais.

M. Parent (Richard): La seule façon de le faire, ce sera de démontrer que les absences répétées sont d'une gravité telle et ont un impact tel sur l'entreprise ou, tout au moins, sur le travail que doit effectuer le salarié que toutes ces circonstances deviennent une cause juste et suffisante de congédiement, c'est-à-dire que c'est tellement sérieux qu'il ne peut pas se permettre de garder le salarié à son emploi et de continuer à opérer son commerce comme il devrait l'être.

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

Mme Harel: Il y a un deuxième paragraphe dans ce deuxième alinéa qui est le fait qu'il y a une protection, non pas une protection entière, comme l'a dit le ministre, si l'absence a lieu durant les 17 semaines et moins. Même, bon, en prenant pour acquis qu'il y a gain de cause par exemple dans un recours pour un congédiement. Mais, après plus de quatre semaines consécutives, il n'y a plus de protection de retour à l'emploi...

M. Bourbeau: Non, non, H y a un retour à

l'emploi.

M. Parent: Mais, au retour à l'emploi, il n'y a pas toujours un poste.

Mme Harel: Il y a une protection de retour à l'emploi. Excusez-moi. Oui, c'est vrai, mais pas au poste habituel.

M. Bourbeau: C'est ça.

Mme Harel: Oui, mais il y a une protection du salaire habituel et un régime de retraite et d'assurance équivalent.

M. Morin: M. le Président, ma collègue me demande si avant d'aller plus d'avant... Évidemment, je trouve tellement ça restrictif, je trouve tellement que ça élimine, ça efface le droit qu'on donne d'une main, puis on l'enlève de l'autre. Moi, après tout ça, je veux dire... En tout cas...

M. Bourbeau: Est-ce que vous préféreriez qu'on l'enlève complètement?

M. Morin: Écoutez, laissez-moi réfléchir parce que normalement, à l'Assemblée nationale, c'est nous autres qui posons les questions. Là, vous renversez les rôles, on n'est pas habitués tout à fait. Ça demande réflexion parce que nous autres, on essaie de donner des réponses.

M. Bourbeau: Vous remarquez que c'est plus facile de poser des questions que d'y répondre. Vous le voyez là.

M. Morin: Ce n'est pas ça que j'ai dit non plus. Bon, vous conviendrez que c'est parce que le projet de loi comme tel, avec l'article 122.2 introduisant quelque chose d'intéressant, soit les trois mois dans le cas de maladie, droit d'absence pour maladie, c'est intéressant. Mais, avec votre amendement, quand... au bout de la ligne, il ne reste plus rien.

Mme Harel: Il reste un petit quelque chose.

M. Morin: En tout cas, s'il reste quelque chose, ça veut dire que ce n'est pas loin de rien.

M. Bourbeau: Soyons honnêtes un peu là. Il reste que c'est un grand pas en avant quand même.

M. Morin: Ce qui arrive c'est que, moi, j'ai peur énormément - je vais compléter puis je n'interviendrai plus là-dessus - quand vous parlez du fardeau de la preuve. Vous me parlez de jurisprudence. Vous savez que le fardeau de la preuve, c'est quand ça touche véritablement le volet mesure disciplinaire pour l'employeur. Mais quand vous me dites, par exemple, jusqu'à quel point l'employeur aura à faire le fardeau de la

preuve alors que c'est uniquement un droit de gérer son entreprise sur lequel il basera sa décision... À un moment donné, lors du retour de l'employé, il pourra prétendre: L'employé n'est pas en mesure d'accomplir le travail que j'ai à lui faire effectuer. Ce ne sera même pas une mesure disciplinaire par rapport à son absence, ce sera tout simplement un droit de gérance, un droit de gérer son entreprise et, à ce niveau-là, il n'a pas le fardeau de la preuve. Alors, lorsqu'un employeur prend une décision qui n'est pas disciplinaire en soi, elle n'a pas toujours... du moins, à part peut-être le volet des accidents de travail, il n'a pas nécessairement le fardeau de la preuve. C'est comme ça qu'il va amener le client ou le travailleur. Il ne l'amènera pas sur le plan de mesures disciplinaires ou de représailles par rapport à l'absence, loin de là. Bien sûr, il n'est pas fou parce que c'est là qu'il irait chercher le fardeau de la preuve. Mais une fois de retour au travail, il fera en sorte que ça deviendra une mesure administrative. Donc, il n'aura pas autant le même fardeau de la preuve, pour ne pas dire qu'il ne l'aura pas du tout. Avez-vous pensé à ça?

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

M. Parent (Richard): M. le Président, j'aimerais spécifier ce que recouvre ce qu'on appelle le recours pour les pratiques interdites et, ensuite, parler de l'article 124, la différence entre l'article 124, la protection qui est accordée aux salariés, par rapport à celle de l'article 122 de la loi qui se rapporte à des pratiques interdites. D'abord, à l'article 122, on nomme de façon spécifique des pratiques qui sont interdites. On les a nommées, du paragraphe 1^o au paragraphe 6^o qui a été ajouté par l'article 40 du projet de loi... Pardon, non pas l'article 40 mais bien l'article 55 du projet de loi qui vient ajouter un sixième motif qui est qualifié de pratique interdite. Sauf que l'une de ces pratiques interdites là, qui est le premier paragraphe, établit que: "Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre, de déplacer..." et là, on a ajouté: "d'adresser des mesures de représailles ou de prendre toute autre sanction à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit autre que celui visé à l'article 84.1 qui résulte de la présente loi ou d'un règlement."

Il existe d'autres droits que ceux énumérés à l'article 122, dans la loi, comme par exemple de prendre un congé de maternité, prendre un congé parental. Lorsque l'employeur congédie un salarié qui a pris un congé parental, qui est en congé parental ou à son retour... et on va voir même au moins dans les 20 semaines qui suivent... ou une salariée parce qu'elle a pris un congé de maternité ou qu'elle est en congé de maternité, le premier paragraphe de l'article 122 prend effet. Et même en ce qui concerne la

salariée, parce qu'elle est enceinte, même si elle n'est pas encore partie en congé de maternité, le quatrième paragraphe de l'article 122 couvre ce cas pour la raison qu'une salariée est enceinte.

Dans tous ces cas-là, lorsqu'il s'agit d'un ou d'une salariée qui s'est prévalu d'un droit conféré par la présente loi, la plainte portée par la salariée ou le salarié en vertu des articles 122 et 123, et qui est entendue devant un commissaire du travail, lui assure une présomption en sa faveur dès qu'elle ou qu'il a démontré qu'il s'est servi d'un des droits qu'il y a dans la loi et qu'à cause de l'exercice de ce droit, il a été congédié. La présomption, une fois que ça c'est établi, est en faveur du salarié et c'est à l'employeur de renverser la présomption, de prouver que le congédiement a eu lieu pour une autre cause juste et suffisante et non pas simplement pour un prétexte. Alors le fardeau de la preuve de renverser la présomption, dans le cas de l'article 122, est sur le dos de l'employeur parce que la présomption est donnée au salarié qui démontre qu'il a exercé un droit et qu'à la suite de ce droit-là, il a été congédié, déplacé ou suspendu.

En ce qui concerne l'article 124, qui est actuellement "après cinq ans de service continu" et qui va devenir "à quatre ans" le 1^{er} janvier prochain, et "à trois ans" le 1^{er} janvier 1992, il n'existe pas cette présomption en faveur du salarié lorsqu'il est congédié et qu'il prétend qu'il n'a pas été congédié pour une cause juste et suffisante. À ce moment-là, la cause du congédiement va être amenée aussi devant le commissaire du travail agissant, à ce moment-là, comme décideur relativement à l'article 124, mais le jeu de cette présomption-là, qui est très fort, qu'on vient de voir pour l'article 122 ne s'applique pas. Sauf que la jurisprudence est venue établir que le fardeau de la preuve de démontrer que le congédiement du salarié qui s'est prévalu de son recours en vertu de l'article 124 de la loi, le fardeau de la preuve repose sur le dos de l'employeur. Ce sera à l'employeur de démontrer la cause juste et suffisante du congédiement pour que le commissaire du travail se prononce. Et s'il réussit à démontrer que le congédiement résulte d'une cause juste et suffisante, l'employeur aura gain de cause, bien sûr. Mais s'il ne réussit pas à démontrer la cause juste et suffisante du congédiement, le commissaire du travail pourra, à ce moment-là, soit réintégrer le salarié ou encore imposer toute mesure qu'il jugera à propos à l'employeur.

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

Mme Harel: Là, on voit quand même qu'il y a une distinction entre les congédiements dits illégaux, ceux qui sont dits injustes, mais que finalement, avec la jurisprudence, il y a le fardeau sur l'employeur. Malgré tout, même s'ils

ont gain de cause, les deux tiers, finalement, des **saliariés** qui sont réintégrés à l'emploi après avoir passé par tout ce processus, les deux tiers démissionnent avant trois mois, et ça, c'est une autre réalité dont on ne parle pas parce qu'elle n'a pas un caractère juridique. On donne des recours à des personnes, ces recours sont exercés et les droits sont reconnus, mais dans la pratique, finalement, le fait est que les deux tiers des personnes qui ont gain de cause réintègrent puis, avant trois mois, quittent parce que la vie n'est pas vivable. En fait, ça devient assez insupportable. Gagner peut ne rien signifier si tant est qu'en réintégrant, on se trouve à ne plus être en mesure de pouvoir finalement vaguer confortablement à ses occupations.

Une voix: Vaquer.

Mme Harel: Vaquer, vaquer Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): Vaguer, ça c'est quand on prend un coup.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: Alors, bon. Ça, je sais que c'est à l'article suivant, à l'article 57 qu'on aura l'occasion peut-être de revenir sur cette importante question du droit d'obtenir une indemnité plutôt que celle uniquement de réintégrer son emploi. Ça, jusqu'à maintenant, c'est le commissaire du travail qui a l'entière décision, je pense, de cette question. C'est le commissaire du travail qui a à décider, je crois, s'il va octroyer une indemnité ou s'il va plutôt déclarer la réintégration. Alors, bon... Quant à l'article 56, à moins qu'il y ait d'autres interventions, nous serions prêts, M. le Président, à passer au vote.

Le Président (M. Joly): Est-ce que le sous-amendement...

M. Morin: Là-dessus, je suis prêt à me retirer parce que, de toute façon, je sais...

Le Président (M. Joly): D'ailleurs, le vôtre n'a jamais été enregistré, M. le député de Dubuc.

M. Morin: O.K.

Le Président (M. Joly): Je me réfère au sous-amendement de M. le ministre qui ajoutait ici, qui consistait à remplacer "d'une même année" par "des 12 derniers mois". Donc, est-ce que le sous-amendement est adopté?

M. Bourbeau: Adopté.

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

Mme Harel: Sur division.

M. Bourbeau: C'est le vôtre.

Mme Harel: Ah! non, excusez-moi.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: C'est l'amendement de la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: C'est le sous-amendement là.

Le Président (M. Joly): Oui, oui, le sous-amendement. O.K.

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Joly): O.K. Est-ce que l'amendement sous-amendé est adopté?

M. Bourbeau: Adopté.

Mme Harel: Sur division.

Le Président (M. Joly): Est-ce que l'article amendé est adopté?

Mme Harel: Sur division.

M. Bourbeau: Adopté.

Le Président (M. Joly): J'appelle donc l'article 57.

M. Bourbeau: Il s'agit uniquement d'un amendement de concordance avec les modifications apportées à l'article 122 de la loi par l'article 55 du projet de loi et avec l'introduction de l'article 122.2 par l'article 56 du projet de loi. En fait, c'est un amendement de concordance pour donner compétence au commissaire du travail dans les cas d'exercice de mesures discriminatoires, de représailles ou d'autres sanctions et dans des cas de congédiement, de suspension ou de déplacement pour cause de maladie ou d'accident. En fait, il n'y a ici, M. le Président, aucun changement quant au fond, par rapport à l'avant-projet de loi.
(17 h 30)

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

Mme Harel: Oui, c'est bien là le problème, parce que là, on en souhaitait vraiment un changement, qui est, dans le fond, une harmonisation avec le Code du travail québécois et qui donne aux salariés qui sont régis par une convention collective un délai de six mois pour soumettre une plainte au commissaire du travail. Le fait qu'on retrouve toujours finalement ce délai de 30 jours nous laisse extrêmement sur notre appétit. Je pense que le ministre va certainement être sensible à tout argument à

l'effet d'allonger ce délai de 30 jours. C'est finalement en introduisant des délais aussi rigoureux et aussi courts qu'on fait miroiter des droits sur papier que les gens ne peuvent exercer.

Le Président (M. Joly): Est-ce que M. le ministre aurait des commentaires, suite aux commentaires de Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve?

M. Bourbeau: M. le Président, je ne vois pas exactement en quoi la députée de Hochelaga-Maisonneuve n'est pas satisfaite de l'article. Nous, on ajoute, évidemment, on remplace le premier paragraphe par un nouveau paragraphe, et les autres paragraphes demeurent. Évidemment, M. le Président, les commentaires que j'ai faits portaient sur le premier alinéa.

Au deuxième alinéa, l'amendement était une modification de concordance. Il enlève une référence inutile au Code du travail, puisque le délai pour porter plainte à un commissaire du travail est passé de 15 jours à 30 jours en 1983. Je signalerai que depuis 1983, le délai est aussi de 30 jours dans le Code du travail, rendant les mots supprimés par le projet de loi inutiles. Le délai de prescription, M. le Président, je vous le signale, est de 30 jours dans les cas d'une mesure disciplinaire, à cause de l'exercice d'un droit résultant du Code du travail, parce qu'un salarié a été victime d'une lésion professionnelle ou s'est prévalu d'un droit résultant de la Loi sur les accidents du travail, délai de 30 jours; parce qu'il s'est prévalu d'un droit en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, 30 jours; parce que le salarié ne parle que le français, la Charte de la langue française, encore 30 jours; parce qu'il s'est prévalu d'un droit résultant de la Loi sur la fête nationale, 30 jours; parce qu'il a été assigné comme témoin, Loi sur les tribunaux judiciaires, 30 jours, et parce qu'il a été assigné ou a agi comme juré, Loi sur les jurés. Donc, dans tous ces cas-là, M. le Président, le délai de prescription est de 30 jours, et il était autrefois de 15 jours. Si j'ai bien compris, il a été porté à 30 jours en 1983.

Maintenant, en ce qui concerne le troisième paragraphe, l'amendement a pour but d'informer la Commission qu'une plainte a été soumise au commissaire général du travail, pour qu'elle puisse, si une demande lui est faite, tenter d'amener les parties à s'entendre pour représenter le salarié. Je vous rappelle qu'une plainte peut être soumise directement au commissaire général du travail ou passer par l'intermédiaire de la Commission ou du ministre.

En ce qui concerne le quatrième et dernier paragraphe, la modification suggérée permettra à la Commission de représenter les salariés non syndiqués devant le commissaire du travail et le Tribunal du travail, dans les causes de pratiques interdites au sens de la loi. Le pouvoir de

représentation de la Commission n'étant pas suffisamment explicite, il est opportun de clarifier le rôle de la Commission et de faciliter les recours pour les personnes salariées qui doivent actuellement assumer individuellement les coûts inhérents à une telle procédure. Il n'y a ici aucun changement par rapport à l'avant-projet de loi.

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

Mme Harel: M. le Président...

Le Président (M. Joly): Oui, madame.

Mme Harel: ...j'entendais le ministre nous donner des exemples de lois adoptées il y a trente ans maintenant, en 1983, c'est une modification qui a été introduite, mais quand il nous parlait de la Loi sur les jurés, ça devait être en 1970. Ça doit être au moment où, pour la première fois, les femmes ont pu devenir jurées au Québec. En fait, il faut toujours qu'il y en ait un qui commence à porter la bonne nouvelle. Là, la question c'est de savoir... C'est quelque chose d'assez fantastique dans ce Parlement, le poids, la lourdeur de l'institution. Le poids de l'institution législative où chacun plaide faire comme l'autre pour essayer de se justifier. Ou bien, quand vous proposez quelque chose, on va vous dire: Ça ne s'est jamais fait, donc ça ne peut pas se faire. Ou bien on va vous dire que ça s'est toujours fait, donc on ne peut pas faire autrement. C'est quelque chose d'extraordinaire.

Moi, ce que je dis au ministre, c'est: Ça ne m'étonne pas finalement que des lois des années quatre-vingts se sont toutes justifiées les unes les autres pour maintenir un délai aussi court. Il est étonnant, par ailleurs, comment, dans une société d'information, on peut constater, quand on est député, à quel point les gens connaissent mal leurs droits. On s'imaginerait avec tous les moyens qui sont à leur disposition, la télévision entre autres, avec toutes ces possibilités qu'offrent les différents canaux, la radio, en fait, tous ces moyens d'information dans une société où, finalement, la révolution de la fin du siècle c'est celle de l'information, comme il avait été de la machine au siècle passé. Là, c'est vraiment une autre révolution. On a tellement le nez collé sur la vitrine qu'on n'en a pas idée mais, dans quelques décennies, c'est évident qu'on parlera de cette époque que l'on vit comme étant vraiment la révolution de l'information. Finalement, ça laisse sur le carreau vraiment beaucoup, beaucoup plus de gens qu'avant. C'est comme si la tradition orale était beaucoup plus valorisée et, malgré tout, même si les gens comptaient un moins grand nombre d'années de scolarité, ils écrivaient plus et ils se transmettaient des informations. Là, c'est vraiment surprenant, M. le Président, ça doit vous arriver aussi à votre

bureau de comté, comme ça m'arrive régulièrement, de constater à quel point les gens n'étaient pas programmés pour recevoir les informations, on en avait l'impression, qui leur étaient pourtant largement diffusées.

Ça ne m'étonne pas que, lorsque Au Bas de l'échelle est venu devant la commission sur l'avant-projet de loi, ça ne m'étonne pas que les porte-parole nous aient rappelé que 100 % des salariés qui se présentent Au Bas de l'échelle et qui n'ont pu porter plainte, 100 % c'est pas peu de chose, en ont été empêchés par l'expiration du délai. Le fait que le délai soit de 30 jours dans un secteur où, finalement, la personne n'a pas de recours à un arbitre syndical ou, enfin, un conseiller syndical, n'a pas le recours d'un milieu organisé. La première chose qu'une personne fait habituellement, c'est d'aller essayer de faire ajuster ses papiers à l'assurance-chômage et puis, là, d'essayer de se trouver quelque chose rapidement. Vraisemblablement, c'est quand les gens se rendent compte, comme c'est le cas présentement, que ce ne sera pas si facile de se replacer, qu'ils commencent à penser que, finalement, ils seraient mieux de contester le congédiement.

Ce n'est pas toujours de gaieté de coeur là. Il faut bien le comprendre. Quand les gens, quand les salariés, pour utiliser le mot, en sont au point d'aller devant la Commission des normes du travail, c'est comme aller devant la Régie du logement. Je ne sais pas si vous le savez, mais l'immense majorité des gens veulent bien s'entendre avec leur propriétaire au point où ça m'arrive très fréquemment de suggérer devant la Régie à des gens qui vont dire: Bien, je vais plutôt essayer de me trouver quelque chose d'autre. Parce qu'ils n'arrivent pas à imaginer pouvoir vivre en mauvais termes finalement avec un voisin. Évidemment, le réflexe premier, à mon point de vue, ce n'est pas nécessairement d'aller contester, c'est, dans la très très grande majorité des cas, parce que finalement le pourcentage, si on faisait le pourcentage..

Tantôt on me rappelait que de 1981 à 1987, 9824 plaintes avaient été déposées à la Commission des normes du travail en vertu de l'article 124 sur les congédiements injustes. Ça fait une moyenne de 1637 par année et, comme dit Au Bas de l'échelle, il est difficile de croire qu'à peine 1637 congédiements injustes surviendront au Québec à chaque année. Ça tient bien plus, finalement, aux conditions d'exercice de la loi, 1637 causes en moyenne. Je ne sais pas si ça augmenté pour les années 1988-1989. En plus de ça, il faut se rappeler que 35 % des personnes qui avaient porté plainte, soit 3437, se sont désistées de leurs recours, dont la moitié à cause des coûts. Bon. Là, on va me dire que les coûts vont être réduits du fait qu'il n'y a plus l'arbitre, mais dans le cas des congédiements injustes, la Commission ne va pas nécessairement représenter le salarié, c'est simplement dans les

cas de congédiements illégaux. Le salarié va toujours avoir à fournir son avocat, il y a toujours un coût là.

Moi, je trouve que tout ça, finalement, c'est comme un ballon d'essai parce que vraiment je ne suis pas du tout convaincue que 30 jours, dans les cas finalement de personnes à qui s'adresse la loi des normes... Ça ne m'étonne pas que l'étude réalisée par la commission sur l'arbitrage ait démontré que c'étaient des salariés qui bénéficiaient d'une assez bonne rémunération qui, finalement, étaient les plus nombreux à contester. C'est toujours finalement... C'est une loi qui sert le plus à ceux qui sont déjà les mieux informés, les mieux, si vous voulez, les plus aisés, les mieux nantis.

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

M. Bourbeau: M. le Président, la situation actuelle indique 30 jours, un délai de 30 jours pour porter plainte. On a fait faire des vérifications auprès de la Commission des normes du travail, M. le Président, et on m'indique que le délai entre la date de congédiement et la date du dépôt de la plainte dans les dossiers où il y a eu une demande référée à l'arbitrage en 1989, dans 32 % des cas, des plaintes on été portées en dedans de sept jours, dans 18,9 % des cas, donc ça s'ajoute aux 32 %, de 8 à 14 jours. Dans 19,9 %, de 15 à 21 jours. Dans 21,3 %, de 22 à 28 jours et dans 4,2 %, de 29 à 30 jours. Finalement, il n'y a que 3,3 % des plaintes qui ont été portées hors délai. Maintenant, on a tenté de savoir quel était le nombre de salariés qui se seraient informés de leur droit à l'arbitrage après les délais. Il n'y a aucune donnée statistique sur ce point puisqu'il n'y a pas de dossier qui a été ouvert, mais en interrogeant les préposés à l'information, on en est venu à la conclusion que ce chiffre pourrait varier entre 2 % et 4 % des cas. Je ne sais pas s'il y a une autre façon d'identifier les cas ou le nombre de cas où des salariés auraient voulu porter plainte mais n'ont pu le faire étant hors délai, mais, à la Commission, il ne semble pas que ce soit très important. On peut peut-être parler d'un taux de 5 % des cas.
(17 h 45)

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

Mme Harel: M. le Président, heureusement que j'avais parié, justement, de l'étude réalisée sur l'arbitrage, parce que s'il y a un exemple à ne pas donner, c'est certainement celui-là. C'était le recours le plus coûteux et c'était celui qui, en vertu de cette étude, était le plus utilisé par les travailleurs, si vous voulez, les plus fortunés. C'était justement le recours dans les cas de congédiements injustes et non pas dans les cas de congédiements illégaux. Dans les cas de congédiements illégaux, ce n'était pas l'ar-

bitrage, mais le commissaire du travail. Ça, c'est comme si on faisait réaliser une étude et que, par exemple, on prétendrait qu'il y a facilement accès à la députation de différents milieux, parce que tous les députés gagnaient plus de 40 000 \$ avant d'être députés. Là, on démontrerait à 99 % que les députés gagnaient tous des bons salaires. Là, on voudrait démontrer par là... C'est des démonstrations, ça, qui sont viciées, si vous voulez, à la base même parce que, comment dire, l'échantillonnage à partir duquel vous constituez vos statistiques, l'échantillonnage lui-même est sélectionné. Alors, là, vous me dites que ça ne pose pas de problème dans le recours à l'arbitrage, mais, moi, je vous dis: Là, vous avez les personnes qui ont porté plainte. Mais, ici, lequel a fait faire une étude sur les personnes qui n'ont pas pu porter plainte parce que les délais étaient expirés? C'est ça qui m'intéresserait, quand vous dites dans votre mémoire au Conseil des ministres que le tiers des bas salariés ont des conditions inférieures aux normes. En plus, le sondage réalisé par la Commission des normes démontre que 44 % de la population du Québec ignorent qu'il y a une Loi sur les normes.

Le Président (M. Joly): En quelle année, ça?

Mme Harel: C'est en 1987. Je ne pense pas que les choses aient pu évoluer considérablement depuis trois ans, peut-être même que ça a un peu régressé du fait qu'il y a toujours de nouveaux arrivants sur le marché du travail, notamment des immigrants et des jeunes. Alors, si vous me dites que vous avez une étude sur le nombre de plaintes qui n'ont pas pu être déposées du fait que le délai était expiré, si vous faites une démonstration que parmi les plaintes déposées, les délais étaient les bons, bien, là, franchement, je pense que, là-dessus... C'est que vous partez d'un échantillonnage qui est bien trop sélectif.

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

M. Bourbeau: M. le Président, j'attends toujours l'amendement de la députée de Hochelaga-Maisonneuve ou du député de Dubuc.

Mme Harel: Ah! Vous attendez un amendement.

M. Bourbeau: Bien, si la députée de Hochelaga-Maisonneuve m'exhorte à augmenter le délai... Mais si la députée de Hochelaga-Maisonneuve le préfère, je peux peut-être en proposer un.

Mme Harel: Moi, je vais vous dire, M. le Président...

M. Bourbeau: Sa plaidoirie m'a convaincu, M. le Président.

Mme Harel: ...j'ai constaté quelque chose depuis le début de cette commission: chaque fois que je laisse le ministre amender son projet de loi, on gagne tout le temps.

M. Bourbeau: M. le Président, je l'exhorte à me proposer un amendement.

Mme Harel: Moi, M. le Président, j'aime mieux gagner que perdre.

M. Bourbeau: M. le Président, on a un projet de loi qui indique un délai de 30 jours et j'ai indiqué tantôt que la **majorité** des lois ont des délais de 30 jours. La députée de Hochelaga-Maisonneuve plaide éloquemment, M. le Président, je dois le dire, tellement éloquemment que j'ai demandé à mon adjoint, ici, de me présenter un amendement.

Le Président (M. Joly): C'était déjà tout prêt.

M. Bourbeau: Alors, M. le Président, j'aimerais le proposer.

Le Président (M. Joly): Si je comprends bien, M. le ministre, vous vouliez vous faire convaincre que vous étiez correct avec l'amendement que vous étiez pour appuyer.

M. Bourbeau: M. le Président, j'aimerais proposer un amendement qui vise à remplacer le paragraphe 2° de l'article 57 par le suivant: 2° par le remplacement de la **première** phrase du deuxième alinéa par la suivante: "Malgré l'article 16 du Code du travail, le délai pour soumettre une plainte au commissaire général du travail est de 45 jours." Cette modification a pour effet de permettre qu'une plainte à l'encontre d'une pratique interdite puisse être soumise dans un délai de 45 jours plutôt que de 30 jours, selon la loi actuelle. M. le Président, je n'aurais pas proposé l'amendement sans la plaidoirie éloquente de la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Le Président (M. Joly): Si je comprends bien, M. le ministre, vous bonifiez, vous augmentez de 50 % le délai.

M. Bourbeau: Mais je dois dire, M. le Président, en toute franchise qu'avant de nous quitter pour d'autres lieux où elle assiste à la béatification ou à la canonisation de soeur Marguerite d'Youville, ma collègue, la ministre déléguée à la Condition féminine et responsable de la Famille, a plaidé également **intensément** auprès de moi pour que je dépose cet amendement-là. C'est d'ailleurs à sa demande que je l'avais préparé, M. le Président. Mais je voulais être sûr qu'il y aurait une parfaite unanimité entre elle et la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

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

Mme Harel: Que j'ai hâte, M. le Président, que ce soit une femme qui soit ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle!

Le Président (M. Joly): Donc, je juge l'amendement recevable, bien sûr. Est-ce que l'amendement, tel que proposé, est adopté?

Mme Harel: Recevable. S'il est recevable, on peut parler sur l'amendement?

Le Président (M. Joly): Ah oui, encore.

Mme Harel: D'accord.

Le Président (M. Joly): Mais je croyais que vous aviez déjà tout dit. Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: Il est déjà recevable.

Le Président (M. Joly): Oui, je l'ai reconnu comme recevable. Il n'y a plus rien à dire, là.

Mme Harel: M. le Président.

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

Mme Harel: Est-ce que le ministre entend allonger le délai de la même façon à l'égard des congédiements sans cause juste et suffisante prévu à l'article 124?

M. Bourbeau: M. le Président, on verra rendus à l'article 124.

Le Président (M. Joly): On n'est pas rendus...

Mme Harel: Mais ça va déterminer si on présente un sous-amendement ou pas.

M. Bourbeau: M. le Président, le ministre est reconnu pour avoir de la suite dans les idées. Alors, on peut présumer qu'en toute cohérence, il serait assez enclin à faire la même chose à l'article 124.

Le Président (M. Joly): J'imagine que vous êtes d'accord avec cette déclaration, Mme la députée.

Mme Harel: À dire vrai, M. le Président, on va vous dire sincèrement qu'on souhaitait un délai encore plus long et on aurait souhaité le délai qui est réclamé par la coalition élargie pour la défense des droits des non-syndiqués, on souhaitait un délai de six mois. On peut déposer un sous-amendement, mais on sait très bien le

sort qui va en résulter. Alors, M. le Président, comme on est ici non pas pour se faire plaisir mais pour faire un travail sérieux... Les recours qui prévalent en vertu des conventions collectives de travail, le délai est bien de six mois?

M. Bourbeau: On va demander à Me Crevier de répondre, parce que c'est encore une question de droit du travail.

Le Président (M. Joly): Me Crevier.

M. Crevier (Luc): Le délai de six mois...

M. Bourbeau: Me Crevier est directeur du contentieux non seulement au ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle mais aussi au ministère du Travail.

Le Président (M. Joly): Bon, alors je pense que c'est une bonne ressource. Me Crevier.

M. Crevier: Le délai de six mois qui est fixé à cet article-là est en quelque sorte assez théorique parce qu'en pratique, les conventions collectives prévoient des délais beaucoup moins grands. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle on a adopté en 1983 un amendement qui dit: Un grief soumis aux parties dans les quinze jours de la date où la cause d'action a pris naissance ne peut être rejeté par l'arbitre pour le seul motif que le délai prévu à la convention collective n'a pas été respecté. Donc, en pratique, ça tourne davantage autour de quinze jours que de six mois.

Mme Harel: Pourtant, l'article 71 du Code dit: Les droits et recours qui naissent d'une convention collective ou d'une sentence qui en tient lieu se prescrivent par six mois...

M. Crevier: C'est exact.

Mme Harel:... à compter du jour où la cause d'action a pris naissance. Est-ce que c'est d'ordre public, une disposition semblable?

M. Crevier: Oui. Bien, ça, c'est un délai absolu, si on veut. Mais en pratique, les conventions collectives ont raccourci énormément ce délai-là, à un tel point qu'on a été obligé, à un moment donné, parce qu'il y avait même des délais en deçà de quinze jours et on a été obligé de dire dans le Code que le délai doit être d'au moins quinze jours pour agir au niveau d'une convention collective.

Mme Harel: Ça veut dire que les parties peuvent écarter des dispositions comme celle-là du Code du travail.

M. Crevier: Oui, l'article 71, oui.

Mme Harel: D'accord. Très bien, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Merci, Mme la députée. Est-ce que l'amendement, tel que proposé, est adopté?

Mme Harel: Adopté.

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

Mme Harel: Un instant, M. le Président, il y a des paragraphes qu'on n'a même pas vus là. Oui, à propos du quatrième paragraphe... alors, c'est juste une... On comprend que c'est une question de concordance. Si c'est le commissaire général, il transmet la plainte à la Commission des normes. Il est possible, à ce moment-là, que le salarié l'ait transmise au commissaire général plutôt qu'au commissaire du travail, c'est ça?

M. Crevier: C'est ça.

Mme Harel: Est-ce qu'il s'est produit des problèmes pour introduire une disposition comme celle-là?

M. Bourbeau: On va demander à Me Parent qui travaille à la Commission de nous dire...

Le Président (M. Joly): Me Parent.

M. Parent (Richard): M. le Président, cette disposition a été introduite non parce qu'il pouvait y avoir des problèmes mais pour permettre à la Commission d'exercer... de tenter de rapprocher les parties... de nommer une personne pour tenter de régler la plainte à la satisfaction des parties prévue à l'article 123.3. Alors, c'est la raison pour laquelle le commissaire général du travail transmettra la plainte dès réception à la Commission pour qu'elle fasse sa tentative de rapprochement des parties.

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

Mme Harel: Alors, c'est à l'égard du quatrième paragraphe qui dit: "La Commission peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail." Donc, c'est dans une instance relative aux congédiements illégaux ou, enfin, aux pratiques interdites. Ça va être la nouvelle appellation là.

(18 heures)

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

M. Bourbeau: Les articles 122, 122.1, 122.2 et non pas 124.

Mme Harel: Donc, dans les cas de congédiement de pratique sans cause juste et suffisante, le salarié va toujours devoir se faire représenter à ses frais par un avocat.

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

M. Bourbeau: Devant le commissaire du travail, ce n'est pas absolument essentiel d'avoir un avocat. Je ne sais pas, même, si c'est préférable, n'étant pas avocat moi-même, mais...

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: Disons que c'est possible.

Mme Harel: On a vu un peu plus tôt, à l'article 45, qu'une plainte pouvait être adressée pour le compte d'un seul salarié qui y consent par un organisme de défense des non-syndiqués. Est-ce que vous avez envisagé de permettre à un salarié de se faire aussi représenter par un organisme de défense des non-syndiqués?

M. Bourbeau: Je vais demander à Me Parent de répondre à la question, M. le Président. Puisqu'on est dans les subtilités juridiques, M. le Président, on va demander à Me Parent de répondre.

Le Président (M. Joly): Me Parent.

M. Parent (Richard): M. le Président, en ce qui concerne la représentation devant le commissaire du travail, rien n'empêche le salarié de prendre la personne qui lui convient pour le représenter devant le commissaire du travail, que ce soit un mandataire qu'il choisit, que ce soit un avocat ou autre.

Le Président (M. Joly): Est-ce que la réponse vous... Pardon?

M. Bourbeau: Ça pourrait même être un notaire, M. le Président. Me Parent n'a pas voulu le dire, mais je le dis sans aucune hésitation.

Le Président (M. Joly): Donc, Mme la députée, ça répond à votre question.

Mme Harel: Donc, il peut toujours y avoir une représentation auprès du commissaire du travail par un mandataire choisi par le salarié. Un mandataire de son choix.

M. Parent (Richard): Autre qu'un avocat de la Commission par exemple.

Mme Harel: Est-ce que c'est une pratique actuellement qu'il y ait des mandataires autres que des avocats?

M. Parent (Richard): Non, ce n'est pas une

pratique courante.

M. Bourbeau: Est-ce que le **Journal des débats** a entendu la réponse? Oui? Bon, très bien. Non, c'est parce que je voulais **m'assurer** que la réponse était au **Journal des débats**. Ce n'est pas une pratique courante.

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

Mme Harel: Alors, M. le Président, j'aimerais déposer un amendement.

Le Président (M. Joly): À l'article 4.

M^m* Harel: À l'article 4.

Une voix: Non au paragraphe 4 de l'article 57.

Le Président (M. Joly): Au paragraphe 4° de l'article 57 tel qu'introduit par l'article 123.

Mme Harel: Voilà, à l'article 57 du projet de loi.

Le Président (M. Joly): C'est ça.

Mme Harel: L'amendement consiste au remplacement de l'alinéa introduit par le quatrième paragraphe par le suivant: "La Commission doit, dans une instance relative à la présente section, **représenter** un salarié qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail, lorsque ce salarié lui en fait la demande. Alors, il s'agit donc de remplacer "**peut**" par "**dort**".

Le Président (M. Joly): Là, on va passer à la reproduction et, si vous voulez, Mme la députée, plaider la recevabilité.

Mme Harel: Mon Dieu, M. le Président, je me fie à votre bon jugement.

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

M. Bourbeau: Moi de même, M. le Président.

Le Président (M. Joly): À ce moment-là, on est tous à peu près sur la même longueur d'onde. Alors, je considère que l'amendement tel que proposé **est** recevable.

M. Bourbeau: ...d'autant plus acceptable, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Ah! ça, ce sera à vous de plaider, M. le ministre.

M. Bourbeau: M. le Président, est-ce qu'on peut ...dire un mot sur l'amendement tout de suite?

Le Président (M. Joly): Absolument, mais j'avais souhaité que... Bien, écoutez...

M. Bourbeau: Je pourrais vous dire pourquoi on ne pourrait pas l'accepter, M. le Président. La raison est simple, c'est que si on dit: La Commission dort - dort, là - représenter un salarié, ça veut dire que les avocats de la Commission recevant une demande d'un travailleur n'ont pas le loisir d'examiner la question, de se faire une idée sur la nature du droit qui est réclamé et qu'ils sont obligés d'aller, comment je pourrais dire, donc d'aller à la chasse sans fusil, par exemple, M. le Président, pour employer une expression que je voudrais imagée. Si les avocats en viennent à la conclusion que le salarié n'a pas de cause, que son droit n'est pas valable, que finalement il n'a pas de chance de gagner, il est fort possible que les avocats de la Commission lui disent: Écoutez, on n'est pas pour faire perdre le temps ni de la Commission ni des avocats, vous n'avez pas ...de chance, bon, pas de droit. De même qu'un avocat, dans toute cause dans le secteur privé, peut refuser de défendre quelqu'un s'il estime qu'il n'a pas de droit. Alors, ici, on obligerait les avocats à aller se présenter, disons, devant un commissaire, sachant fort bien selon... étant parfaitement convaincus, le cas échéant, que le salarié n'a pas de droit. Donc, il faut laisser, d'après nous, à la Commission et à ses avocats le loisir d'apprécier chaque cause et de voir s'il y a des chances d'avoir un gain devant le commissaire, maintenant. D'autant plus que si jamais la Commission refuse de représenter le salarié et que le salarié n'est pas d'accord, il peut toujours y aller quand même lui-même ou se faire représenter par quelqu'un d'autre.

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

Mme Harel: Oui. En fait, ça se dit plus facilement que ça se paie, parce que si la Commission décide de ne pas représenter un salarié, ça n'est pas uniquement pour des raisons qui sont liées à la validité ou à la possibilité qu'il y ait gain de cause dans le dossier. C'est ça qui est malheureux, M. le Président. C'est qu'il est possible que la Commission décide de ne pas représenter le salarié tout simplement parce qu'elle n'a pas eu les budgets afférents, parce qu'elle n'a pas les ressources de personnel suffisantes - de personnel suffisant, plutôt. Si le ministre me dit que toute cause juste et suffisante, pour reprendre cette expression, va donner lieu à une sorte de présomption en faveur de la représentation du salarié, alors, là, je

pourrais comprendre ses objections. Mais si ça devient un prétexte, dans le fond, pour laisser au salarié la liberté douteuse de devoir payer ces services juridiques pour pouvoir faire reconnaître un droit, là vous comprendrez que, finalement, ça ne devient qu'un prétexte et non pas un motif valable. Est-ce que le ministre peut affirmer qu'il y a une sorte de présomption en faveur de la représentation du salarié lorsque la demande en est faite à la Commission?

M. Bourbeau: M. le Président, on m'affirme, là - les gens de la Commission qui sont avec moi - que le seul cas où la Commission refuserait de représenter un salarié, c'est lorsqu'elle estime qu'il n'y a pas de droit, qu'il n'y a pas de cause, autrement dit, devant le commissaire, et les avocats ne voulant pas aller se présenter devant un commissaire du travail et se faire débouter. Maintenant, j'aimerais quand même replacer ça dans une perspective...

Mme Harel: C'est intéressant ce que vous me dites.

M. Bourbeau: Oui. J'aimerais replacer ça dans une perspective, M. le Président, un peu plus nationale. Il faut bien penser qu'en Ontario, un travailleur qui est congédié, s'il veut se faire réintégrer, ne peut jouir de toutes ces protections-là. Il doit lui-même se présenter avec son avocat devant une cour de justice ordinaire, faire une preuve. Il a le fardeau de la preuve, il doit payer tous les frais d'un procès normal au pénal, etc., alors qu'ici, au Québec, M. le Président, maintenant nous permettons à un salarié non plus de se présenter devant un arbitre avec les frais que ça occasionnait mais devant un commissaire, donc sans frais. Il peut être représenté par la Commission qui lui fournit les avocats gratuitement. Le fardeau de la preuve est renversé très facilement dès qu'il a fait une preuve sommaire. On peut voir jusqu'où on est en train de protéger le travailleur par rapport à ce qui se passe ailleurs. Moi, je veux bien continuer à empiler les protections et en ajouter, mais il ne faut quand même pas non plus tomber dans des excès contraires là. Il faudrait quand même replacer ça un peu dans le contexte.

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

Mme Harel: M. le Président, le ministre est tellement éloquent. Je l'écoutais en me disant: Mon Dieu, il lui serait facile de convaincre son collègue de la Sécurité publique et des Affaires municipales à quel point les droits sont mieux protégés dans la culture québécoise qu'ils le sont chez nos voisins. Parce qu'il me décrivait, finalement, exactement le même fonctionnement que me décrit le ministre de la Justice quand je me retrouve en commission parlementaire sur la

justice, parce que lui, il dit: Voilà, nous, au Québec, avec notre Commission des droits de la personne - finalement, on peut tenir le même discours avec la Commission des normes du travail - nous, au Québec, non seulement on voit à l'adoption dans des lois de droits et de recours, mais on voit à leur exercice. Et c'est ça qui illustre la société distincte.

M. Bourbeau: J'espère que ce n'est pas la raison de notre taux de chômage à 4 % plus élevé, M. le Président.

Mme Harel: Écoutez, M. le Président, je pense que le ministre, s'il est sincère dans sa recherche d'explication du taux de chômage plus élevé, devrait aller du côté des budgets en recherche et développement qui sont investis au Québec, 14 % de l'apport fédéral...

M. Bourbeau: Surtout les taux d'intérêt...

Mme Harel: ...des budgets en investissement des ministères, 18 % de l'apport du Québec...

Le Président (M. Joly): Je vais être obligé, Mme la députée, de vous ramener à la pertinence, s'il vous plaît.

Mme Harel: Ah oui! Et pourtant, c'est pertinent. Je ne sais pas si le ministre a pris connaissance du discours du peut-être futur député de... Où est-ce qu'il se présentait...

Une voix: Montmorency.

M. Bourbeau: Beauséjour.

Une voix: Ah! c'est Beauséjour.

Mme Harel: Beauséjour.

M. Bourbeau: C'est le nom de votre ancien député.

Mme Harel: Le futur député de **Beauséjour** qui, la semaine passée, participait à l'émission **Le Point**. Est-ce que le ministre a pris connaissance des propos du futur député de Beauséjour concernant **l'assurance-chômage** et la main-d'œuvre?

M. Bourbeau: Je ne lis pas les discours du député de Beauséjour, du futur député de Beauséjour.

Mme Harel: Ça me fera plaisir d'en envoyer quelques copies au ministre. Il va voir qu'il n'est pas sorti du bois en matière de rapatriement.

Le Président (M. Joly):...

Mme Harel: Vous voulez dire qu'on recule,

M. le Président.

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

Mme Harel: Donc, là vous me dites: Les seuls cas de refus de représentation d'un salarié par la Commission, c'est lorsqu'elle estime qu'il n'a pas de droit. Ça, c'est une affirmation que je prends au mot et quand j'aurai un seul cas, M. le Président, ce sera en Chambre que je vous poserai la question avec un cas à l'appui. Est-ce que vous vous **engagez**, à ce moment-là, à modifier la loi si tant est que ça se retrouvait inexact ce que vous venez d'affirmer?

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

M. Bourbeau: On m'affirme que ça été le cas jusqu'à maintenant.

Mme Harel: Est-ce que vous allez donner à la Commission les moyens pour que ça le reste?

M. Bourbeau: M. le Président, dans la mesure où l'Assemblée nationale donnera les moyens à la Commission, oui. Mais je ne peux pas préjuger pour l'avenir.

Mme Harel: Les moyens financiers. À combien estimez-vous l'augmentation du budget qui va résulter de l'adoption de la loi?

M. Bourbeau: M. le Président, est-ce que je suis tenu de répondre à toutes les questions?

Le Président (M. Joly): Non, je ne crois pas que ce soit pertinent pour faire avancer l'article 57.

Mme Harel: Alors, si vous ne me répondez pas, j'essaierai de trouver les moyens pour que d'autres me le disent.

Une voix: Demain soir.

Mme Harel: Voilà, demain soir.

M. Morin: Tout compte fait, M. le Président, je pense qu'il faut donner un sens au mot "**peut**" dans le sens de pouvoir. Si la Commission refusait de représenter quelqu'un sans raison, elle pourrait quand même se voir contestée. Parce que le terme "peut" peut avoir un sens plus large que peut à sa guise. Ça veut dire que la Commission a le pouvoir de... Donc, presque implicitement l'obligation, si les conditions reliées à la cause sont remplies.

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

M. Morin: Ça pourrait aller jusque-là.

Le Président (M. Joly): Donc, nous allons disposer de l'amendement. Est-ce que l'amendement à l'article 57 paragraphe 4°, tel qu'introduit par l'article 123... l'article est adopté?

M. Bourbeau: Adopté.

Mme Harel: Il y a un amendement.

Le Président (M. Joly): L'amendement, là. On parle...

M. Bourbeau: Oui, c'est bien ce que j'ai compris, l'amendement.

Mme Harel: Remplacer le mot... par le mot...

Le Président (M. Joly): Non. Là, M. le ministre, vous devez être certain, là.

M. Bourbeau: Ah non! M. le Président. L'amendement de l'Opposition n'est pas accepté.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: M. le Président, je m'excuse!

Le Président (M. Joly): C'est le "peut" et le "**doit**", là!

M. Bourbeau: Non, M. le Président, l'amendement n'est pas accepté.

Le Président (M. Joly): Non.

Mme Harel: Il est rejeté?

Le Président (M. Joly): Rejeté...

M. Bourbeau: D'ailleurs, je suis sûr que mes collègues ici auraient voté contre...

Le Président (M. Joly): Donc, est-ce que l'article 57 est adopté?

Mme Harel: Sur division.

Une voix: Tel qu'amendé.

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

Mme Harel: Qu'est-ce que vous diriez si on ajournait jusqu'à 20 heures?

Des voix: Suspendre.

Mme Harel: Suspendre, excusez!

Le Président (M. Joly): Non, on va ajourner.

Mme Harel: Ajourner?

Le Président (M. Joly): On va suspendre. C'est ça, vous avez raison. C'est l'ordre de la Chambre. Donc, nous allons ajourner nos travaux à 20 heures.

Une voix: Suspendre!

Le Président (M. Joly): Suspendre nos travaux jusqu'à 20 heures, ce soir, dans la même salle. C'est ça? C'est certain que c'est dans la même salle. C'est certain que c'est dans la même salle?

Une voix: Oui.

Le Président (M. Joly): Parce qu'on a un caucus.

Une voix: Oui, demain, c'est un...

(Suspension de la séance à 18 h 20)

(Reprise à 20 h 14)

Le Président (M. Joly): Bonsoir à tous. Nous reprenons nos travaux. Nous avons adopté l'article 57. J'appelle donc l'article 58.

Délai de recours relatif aux congés de maternité ou parental

M. Bourbeau: L'article 58, M. le Président, a pour but d'assurer les salariés qu'ils continuent de bénéficier, durant au moins 20 semaines, de la présomption de pratique interdite si une mesure disciplinaire ou discriminatoire survient après leur retour d'un congé de maternité ou d'un congé parental. Alors, comme vous l'avez bien saisi, cela vise à décourager les pratiques abusives de la part de certains employeurs peu scrupuleux qui utilisent des prétextes pour contourner la loi peu après le retour d'une personne d'un congé de maternité ou encore d'un congé parental. Je vous rappelle, M. le Président, mais à vous je n'ai pas à le faire, mais pour ceux qui ne seraient pas parfaitement informés de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, que l'article 228 de cette loi de même que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles à l'article 755 vous vous en souvenez, M. le Président - accordent la même protection pour un délai de six mois après l'exercice d'un droit conféré par la loi. Enfin, je signale qu'il n'y a aucun changement ici par rapport à l'avant-projet de loi.

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

Mme Harel: M. le Président, nous avons reçu un avis de la Commission d'accès à l'information du Québec concernant cet article 123.2,

donc concernant l'article 58 du projet de loi qui modifie en introduisant un article 123.2. Dans cet avis. Adopté, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Article 58, adopté. J'appelle l'article 59.

M. Bourbeau: Le paragraphe premier...

Mme Harel: À l'article 58, c'est l'article 123.2.

Le Président (M. Joly): Ah bon! vous êtes toujours au premier paragraphe.

Mme Harel: Oui, toujours au premier, l'article 123.2.

Le Président (M. Joly): Excusez! Ah bon! Donc, le premier paragraphe de l'article 58, soit l'article 123.2, est adopté.

M. Bourbeau: J'avais cru comprendre que l'article 58 était adopté.

Le Président (M. Joly): Oui, c'est ça. Je m'excuse, Mme la députée.

Mme Harel: Excusez-moi. J'ai dû faire une confusion, mais c'était l'article 123.2.

Le Président (M. Joly): Alors, nous sommes rendus à l'article 123.3. M. le ministre.

Assistance au règlement des litiges

M. Bourbeau: Cet article a pour but de permettre à la Commission de nommer une personne qui aidera les parties à régler elles-mêmes leurs litiges et il assure la confidentialité de leurs échanges avec cette personne dans le cas des plaintes à rencontre d'une pratique interdite.

M. le Président, vous serez d'accord avec moi, je pense, que cette mesure favorise la déjudiciarisation des plaintes et leurs solutions à moindre coût et dans les meilleurs délais. Elle assure aussi la crédibilité du processus de médiation. Elle répond aux attentes exprimées principalement par les milieux patronaux. Je vous signale, finalement, que le dernier alinéa reprend en substance l'article 57.1 du Code du travail concernant les conciliateurs.

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

Mme Harel: Alors, là, M. le Président, il y a donc cet avis de la Commission des droits sur cet alinéa, doit-on dire, de l'article 58 qui réfère à l'article 123.3, ce paragraphe de l'article 58, et la Commission d'accès à l'information à

l'égard de ce que s'apprête à faire le gouvernement en ne remettant pas en question les objectifs poursuivis, mais les modalités pour y arriver, parce que la loi d'accès fait valoir que bien d'autres organismes publics utilisent la médiation pour régler des plaintes, mais que ces organismes ont pu jusqu'à maintenant aménager, finalement, leur fonctionnement dans le cadre de la loi d'accès. D'ailleurs, je crois qu'il y a eu la semaine dernière une conférence de presse de la Ligue des droits et libertés qui **critiquait** trois projets de loi devant le Parlement durant la présente fin de session, le projet de loi 102 présenté par le ministre de l'Éducation, le projet de loi 97 et le projet de loi 108. Et le projet de loi 108, c'est le Code de la sécurité routière pour les renseignements nominatifs qui y sont réclamés.

Le Président (M. Joly): Sur les permis, puis tout ça.

Mme Harel: Et ce qu'on fait valoir, c'est que... Bon, la Commission d'accès à l'information prend bien soin de dire qu'elle comprend que l'objectif, c'est de garantir à toutes les parties que les documents qui vont être soumis à la Commission des **normes** sur une base volontaire ne seront pas accessibles autrement en fait, mais le seront uniquement à la Commission, mais considère que c'est un précédent **dangereux**. En fait, c'est le terme même qu'utilise la Commission. C'est un précédent dans le sens qu'il accorde à la Commission des normes du travail le pouvoir de restreindre la divulgation des documents relatifs à un sujet aussi vaste et à des fins non **limitativement** décrites et que c'est une façon de restreindre le droit d'accès sans préciser les documents que la restriction vise. La Commission d'accès à l'information considère que, tel que formulé, l'article 123.3 permet à la Commission des normes de ne pas avoir à justifier légalement ses refus d'accès aux documents et qu'il s'agit là d'un privilège absolu puisque ces refus ne sont pas susceptibles de révision devant un tribunal indépendant, en l'occurrence la Commission d'accès à l'information. Elle considère qu'une telle disposition brise l'uniformité du régime général d'accès, puis restreint la prépondérance. Alors, avant de poursuivre avec toutes les critiques qui en ont résulté, notamment celles de la Ligue des droits, je voudrais demander au ministre quelle suite il a donnée à cet avis de la Commission d'accès? Est-ce qu'il entend modifier le libellé? Est-ce qu'il y a eu des contacts entre le contentieux et le conseil, comme ça a été le cas, en tout cas, à l'Éducation, pour reformuler les dispositions? Je dois vous rappeler que votre..

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

Mme Harel: ...collègue des Transports a

retiré les dispositions incriminées.

M. Bourbeau: M. le Président, on sait le grand respect que j'ai pour la Commission des droits de la personne et...

Mme Harel: Celles-là, c'est le Conseil d'accès à l'information.

M. Bourbeau: Oui, je m'excuse, M. le Président, j'allais dire: et pour les autres organismes, évidemment, comme le Protecteur du citoyen et la Commission d'accès à l'information qui est, bien sûr, ce dont on parle aujourd'hui. C'est le trio, M. le Président, avec lequel je négocie de façon perpétuelle, continuellement.

Le Président (M. Joly): Le Protecteur du citoyen aussi.

M. Bourbeau: Oui, je l'ai dit. Je suis tellement conscient de l'importance de rapprocher nos points de vue de ceux de ces organismes-là que nous avons une équipe au ministère qui ne fait que ça, M. le Président, engager le dialogue avec le Protecteur du citoyen, la Commission d'accès à l'information, la Commission des droits de la personne, tenter de voir dans quelle mesure nos politiques, nos programmes peuvent être acceptables et se rapprocher des objectifs de ces organismes que je vénère beaucoup, il va sans dire.

Nous entretenons, je dirais, un commerce continu avec eux et les instructions que nous donnons à nos fonctionnaires, M. le Président, c'est d'ouvrir les portes et les livres à tous ces gens de façon à ce que l'on puisse éventuellement en venir à donner le meilleur service possible à nos clientèles dans le plus grand respect des droits de nos clients. Et ça, je pense que même le Protecteur du citoyen, dans son dernier rapport, a reconnu les efforts importants que nous faisons au ministère. Je voudrais, à titre d'exemple, souligner que la dernière fois que la Commission d'accès à l'information m'a adressé des remarques pour un projet de loi, c'était lors de la dernière session. Et, M. le Président, la députée de Maisonneuve se souviendra que nous avons négocié avec la Commission et, finalement, d'un avis négatif nous avons obtenu un avis positif.

Mme Harel: En modifiant.

M. Bourbeau: En modifiant, oui, forcément. Nous modifions. Alors, M. le Président, là-dessus, je pense que notre dossier est vierge, il est impeccable. Nous faisons toujours le maximum d'efforts pour nous rendre aux demandes dans la mesure, évidemment, où nos objectifs peuvent être respectés. Dans le cas présent, ici, c'était difficile, parce qu'on n'avait pas beaucoup d'alternatives. Nous voulons nommer un médiateur

pour tenter de régler des problèmes avant que ça se rende en cour et il fallait décider si, oui ou non, les documents vont être confidentiels ou pas. C'est ça, la question. Alors, de la même façon qu'une porte ne peut pas être à la fois ouverte et fermée, M. le Président, de la même façon on ne peut pas dire que c'est accessible ou pas accessible. Il fallait prendre une décision.

Alors, il ne faudrait pas penser que le ministère rejette du revers de la main la demande de la Commission d'accès à l'information. Je dirai qu'on doit bien réaliser que si un employeur et un travailleur sont à couteaux tirés au sujet d'une décision de l'employeur, par exemple visant à congédier l'employé, et qu'une médiation s'installe, si chacune des parties sait que l'autre partie peut être forcée éventuellement de donner à l'autre les documents qu'elle a en main, il est bien possible, probable que le médiateur ne verra pas grand-chose. Parce que si le médiateur ne peut pas garantir à chacune des parties la confidentialité des confidences qu'elles vont lui faire - vous excuserez le jeu de mots - chacune des parties ne voudra pas livrer au médiateur des renseignements, des pièces, des documents, sachant que l'autre partie peut éventuellement se procurer les documents et les utiliser contre elle, dans une poursuite judiciaire, par exemple. Alors, on risque de voir une médiation qui n'ira pas très loin. C'est donc de l'essence même d'une médiation qu'elle soit confidentielle et protégée.

Et, à ce sujet-là, je dirai qu'il y a de nombreux précédents. Par exemple, dans le Code du travail, le législateur a adopté des dérogations à la Loi sur l'accès à l'information dans trois situations semblables. À l'article 57.1 du Code du travail relatif à la conciliation dans le cadre de la procédure des négociations de conventions collectives, on a permis une dérogation à la Commission d'accès à l'information. À l'article 127 du Code du travail relatif à la conciliation entreprise par la Commission des relations de travail, là encore, on a accepté une dérogation à la Loi sur l'accès à l'information pour permettre que ça ne puisse pas faire l'objet d'accès, les documents qui sont en cause. Et, finalement, à l'article 93 de la Charte des droits et libertés de la personne, que connaît encore mieux que moi la députée de Hochelaga-Maisonneuve, relatif aux programmes d'accès à l'égalité, là encore, M. le Président, on a accepté de faire une dérogation à la Loi sur l'accès à l'information. Ce sont des situations identiques, pratiquement, à celle que nous avons devant nous.

(20 h 30)

Donc, ce n'est pas la première fois, loin de là, qu'on permet des dérogations à la Commission d'accès dans des situations, justement, de médiation, de conciliation. Il y a même, je dirais, un genre de jurisprudence qui s'est établi là, de pattern. Donc, de là, M. le Président, vous comprendrez ma surprise de recevoir l'avis négatif de la Commission d'accès à l'information.

J'étais, quant à moi, convaincu que la Commission d'accès, reconnaissant ces situations qui existent présentement, ces droits acquis, pratiquement, continuerait, dans une grande logique, dans une grande cohérence, à faire en sorte qu'on puisse obtenir une dérogation.

Maintenant, je dois dire que nous avons également été informés que le secrétariat du comité de législation considère opportun que cette **dérogation** soit introduite dans la Loi sur les normes. C'est un autre fait qui nous a incités à opter pour la dérogation. Maintenant, je dois dire que le ministre, aussi, des Communications, qui est le grand défenseur de sa loi, a convenu par écrit, d'accepter la dérogation. Il ne s'est pas opposé; au contraire, il a reconnu que, dans les circonstances présentes, il pouvait y avoir une dérogation.

Dans ces conditions-là, M. le Président, et bien que j'aie beaucoup de respect et d'intérêt pour la Commission d'accès à l'information, je dois dire que, ne voulant pas heurter de front la Commission, mais, d'autre part, voulant faire en sorte qu'on puisse diminuer le nombre de querelles - même de recours judiciaires ou, enfin, devant les commissaires du travail - relatives à des différends entre des employeurs et des travailleurs, voulant minimiser ces cas-là et voulant favoriser la médiation et la conciliation, j'en viens à la conclusion, finalement, qu'il est dans l'intérêt des travailleurs et des employeurs que cette dérogation-là soit maintenue, plutôt que peut-être de faire plaisir à la Commission d'accès à l'information et de risquer de judiciariser indûment le dossier. En gros, M. le Président, voilà la position que j'ai retenue.

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

Mme Harel: D'abord, M. le Président, assurons le ministre que la poursuite d'un objectif comme celui qu'il invoque, à savoir **que** le médiateur nommé avec l'accord des parties soit tenu à la confidentialité des renseignements ou des informations qui lui sont transmis, ça, je pense que personne ne met ça en doute, y compris la Commission d'accès à l'information elle-même.

Dans son avis, la Commission dit bien ceci: "La Commission comprend que l'effet escompté de la dérogation est, notamment, de garantir aux parties que **les** documents qu'elles soumettent à la Commission des normes du travail sur une base volontaire ne puissent, par ailleurs, être accessibles." Et ce que la Commission ajoutée, c'est: "Or, d'autres organismes publics utilisent la médiation pour régler des plaintes. Ces organismes ont pu, jusqu'à présent, bien aménager leurs fonctions dans le cadre de la Loi sur l'accès." Et la Commission dit ceci: "La Commission estime que les différentes restrictions de la Loi sur l'accès devraient amplement suffire pour protéger

les intérêts que cette disposition semble vouloir sauvegarder." Donc, ce que la Commission dit, c'est que l'objectif de sauvegarder la confidentialité est un objectif souhaitable, mais il n'est pas nécessaire. Parce que c'est une clause "nonobstant", là, dans le fond; le mot n'est pas là, mais c'est le même effet. C'est, finalement, le dernier paragraphe de l'article 123.3 qui dit: "Malgré l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, nul n'a droit d'accès à un tel document."

Alors, je voudrais savoir du ministre - puisqu'il juge cela suffisamment important pour hisser - si vous me permettez l'expression - la Loi sur les normes au-delà de la Loi sur l'accès, c'est à ça que revient la portée de l'article 123.3 - pourquoi il a jugé que les différentes restrictions de la Loi sur l'accès n'étaient pas suffisantes. Alors, j'aimerais qu'il s'explique là-dessus. Il va peut-être nous convaincre, parce que ce n'est pas parce qu'on demande un document à la Commission qu'on l'obtient.

Vous ne savez pas, M. le Président, combien de documents gouvernementaux j'ai pu demander à la Commission d'accès à l'information et que je n'ai toujours pas reçus, notamment en matière de réforme d'aide sociale. J'ai même demandé la partie accessible au public du mémoire déposé au Conseil des ministres d'une réforme, qui est en vigueur depuis six mois, mais qui est adoptée depuis deux ans, et je l'attends toujours, M. le Président. Or, vous voyez que ce n'est pas parce qu'on demande qu'on obtient.

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

M. Bourbeau: Tous les documents ne sont pas disponibles. Les mémoires au Conseil des ministres ne sont pas tous disponibles. Il y a des mémoires qui n'ont pas de partie accessible au public et la députée de Hochelaga-Maisonneuve aurait dû m'en parler avant. Je lui aurais dit qu'un mémoire, par exemple, concernant la sécurité du revenu, comme 50 % des dépenses sont remboursables par le gouvernement fédéral, il y a des implications pour le fédéral et, donc, ce n'est pas accessible. C'est exclu.

Mme Harel: Alors, vous voyez, M. le ministre. Je vous avais écrit, pourtant, pour avoir ce document et votre ministère m'avait dit non. Et c'est en vertu de ce refus que je suis allée devant la Commission d'accès.

M. Bourbeau: Oui, mais je présume que vous ne l'avez pas eu plus, parce que ce n'est pas accessible.

Mme Harel: Non, c'est ça, je ne l'ai pas eu plus. Alors, j'en conclus donc, de par ma modeste expérience, que ce n'est pas parce qu'on

demande un document qu'on l'obtient.

M. Bourbeau: Non, mais c'est parce que ce n'est pas accessible à cause des relations fédérales-provinciales. Il y a une exclusion dans la loi.

Mme Harel: Ah! parce que le fédéral, automatiquement, exclut tout document qui le concerne.

M. Bourbeau: Non, c'est-à-dire que pour tout document qui traite de relations entre le gouvernement du Québec et un autre gouvernement étranger, il y a une exclusion de prévue dans la loi.

Mme Harel: Le gouvernement étranger étant le gouvernement canadien?

M. Bourbeau: "Étranger", le mot est peut-être fort un peu, là. C'est le gouvernement du Canada.

Mme Harel: Vous y venez. On sent que ça vous travaille.

M. Bourbeau: Vous sentez que ça vient, là?

Mme Harel: Ha, ha, ha! Allez-vous avoir des belles fêtes de Noël dans votre famille?

M. Bourbeau: Oui, excellentes, comme toujours. Je l'espère bien.

Mme Harel: Donc, on convient aussi que la Commission d'accès ne donne pas accès à tous les documents.

M. Bourbeau: Elle respecte sa propre loi.

Mme Harel: Oui, c'est ça. Et en quoi la loi d'accès ne suffisait-elle pas, dans les circonstances?

M. Bourbeau: M. le Président, je pense qu'on est sur la même longueur d'onde, pour une fois, la députée de Hochelaga-Maisonneuve et moi. On convient tous les deux, si je comprends bien ce qu'elle dit, que les documents en question, on ne doit pas y avoir accès pour favoriser la médiation. La députée de Hochelaga-Maisonneuve dit: Bon, très bien, mais vous n'avez pas besoin de mettre une dérogation; la loi devrait être suffisante. Moi, si on peut me convaincre que la loi est suffisante, je vais retirer mon article, sauf que les gens qui m'entourent me disent qu'il y a de fortes chances que les exceptions dans la loi ne soient pas suffisantes pour soustraire à la communication tous les documents relatifs à la conciliation.

Alors, à ce moment-là, il y a un sérieux doute. Il est possible que dans d'autres organ-

mes on ait de la médiation et qu'on n'ait pas cette protection-là et que personne n'ait jugé bon de demander accès à des documents confidentiels. Alors, à ce moment-là, le problème ne s'est pas posé. Mais nos gens, enfin, nos experts pensent que ce n'est pas étanche et qu'il pourrait y avoir, si une demande était faite, ordonnance de produire des documents, ce qui ferait en sorte de diminuer la relation de confiance qu'il doit y avoir ou d'anéantir même la relation de confiance qu'il doit y avoir entre les parties dans une médiation.

M. le Président, mis devant ces faits-là, je n'ai pas d'autres choses à faire que de répéter ce qui a déjà été fait, à quelques reprises, dans le domaine du travail, et je l'ai dit tantôt: Dans le Code du travail, à deux reprises, et dans la Charte des droits et libertés de la personne, on a, dans des cas de médiation, le gouvernement, le législateur même a accepté d'introduire une dérogation. Alors, je ne fais que suivre un sentier qui est déjà battu.

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

Mme Harel: J'aimerais bien, M. le Président, que le ministre dépose la lettre de son collègue, le ministre des Communications, dont il a invoqué la teneur tantôt.

M. Bourbeau: Est-ce que la députée de Hochelaga-Maisonneuve va demander à la Commission d'accès à l'information une copie de la lettre? M. le Président, je vais vérifier avec mon collègue. Je ne sais pas si je suis autorisé à...

Mme Harel: Ce n'était sans doute pas pour que ce soit... C'était sans doute public, le fait qu'il veuille, comme ça, vous assurer de son appui, ça ne devait pas être un appui en catimini.

M. Bourbeau: M. le Président, ce que je vais faire, je vais simplement vérifier avec mon collègue et je pourrai déposer sa lettre.

Le Président (M. Joly): Parfait. Je pense que c'est à la satisfaction de Mme la députée. Oui. S'il vous plaît? Est-ce qu'il y a d'autres...

Mme Harel: Est-ce que les journalistes sont aussi bien protégés que les arbitres à l'égard de la non-divulgaration? Oui, mais je me suis posé...

M. Bourbeau: Les médiateurs.

Mme Harel: Les médiateurs plutôt que les arbitres.

M. Bourbeau: M. le Président, je ne suis pas personnellement un expert relativement à la Loi sur l'accès à l'information, je ne saurais répon-

dre à cette question.

Mme Harel: Alors, si on pouvait suspendre, M. le Président, jusqu'à ce qu'on ait la réponse à la...

Le Président (M. Joly): Au dépôt de la lettre.

Mme Harel: C'est ça.

Le Président (M. Joly): Nous allons suspendre quelques minutes.

M. Bourbeau: On suspend l'article...

Mme Harel: On suspend l'article.

Le Président (M. Joly): Je m'excuse, l'article 123.3 introduit par l'article 58. J'appelle l'article 59.

Années de service continu donnant droit au recours à rencontre d'un congédiement

M. Bourbeau: M. le Président, le paragraphe premier a pour but d'abaisser, le 1^{er} janvier 1991, de cinq à quatre le nombre d'années de service continu donnant droit au recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante. Le paragraphe deuxième abaisse cette exigence à trois ans à compter du 1^{er} janvier 1992. Ce délai, M. le Président, a pour but de permettre aux employeurs d'ajuster leurs pratiques après avoir été suffisamment informés des nouvelles protections offertes aux salariés. Il améliore l'efficacité de ce recours par une amélioration de sa portée. Près de 53 % des non-syndiqués y auraient droit contre 42 % actuellement.

Mme Harel: Voulez-vous répéter les chiffres?

M. Bourbeau: M. le Président, je retire ces commentaires. Non, je ne les retire pas, je peux les garder.

Mme Harel: Combien, disiez-vous?

M. Bourbeau: Bon. 53 % des non-syndiqués auraient droit dorénavant au recours contre 42 % actuellement. Ça, M. le Président, c'est en abaissant de cinq à quatre et de quatre à trois. La nouvelle définition de "service continu" devrait aussi permettre un plus grand accès à ce recours. La quasi-universalité du recours à la suite d'une absence pour maladie ou accident, en vertu de l'article 122, accordera une protection importante aux non-syndiqués.
(20 h 45)

M. le Président, j'aimerais ajouter...

Le Président (M. Joly): Oui, M. le ministre, vous aimeriez ajouter un élément de plus à...

M. Bourbeau: ...un paragraphe, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Le plan double sécurité.

M. Bourbeau: Exactement, M. le Président. Alors, à l'article 59, je vous passe le papillon, M. le Président, il **vole** vers vous, comme vous voyez...

Le Président (M. Joly): Oui, je vois qu'il est bien entraîné.

M. Bourbeau: Je voudrais ajouter les paragraphes suivants à l'article 59. Alors, l'article 124 de cette loi est modifié: "3° par le remplacement, dans la quatrième ligne, du chiffre "30" par le chiffre "45". C'est pour éviter, M. le Président, d'obliger la députée de Hochelaga-Maisonnette à plaider pendant longtemps sur l'augmentation du délai. "4° par l'addition, à la fin, de l'alinéa suivant: "Si la plainte est soumise dans ce délai au Commissaire général du travail ou au ministre, le défaut de l'avoir soumise à la Commission ne peut être opposé au plaignant."

La première modification ajoutée a pour effet de permettre qu'une plainte à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante pourra être soumise dans un délai de 45 jours plutôt que de 30 jours selon la loi actuelle. La deuxième modification ajoutée vise à empêcher qu'un salarié perde ses droits s'il a transmis sa plainte de congédiement sans cause juste et suffisante au Commissaire général du travail ou au ministre plutôt qu'à la Commission. Une règle similaire existe déjà pour le dépôt des plaintes pour pratiques interdites à l'article 123 de la Loi sur les normes du travail.

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

Mme Harel: Alors, il y a beaucoup, beaucoup de choses à dire, M. le Président, concernant l'article 59 du projet de loi qui réfère à l'article 124 de la loi qui porte sur les pratiques injustes ou, en fait, plus précisément... Comment l'appellez-vous, l'article 124?

M. Parent (Richard): Sans cause juste et suffisante.

Mme Harel: Oui, mais vous ne dites plus des congédiements maintenant, vous dites pratiques... Congédiements? Parce que ça va quand même couvrir maintenant les suspensions et les déplacements ou seulement les congédiements?

M. Parent (Richard): Seulement les congédiements.

Mme Harel: Alors, vous vous rendez compte, M. le Président, il ne s'agit, donc, ni des mesures discriminatoires, ni des représailles, ni des suspensions, ni des déplacements, uniquement un recours contre les congédiements sans cause juste et suffisante, et c'est un des droits. Qu'est-ce que vous voulez? Tout le reste, vous pouvez bien dire à quelqu'un: Vous avez un catalogue de droits, madame ou monsieur. Et la personne va dire: Merci beaucoup, merci, vous êtes bien généreux. Mais, si je me fais congédier pour prétendre les exercices et droits, allez-vous être là? Et, là, vous dites: Bien, ça dépend si, en 1992, vous ferez partie des 53 % qui pourront dire oui ou pas. Parce que, s'il y a quelque chose qui répugne vraiment à l'entendement, c'est qu'on aille par étapes dans le fait qu'on fasse respecter des droits que contient une loi d'ordre public. Là, ce n'est pas peu de chose, on dit que les congédiements sans cause juste et suffisante, ça ne sera pas cinq ans de service continu, ça va être trois ans. Mais pas trois ans avec la mise en vigueur de la loi au 1er janvier. Le 1er janvier, il va y avoir plein de droits pour les salariés, mais des droits qu'ils ne pourront pas exercer à moins qu'ils prennent le risque que le ciel leur tombe sur la tête quand ils font prévaloir les droits qui viennent de leur être accordés. Puis là, on va dire: C'est de valeur, vous n'êtes pas dans la bonne année pour faire respecter les droits; non, cette année, c'est trois ans, mais pas maintenant. Moi, je trouve ça extrêmement dangereux, surtout que j'imagine déjà de l'information qui va circuler. Puis, comment vous pensez, vous, que le monde ne finisse pas par être complètement mélangé et surtout par absolument ne plus avoir confiance, mais ne plus avoir confiance du tout dans l'information qu'ils reçoivent? Parce qu'à moins d'être bien **sophistiqué**, puis d'être bien attentif à ce qui va se passer aux alentours des Rois, apprendre que ça va être trois ans... Parce que l'information, pensez-vous que ça va déjà dire, que ça va dire, là, que c'est trois ans, mais pas maintenant, que pour tout de suite c'est quatre ans et qu'après ça, dans un an ce sera trois ans. Ça va couper court l'information. L'information va dire que maintenant il y a un recours après trois ans. Je suis convaincue qu'il y a des gens qui vont se laisser prendre, convaincue. Et surtout si ça en coûtait... Vous savez ce que ça coûte à l'employeur? Ça coûte simplement de respecter les droits qu'il y a dans une loi. Ou bien il y a une cause juste et suffisante ou bien il n'y en a pas, n'est-ce pas?

Et s'il n'y en a pas de cause juste et suffisante, la première chose qui va se produire, c'est que la Commission ne va pas retenir la plainte. Ce n'est pas un tribunal avec un plaignant au civil qui peut, pour des questions

frivoles, réclamer à son voisin quelque chose qu'il ne lui doit pas, là. Ça, c'est un salarié qui va devant une Commission gouvernementale invoquer un droit qu'il aurait et il faut que ce droit soit suffisamment explicite pour que la Commission le retienne. La Commission, elle ne va pas prendre toutes les plaintes qui lui sont adressées et procéder. Les plaintes qui ne sont pas justifiées, mais c'est le commissaire du travail qui le décide, en première instance.

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

M. Bourbeau: Tentons de remettre le dossier dans une perspective plus canadienne, M. le Président.

Une voix:...

M. Bourbeau: Et je vous rappelle, pour faire plaisir au député de Verdun...

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: ...par exemple, que l'Ontario n'a strictement rien sur ce sujet, M. le Président, aucune espèce de protection. L'Ontario qu'on cite maintenant en exemple comme étant la province la plus avancée dans ce domaine et qu'on devrait suivre, dont on devrait suivre l'exemple, nous dit la députée de Hochelaga-Maisonneuve, à certains égards, l'Ontario n'a rien du tout, aucune espèce de protection contre les renvois. Deuxièmement, M. le Président, on nous cite souvent le rapport Beaudry en nous disant: Vous devriez vous inspirer du rapport Beaudry. Que nous disait le rapport Beaudry à ce sujet? Alors, M. le Président, voici ce qu'il nous disait: Recommandation V - comme dans Victoria, M. le Président - V-26a: "Que les articles 124 et suivants de la Loi sur les normes du travail soient amendés afin que ce recours soit accessible au salarié qui a trois ans de service continu ou plus." Alors, M. le Président, je pense que c'est quand même intéressant ce qu'on fait. On se rend aux recommandations du rapport Beaudry et on innove par rapport à l'Ontario.

Le Président (M. Joly): Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, est-ce que ces commentaires vous donnent satisfaction?

Mme Harel: Écoutez, M. le Président, c'est quand même étonnant que le ministre s'inspire des rapports d'une commission d'il y a cinq ans. Ce n'est pas étonnant. En fait, non. Parce que, dès que j'ai pris connaissance du projet de loi, tout de suite j'ai pu constater que c'était un projet de loi des années quatre-vingts, pas un projet de loi du marché de l'emploi des années quatre-vingt-dix puis de l'an 2000. Et, à la fin de nos travaux, je vais proposer, M. le Président, une révision dans la loi, une révision périodique

comme il existe dans toutes sortes d'autres lois et, comme le ministre a l'air de vouloir se laisser influencer par d'autres législations, il va sans doute accepter cette révision périodique. Vraiment, ce qui est intéressant, c'est qu'il n'invoque le contexte canadien, la pratique de nos voisins et le rapport Beaudry que lorsque c'est à la baisse, M. le Président. Quand il s'agit de dispositions qui obligeraient le ministre à modifier à la hausse l'ensemble des...

M. Bourbeau: C'est la députée qui le fait à ce moment-là. C'est la députée de Hochelaga-Maisonneuve qui le cite à ce moment-là.

Mme Harel: Mais il n'adopte pas mes amendements, M. le Président.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): Pauvre madame!

Mme Harel: N'est-ce pas? Écoutez, M. le Président, je vais vous avouer que je ne m'en plains pas vraiment parce que je ne pensais pas qu'il ferait autrement, pour vous dire la vérité.

Le Président (M. Joly): Donc, vous n'êtes pas déçue.

Mme Harel: Je pensais qu'il se laisserait plus influencer par ce qui se passe chez nos voisins ontariens. Je croyais qu'il se laisserait plus influencer. Moi, je vais vous dire le fond de ma pensée, je crois que le ministre...

M. Bourbeau: Enfin.

Mme Harel: ...quand il a réussi à convaincre ses collègues, dont une bonne portion, pour ne pas la quantifier, aurait tout simplement souhaité que cette réforme s'en aille là où vous pensez, en arrière du bureau de notre secrétaire ou, finalement, dans un dossier **tabletté**...

M. Bourbeau: Je regrette, ce n'est pas exact, M. le Président. J'ai été poussé par le caucus des députés libéraux, M. le Président, autant qu'on peut l'être...

Mme Harel: Oh!

M. Bourbeau: ...et surtout par ma collègue, la ministre déléguée à la Condition féminine.

Mme Harel: Ah! ça, je le crois.

M. Bourbeau: Et, M. le Président...

Mme Harel: Ah! ça, M. le Président, ça, vous pouvez être sûr que je suis entièrement d'accord.

M. Bourbeau: ...ça a été l'unanimité au caucus, M. le Président, vous vous en souvenez?

Mme Harel: Écoutez, M. le Président, disons-nous la vérité.

Le Président (M. Joly): Oui, plusieurs fois.

Mme Harel: S'il n'y avait pas eu le souffle chaud de Mme la ministre déléguée à la Condition féminine...

Le Président (M. Joly): C'est bien dit, ça.

Mme Harel: ...derrière le ministre...

Le Préskient (M. Joly): Le cou, le cou.

Mme Harel: Oui, c'est ça, là où vous pensez. S'il n'y avait pas eu...

M. Bourbeau: Mais ce n'était pas déplaisant du tout, M. le Président.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: Je suis convaincue que nous n'en aurions pas été où nous en sommes parce que, dans le fond, dans ce projet de loi 97, ce qu'il y a de plus progressiste, ce qu'il y a de plus novateur, ce qui nous distingue par rapport à la dimension canadienne, c'est sûr que ça vient de Mme la députée de Dorion et ministre déléguée à la Condition féminine.

M. Bourbeau: Je ne peux qu'abonder dans le sens de ce que vient de dire la députée de Hochelaga-Maisonneuve, M. le Président, et je ne saurais vous dire jusqu'à quel point la députée de Dorion et ministre déléguée à la Condition féminine a joué un rôle important...

Mme Harel: C'est sûr.

M. Bourbeau: ...dans la préparation de ce projet de loi, M. le Président.

Mme Harel: J'en suis convaincue, absolument.

M. Bourbeau: Et je l'ai secondée et elle m'a secondé, nous avons marché la main dans la main, M. le Président, je dois dire.

Mme Harel: Le seul regret que l'on ait, c'est qu'elle n'ait pas réussi, malgré qu'elle ait essayé, à vous convaincre sur bien d'autres aspects du projet de loi...

M. Bourbeau: M. le Président, la députée de Hochelaga-Maisonneuve...

Mme Harel: ...et je ne parlerai pas du temps

partiel...

M. Bourbeau: ...fait des spéculations, M. le Président.

Mme Harel: ...entre autres, je ne parlerai pas du temps partiel...

M. Bourbeau: La députée de Hochelaga-Maisonneuve...

Mme Harel: ...mais c'était tellement évident...

M. Bourbeau: La députée de Dorion est une personne responsable, M. le Président. C'est quand même faire la part des choses.

Mme Harel: Ne parlons pas en son nom parce qu'elle n'est pas parmi nous ce soir. Ne faisons que son éloge.

M. Bourbeau: Mais, M. le Président...

Mme Harel: Satisfaisons-nous de faire son éloge.

M. Bourbeau: ...il n'y a que ça à faire, M. le Président, je ne vois pas ce qu'on pourrait faire d'autre.

Mme Harel: Parce que, finalement, le reste, c'est d'une timidité, pour ne pas dire que c'est timoré. Dans un sens, je n'en veux pas aux auteurs du projet de loi, vous comprendrez bien. C'est des ajustements. Le courage ne peut pas venir de l'appareil, le courage ne vient que des élus, puis c'est normal. Et c'est pour ça que les élus ne restent pas longtemps, parce que la population tient à changer régulièrement pour ne pas qu'on s'enlise, n'est-ce pas, M. le Président? Et puis, vous voyez? Bon. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): Attention à vous, Mme la députée. Attention à vous, là, vous avez été oubliée. Ha, ha, ha!

Mme Harel: Il ne s'agissait pas là d'un simple ajustement, 11 ans après la loi, là, il aurait fallu un grand ménage. Je le répète, à part tout le chapitre sur les congés parentaux puis les congés de maternité, où la ministre s'est rendue là où elle pouvait amener son gouvernement, c'est-à-dire à des congés pas payés, mais quand même, il reste que, pour le reste, c'est des ajustements et on peut le constater, M. le Président, à l'article 59 qui est à l'étude présentement.

J'aimerais attirer l'attention du ministre sur la représentation qu'a faite la Commission des services juridiques concernant un aspect important du projet de loi, soit l'application de l'article 16. En fait, ce qui est en cause, selon la

Commission, c'est la date à partir de laquelle doit se compter le délai pour porter plainte à la Commission, ce délai qui, avec l'amendement déposé, deviendra un délai de 45 jours. La Commission des services juridiques nous dit que l'absence de référence à l'article 16 du Code du travail est importante puisque la théorie de la réception s'applique quant à la computation du délai de la plainte de l'article 124, alors que la théorie de l'expédition s'appliquera quant à l'article 123 de la loi.

(21 heures)

Le ministre peut en penser ce qu'il veut, mais il peut y avoir un état de confusion. Et la confusion, ça dessert toujours, finalement, les salariés. En pratique, par exemple un salarié qui va déposer la même journée, par la mise à la poste, deux plaintes distinctes et concurrentes basées sur les articles 123 et 124 de la Loi sur les normes du travail pourra voir rejeter sa plainte sur l'article 124 si la plainte n'a pas été reçue avant le 45e jour de son congédiement, tandis que la computation du délai, quant à l'article 123, va se faire à partir de la date de l'envoi figurant sur le timbre postal. Il s'agit d'une situation plutôt absurde, d'autant plus que la Cour d'appel a réglé dernièrement la question du cumul des recours quant aux articles 122, 123 et 124 et qu'elle a clairement permis les plaintes concurrentes. Alors, il y aura donc possibilité de plaintes concurrentes. Ça, c'était une décision de la Cour d'appel, Giguère contre Kenworth du Canada. Il y aura donc possibilité de plaintes concurrentes. Mais ces plaintes, soit pour congédiement sans cause juste et suffisante, soit pour congédiement illégal, vont, dans un cas, pouvoir être reçues si c'est le délai de l'envoi postal, l'oblitération, et, dans l'autre cas, ne pourront être reçues parce que...

Le Président (M. Joly): L'une, c'est la réception; l'autre, c'est l'oblitération.

Mme Harel: ...c'est la réception à la Commission des normes. Alors, il y aurait lieu de clarifier, certainement, dans le sens de l'article 16 du Code du travail. L'article 16 indique...

Une voix: Soumettre sa plainte et...

Mme Harel: C'est ça. Alors, ou le mettre à la poste. Alors, l'article 16 est assez précis, ce n'est pas la date de réception...

Le Président (M. Joly): L'oblitération.

Mme Harel: ...c'est la date de mise à la poste.

Le Président (M. Joly): La reine faisant foi de mandataire.

Mme Harel: Alors, ce qu'il faudrait, c'est

comme harmoniser les articles 123 et 124 pour que les délais de computation soient les mêmes. Et ce que la Commission des services juridiques propose, c'est de modifier l'article 124 pour y inclure le fait qu'il soit possible de soumettre sa plainte par écrit ou la mettre à la poste, pour qu'il y ait un délai, rigoureusement le même.

Le Président (M. Joly): Idéalement, c'est l'oblitération.

Mme Harel: Oui. Tous les auteurs de la jurisprudence ont admis le principe que la date de la mise à la poste est la date pertinente.

Le Président (M. Joly): Vous avez un président qui...

Mme Harel: A bon sens, hein? De temps en temps, les tribunaux optent pour le bon sens.

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

M. Bourbeau: M. le Président, j'ai devant moi la lettre de la Commission des services juridiques. Je dois dire qu'il ne semble pas que nous en ayons pris connaissance de ce côté-ci, peut-être par inadvertance. Je note, à la première page, que, dans sa lettre, la Commission dit: "Nous notons, par ailleurs, que certaines suggestions que nous avons apportées lors de l'avant-projet de loi ont été retenues par le législateur." Alors, M. le Président, déjà, on peut voir que la Commission des services juridiques nous rend hommage pour avoir tenu compte de ses propositions.

Mme Harel: Le mot "hommage" est un peu excessif.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): En fait, on peut vous louer.

Mme Harel: M. le Président, M. le ministre est tellement en manque...

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: ...de considération et de respectabilité sociales que, dès qu'il peut tomber sur deux lignes d'un avis d'une de nos grandes institutions québécoises, il est comme - comment dit-on, comment pourrions-nous dire... Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: M. le Président, je lisais entre les lignes, évidemment...

Le Président (M. Joly): Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: ...l'intention du rédacteur.

Le Président (M. Joly): Ha, ha, ha! On juge sur la perception, quoi.

M. Bourbeau: M. le Président, je suis sûr que le signataire était très satisfait qu'on ait amendé notre projet de loi. Je dois dire également que le point de vue qui est souligné par la Commission des services juridiques n'est pas dépourvu d'intérêt et qu'effectivement il **m'apparaît** qu'on aurait intérêt à harmoniser la procédure qui est prévue aux articles 123 et 124. Dans ce sens-là, M. le Président, je serais disposé à faire un tel effort d'harmonisation, soit que la députée de **Hochelaga-Maisonneuve** prépare un amendement que nous pourrions considérer adopter ou on pourrait demander aux gens qui m'entourent de le faire, c'est selon, étant donné notre grande ouverture d'esprit, M. le Président.

Alors, qu'est-ce que vous préférez qu'on le... Alors, M. le Président, je vais demander alors aux conseillers juridiques qui m'entourent de préparer un amendement pour harmoniser les deux articles. On pourrait peut-être suspendre aussi cet article-là.

Le Président (M. Joly): Oui, j'accède à votre suggestion, M. le ministre. Nous suspendons et l'article et l'amendement. J'appelle donc...

M. Bourbeau: Mais on était quand même en train de discuter d'un amendement. L'amendement que moi, je...

Le Président (M. Joly): L'amendement, oui, que vous aviez soumis vous-même ici, qui était l'ajout des paragraphes 3^e et 4^e.

M. Bourbeau: Et cet amendement-là demeure toujours, je vous signale.

Le Président (M. Joly): Oui, oui. C'est pour ça que je suspends l'amendement et je suspends l'article.

M. Bourbeau: Bref, vous suspendez tout, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Je suspends tout, mais je dois le désigner de façon à ce qu'il n'y ait pas d'équivoque. J'appelle l'article 60.

M. Bourbeau: Il s'agit là d'un amendement de concordance avec le recours à l'**encontre** des pratiques interdites en vue d'assurer la crédibilité de l'intervention de la personne chargée de rapprocher les parties en litige et de les aider à solutionner elles-mêmes leur différend. Il s'agit d'un ajout par rapport à l'avant-projet de loi.

Le Président (M. Joly): Merci, M. le ministre. Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, sur l'article 60.

Mme Harel: Oui. Je crois comprendre qu'à l'article 60 du projet de loi qui réfère à l'article 125 de la loi... Donc, l'article 125 porte sur la médiation.

Le Président (M. Joly): L'article 123 aussi, je pense, l'article 123.3.

M. Bourbeau: Ça veut dire que l'article 123, c'est le nouvel article 123.3, mais là, on amende l'article 125 de la loi actuelle.

Mme Harel: Comment se lirait l'article 125, tel que modifié par le projet de loi?

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

M. Bourbeau: "Sur réception de la plainte, la Commission peut nommer une personne qui tente de régler la plainte à la satisfaction des intéressés. La Commission peut exiger de l'employeur un écrit contenant les motifs du congédiement du salarié. Elle doit, sur demande, fournir une copie de cet écrit au salarié. Les deuxième et troisième alinéas de l'article 123.3 s'appliquent aux fins du présent article."

Le Président (M. Joly): L'article 123.3, c'est...

M. Bourbeau: L'article 123.3, M. le Président, c'est ceci: "La Commission peut, avec l'accord des parties, nommer une personne..."

Une voix: Les deuxième et troisième alinéas...

M. Bourbeau: Je m'excuse, M. le Président, ça c'est le premier. "Seule une personne n'ayant pas déjà agi dans ce dossier à un autre titre peut être nommée à cette fin par la Commission."

"Toute information verbale ou écrite, recueillie..." Enfin, c'est tout le paragraphe, M. le Président, le troisième paragraphe, qui est assez long.

Le Président (M. Joly): Oui, partait. Merci.

Mme Harel: Est-ce que ça va, mon collègue?

Le Président (M. Joly): C'est clair? Parfait. M. le député de Dubuc, vous **semblez** en accord? Oui.

Mme Harel: C'est-à-dire qu'évidemment, M. le Président, ça va être sur division parce que l'article 123.3 est déjà **suspendu**.

Le Président (M. Joly): Suspendu.

Mme Harel: Le ministre peut-il adopter l'article 60? Je ne pense pas, tant que l'article 123.3 n'est pas adopté.

Le Président (M. Joly): Mme la secrétaire? Est-ce qu'on peut présumer de?

Mme Harel: Je ne pense pas.

Le Président (M. Joly): Donc, nous allons suspendre l'article 60. J'appelle l'article 61.

Recours au commissaire général du travail

M. Bourbeau: M. le Président, les modifications suggérées par cet article ont pour effet que les plaintes de congédiement sans cause juste et suffisante seront entendues par un commissaire du travail plutôt que par un arbitre. L'article reformulé introduit aussi un délai de 30 jours pour déférer une plainte au Commissaire général du travail. Cela rend plus accessible le recours en cas de congédiement sans cause juste et suffisante en ne faisant plus assumer par les parties les honoraires d'un adjudicateur. Les commissaires du travail sont payés par le gouvernement, alors que les honoraires des arbitres sont à la charge des parties à parts égales. L'article, également, établit clairement un délai raisonnable et uniforme pour que la personne salariée puisse référer sa plainte à un commissaire du travail, et ça permet également à la Commission des normes du travail et aux employeurs de connaître la date de fermeture des dossiers relatifs à une plainte. C'est un changement par rapport à l'avant-projet de loi qui faisait en sorte que l'employé devait lui-même porter plainte au commissaire général du travail.

Maintenant, M. le Président, en ce qui concerne l'article 127 qui est également remplacé, là, l'amendement a pour but de conférer au commissaire les mêmes pouvoirs qu'un arbitre en matière de congédiement sans cause juste et suffisante. Et là, il n'y a aucun changement par rapport à l'avant-projet de loi.

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

Mme Harel: Oui, je me pose la question, M. le ministre. En fait, ça, c'étaient les dispositions contenues dans les articles 126 et suivants...

M. Bourbeau: Et 127.

Mme Harel: ...126 et 127, et qui portaient sur l'arbitrage. Et là, dorénavant...

M. Bourbeau: C'est ça.

Mme Harel: ...finalement, la même fonction va être remplie par un commissaire du travail...

M. Bourbeau: Exact.

Mme Harel: ...qui va avoir les mêmes pouvoirs, finalement, que l'arbitre avait. Il y a

aussi le même délai de 30 jours du dépôt de la plainte à la Commission, et là il y a un délai qui est raisonnable pour que le salarié demande à la Commission de déférer sa plainte au commissaire général du travail une fois que la période de médiation est complétée, si aucun règlement n'est intervenu. À l'article 125, pourquoi ne retrouve-t-on pas un délai, qui astreindrait la Commission, à partir du moment de la réception de la plainte, pour nommer un médiateur? Je trouve ça intéressant, le fait qu'il y ait un délai de 30 jours pour nommer un...

M. Bourbeau: Pour déférer.

Mme Harel: C'est-à-dire, si aucun règlement n'intervient dans les 30 jours du dépôt de la plainte. Il y a une plainte, la Commission peut nommer un médiateur, s'il n'y a aucun règlement dans les 30 jours de la plainte, le salarié peut demander à la Commission de déférer sa plainte à un commissaire. Donc, vous pensez qu'à l'article 125, ce n'est pas nécessaire d'ajouter un délai, parce que le délai de 30 jours de l'article 126 tient lieu de délai de médiation; ou la médiation a réussi dans les 30 jours, sinon le salarié a 30 autres jours pour demander à la Commission d'aller devant le commissaire du travail. M. le Président.
(21 h 15)

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

Mme Harel: Là, on est à 60 jours de la plainte. Il y a eu d'abord un premier 30 jours du dépôt pour permettre à la Commission de nommer, si elle le veut, un médiateur, mais à la demande des parties, c'est...

M. Bourbeau: C'est 45 jours pour porter plainte.

Mme Harel: 45 jours pour porter plainte. Mais sur réception de la plainte? Ça, c'est 45 jours de l'événement survenu.

M. Bourbeau: Du congédiement.

Mme Harel: Là, il y a une plainte. Là, la Commission a 30 jours pour...

M. Bourbeau: Pour la médiation.

Mme Harel: ...nommer un médiateur.

M. Bourbeau: Non, non, non, pour faire la médiation.

Mme Harel: S'il n'y a pas eu de médiation, s'il n'y a pas eu de règlement dans ces 30 jours de la plainte, là le salarié peut demander à la Commission d'aller devant le commissaire du travail. Mais la Commission, elle n'a pas de délai,

elle n'est astreinte à aucun délai pour nommer un commissaire. La Commission transfère au commissaire général du travail; c'est lui qui va désigner un commissaire, mais lui, il peut le faire... C'est quoi, actuellement, le délai d'usage?

M. Bourbeau: Je vais demander à Me Parent de répondre.

Le Président (M. Joly): Me Parent, je vous reconnais.

M. Parent (Richard): M. le Président, tel qu'on vient de le mentionner, la plainte est acheminée au commissaire général du travail qui, lui, nomme un commissaire-enquêteur, un commissaire du travail, pour entendre la plainte. Maintenant, dans quel délai le commissaire du travail lui-même nomme-t-il son commissaire? Je présume que ça doit dépendre probablement des époques et des possibilités qu'il a, du volume de plaintes qu'il peut recevoir et autres. Alors, ça me serait difficile de vous dire, de présumer, là, de ce que c'est exactement le délai. Je peux vous dire qu'en moyenne, de façon générale, habituellement les parties sont convoquées entre peut-être trois mois et six mois du dépôt chez le commissaire général du travail. Mais, exactement, quel est le détail des délais internes de cheminement du dossier à l'intérieur du bureau du Commissaire général du travail, je ne pourrais pas spécifier.

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

Mme Harel: Oui. Mon Dieu, M. le Président, il demeure que l'application de cette loi-là doit aussi nous préoccuper. Le commissaire va remplacer l'arbitre. Est-ce que c'est ainsi prévu, lors de la mise en vigueur de la loi, que le délai entre la date de la sentence arbitrale et celle du dépôt de la plainte, ce délai qui était très long, va être raccourci ou si la Commission, au mieux, pense pouvoir maintenir le même délai? Le délai entre la date du dépôt de la plainte et celle de la sentence arbitrale était de 231 jours. Ça, c'est un délai moyen, c'est-à-dire...

M. Bourbeau: 231 jours.

Mme Harel: Oui, sept mois, en fait, à peu près.

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

M. Bourbeau: M. le Président, on nous dit qu'en général les commissaires prennent de trois à six mois. On sait qu'un salarié a 45 jours pour porter plainte, 30 jours pour la médiation, encore qu'il n'y aura peut-être pas de médiation dans tous les cas, ce n'est quand même pas toujours. Alors, disons qu'il y a deux mois entre le

moment ou la fin qui est déferé. Alors, si le commissaire du travail prend trois mois, ça ferait cinq mois, 150 jours, c'est une amélioration par rapport au statu quo. S'il prend six mois...

Mme Harel: Trois mois. Attendez là. Ça, ce n'est pas pour sa nomination. Ça, c'est à partir du moment où il en est saisi. Mais quel est le délai entre la demande d'un salarié de référer à un commissaire puis la désignation d'un commissaire? Ça, c'est un délai que vous n'avez pas calculé.

M. Bourbeau: On me dit que ça fait partie du trois à six mois, les deux délais; c'est la même chose.

Mme Harel: Oui, mais l'arbitre, c'était 90 jours, la moyenne. La première journée d'audition avait lieu plus de 90 jours après la nomination. Alors, là, vous me dites... Est-ce que vous pouvez vraiment extrapoler à partir de la pratique des commissaires du travail, maintenant avec l'augmentation... À combien l'évaluez-vous, l'augmentation de dossiers, en réduisant à quatre puis, après, à trois années, puis en augmentant les recours possibles, notamment pour les congés parentaux, mais aussi pour les congés de maladie? Il va y avoir un volume de plaintes plus important. À combien évaluez-vous ce volume et y a-t-il des commissaires du travail dont l'engagement est prévu?

M. Bourbeau: M. le Président, je n'ai pas avec moi...

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

M. Bourbeau: On n'a pas ici les données là-dessus. Tout ce que je peux dire, c'est que le Conseil du trésor a prévu des crédits additionnels de 800 000 \$ pour le ministère du Travail pour l'engagement de commissaires additionnels pour entendre ces plaintes-là. Donc, on peut présumer que ce volume-là va être utilisé par ces commissaires-là.

Mme Harel: Ça prévoit l'engagement de combien de nouveaux commissaires, 800 000 \$?

M. Bourbeau: Sept ou huit, on me dit. Évidemment, ils ne seront pas tous payés 100 000 \$ par année, mais il y a les frais généraux.

Une voix: Les secrétaires.

Mme Harel: C'est certainement les secrétaires qui coûtent cher.

M. Bourbeau: Effectivement. Il y a les pupitres, les dactylos et les ordinateurs, les

avantages sociaux.

Mme Harel: Avec l'absence de dispositions sur l'équité salariale dans le projet de loi, j'imagine que les commissaires du travail sont des hommes et les secrétaires, des femmes.

Le Président (M. Joly): Ce peut être à l'inverse aussi, j'imagine, M. le ministre. Ce peut être à l'inverse.

M. Bourbeau: M. le Président, on engage autant de femmes que d'hommes maintenant. Il y a même une faveur pour les femmes.

Mme Harel: Ah bon! Combien y a-t-il de commissaires du travail au total?

M. Bourbeau: On a même une politique, vous savez, on encourage l'embauche féminine. Combien? Écoutez, là, je ne saurais répondre. Ça ne dépend pas de moi, M. le Président. Je ne suis pas le ministre responsable du Travail, heureusement.

Mme Harel: Mais combien y a-t-il de commissaires du travail?

M. Bourbeau: M. le Président, je vais poser la question à mon collègue, le ministre du Travail, et je donnerai la réponse à la députée de Hochelaga-Maisonneuve dès que je l'aurai.

Mme Harel: Demandez-lui donc en même temps combien de femmes sont commissaires du travail.

M. Bourbeau: Très bien. J'en prends note.

Le Président (M. Joly): Une question à deux volets.

Mme Harel: Je suis sûre que ça va intéresser Mme la ministre déléguée à la Condition féminine qui va revenir...

M. Bourbeau: Mme la députée pourrait peut-être poser la question en Chambre demain.

Mme Harel: ...très motivée de son voyage en Italie...

M. Bourbeau: Surtout quand elle va lire...

Mme Harel: ...et des discours qu'elle y a faits pour essayer de supplémenter ceux que le pape n'a pas faits. En avez-vous entendu parler?

Le Président (M. Joly): Non, contez-nous ça.

Mme Harel: On a parlé de ça à la radio aujourd'hui.

M. Bourbeau: Est-ce qu'on peut suspendre, M. le Président, deux secondes?

Mme Harel: Oui.

Le Président (M. Joly): Nous allons suspendre quelques minutes.

(Suspension de la séance à 21 h 26)

(Reprise à 21 h 27)

Le Président (M. Joly): Nous en sommes toujours à l'article 61.

Mme Harel: Voilà. Une autre question, M. le ministre. À l'article 123.3, vous avez introduit la médiation qui n'existait pas jusqu'à maintenant à l'égard des congédiements illégaux, qui était introduite seulement pour les congédiements sans cause juste et suffisante. Vous avez introduit la médiation sans introduire un délai, comme c'est le cas à l'article 126. Pourquoi?

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

M. Bourbeau: On n'a pas besoin de délai parce que, dans ce cas-ci, la plainte arrive directement chez le commissaire du travail et la médiation se fait en même temps que le commissaire du travail est saisi de la plainte. Dans le cas de l'article 124, c'est la Commission qui est saisie de la plainte et elle défère au commissaire du travail après la médiation. Dans le cas ici, la plainte est faite directement au commissaire du travail.

Mme Harel: Oui, mais pourquoi ne pas avoir prévu un délai de médiation au-delà duquel il y a donc...

M. Bourbeau: Déférence à la Commission?

Mme Harel: ...déférence, oui?

M. Bourbeau: C'est déjà déferé. C'est déjà déferé au commissaire; le commissaire en est déjà saisi.

Mme Harel: Oui, mais, à ce moment-là, il y a quand même le délai de 30 jours à l'article 126, pour qu'il y ait médiation. Là, même si c'est déferé au commissaire, je le crois, mais il n'y a pas de délai de médiation.

M. Bourbeau: Comme la plainte est déjà rendue chez le commissaire, il n'y a pas d'intérêt à mettre un nombre de jours maximum ou minimum pour la médiation. La médiation se fait tant et aussi longtemps que le commissaire n'a pas commencé à entendre la plainte.

Mme Harel: Et il n'y a aucun délai pour qu'il entende la plainte.

M. Bourbeau: Non, il n'y a pas de délai; ça dépend du Commissaire général, évidemment.

Mme Harel: Mais pourquoi avoir prévu un délai, alors, à l'article 126?

M. Bourbeau: Parce qu'on retardait indûment le moment où le commissaire pouvait commencer à faire son travail. Si on n'avait eu aucun délai lorsque la plainte était à la Commission, on aurait retardé indûment l'audition de la plainte par le commissaire. Tandis que dans le cas qui nous concerne présentement, la plainte est déjà rendue chez le commissaire; donc, on n'a pas intérêt à mettre un délai. On peut laisser le temps courir jusqu'à ce que le commissaire se mette au travail.

Mme Harel: La personne que la Commission va nommer pour servir de médiateur dans le cas de l'article 125, quelle sera-t-elle? Un employé de la Commission?

M. Bourbeau: "Seule une personne n'ayant pas déjà agi dans ce dossier à un autre titre peut être nommée à cette fin par la Commission." C'est l'article 123.3, deuxième paragraphe.

Mme Harel: Bon, attendez. Là, j'essaie de comprendre. En vertu de l'article 125 - la question était en vertu de l'article 125 - "la Commission peut nommer une personne qui tente de régler la plainte..

M. Bourbeau: Oui.

Mme Harel: ...à la satisfaction des intéressés." Là, ce n'est pas avec l'accord des parties; parce que congédiement illégal, c'est avec l'accord des parties.

M. Bourbeau: C'est prévu dans ce cas-là, mais, dans ce cas-ci, il n'est pas nécessaire d'obtenir l'adhésion des parties.

Mme Harel: Pourquoi? Comment peut-on penser que la médiation va réussir si ce n'est pas avec l'accord des parties?

M. Bourbeau: Je peux réussir quand même. Il arrive parfois que des médiateurs ne soient pas nommés par les parties ou avec leur accord et réussissent quand même à les rapprocher.

Mme Harel: Oui, mais pourquoi avoir demandé l'accord des parties à l'article 123.3?

M. Bourbeau: Ça, c'est une excellente question. M. le Président, la réponse est la suivante. On aurait dû faire l'harmonisation sauf

qu'on n'a pas touché l'article 125 où le médiateur était nommé sans le consentement des parties. L'article 125 dit: "Sur réception de la plainte, la Commission peut nommer une personne qui tente de régler la plainte à la satisfaction des intéressés." Alors, comme on n'a pas touché cet article-là, on n'a pas ajouté à cet article-là ce qu'on aurait dû faire, c'est-à-dire que ça doit se faire avec le consentement des parties, comme on a fait, évidemment, à un autre article, 123.3.

Alors, M. le Président, on va amender l'article 125 pour le rendre conforme à l'article 123.3, c'est-à-dire ajouter que la médiation pourra se faire avec l'accord des parties et, d'ailleurs, le président de la Commission m'avise qu'on sollicite toujours l'accord des parties pour un médiateur.

Le Président (M. Joly): C'est ça. D'ailleurs, l'article 60 est déjà suspendu. Alors, j'imagine que vous allez préparer un amendement.

M. Bourbeau: Double suspension.

Le Président (M. Joly): Double suspension. Deux minutes de plus. Là, nous sommes toujours à l'article 61.

M. Bourbeau: Il a été suspendu, déjà?

Le Président (M. Joly): Non, l'article 61 est toujours très vivant, à l'étude.

M. Bourbeau: Très bien. C'était un "flash-back".

Le Président (M. Joly): Il comporte les articles 126 et 127.

M. Bourbeau: C'était un "flash-back" de la part de la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: À l'article 123.3, on nous dit que "seule une personne n'ayant pas déjà agi dans ce dossier à un autre titre peut être nommée à cette fin par la Commission". Vous venez de me dire qu'à l'article 123.3, c'est déjà un commissaire du travail qui est dans le dossier.

M. Bourbeau: Alors, on me dit que, pour traiter la plainte, oui, c'est entre les mains du commissaire du travail, mais pour la médiation, ça reste à la Commission. Il y a un dossier d'ouvert à la Commission et la médiation se fait à partir de la Commission.

Mme Harel: Alors, je vous pose la question. Pourquoi pas le délai de 30 jours? C'est une personne qui va agir au nom de la Commission, qui va faire la médiation, autant à l'article 123.3 qu'à l'article 126.

M. Bourbeau: C'est parce que, dans le cas

de l'article 123, les délais courent en même temps. Pendant que le commissaire du travail se concerte pour commencer à faire son travail, le médiateur peut travailler et il n'y a aucune perte de temps, en ce sens que la médiation se fait sans retarder le début de l'audition de la cause. Dans l'autre cas, la plainte loge à la Commission et, tant que la Commission n'a pas déferé la plainte au commissaire, il y a des délais qui courent. Alors, il ne faut pas les laisser courir trop longtemps, sans ça les délais vont être trop longs.

Mme Harel: Ce sont les mêmes attributions. Le transfert des attributions de l'arbitre se fait-il intégralement au commissaire du travail ou s'il y a des changements?

M. Bourbeau: Voulez-vous reposer votre question? M. le Président, je ne suis pas personnellement un expert en ce domaine. On va demander à Me Parent de répondre.

Mme Harel: Si le transfert des attributions de l'arbitre s'est fait intégralement au commissaire du travail ou si vous y avez apporté des modifications?

Le Président (M. Joly): Me Parent.

M. Parent (Richard): Ça s'est fait par le biais des modifications apportées par le projet de loi 97, plus particulièrement aux articles 60, 61, 62, 63 et 64. Les pouvoirs qu'avait alors l'arbitre vont être référés au commissaire général du travail lorsqu'il entendra une plainte qui vient de l'article 124 de la Loi sur les normes du travail.

Mme Harel: Très bien.

Le Président (M. Joly): Est-ce que l'article 61...

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Joly): Adopté. J'appelle l'article 62.

M. Bourbeau: Il s'agit là d'une modification de concordance, M. le Président, remplacer les mots "l'arbitre" par les mots "le commissaire du travail". Il n'y a aucun changement par rapport à l'avant-projet de loi.

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

Mme Harel: Alors, l'article 128 de la loi, qui est modifié par l'article 62 du projet de loi, porte sur les pouvoirs de l'arbitre. Il y a eu beaucoup de représentations pour que... Lorsque l'arbitre juge que le salarié a été congédié sans cause juste et suffisante - c'est là-dessus que

porte l'article 128 - il faut qu'il ait, finalement, procédé à l'enquête et qu'il ait jugé que le salarié avait raison. Ce qu'on souhaiterait, c'est que, dans ce qu'il peut faire, une fois qu'il a jugé qu'il avait raison, il puisse soit ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié ou de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire, ou prendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable.

Il y a cette réalité que les deux tiers des personnes qui gagnent leur cause sont, finalement, amenées à quitter leur travail trois mois après leur réintégration. Alors, ce qu'on souhaiterait, c'est qu'il y ait un choix qui soit offert, soit de réintégrer ou d'obtenir une indemnité - là, le choix est offert à l'arbitre; donc, ce sera le commissaire, j'imagine, qui va pouvoir reconduire ce choix - mais que le choix soit plutôt offert au salarié. En fait, c'est incroyable parce qu'il y a tout ce processus-là. On donne des droits en cas d'absence pour maladie, en cas d'absence pour grossesse, en cas d'absence pour toutes sortes de raisons ou, lorsqu'il y a des pratiques interdites, pour les motifs que quelqu'un veut éluder la loi. Là, on prévoit toutes sortes de recours. La personne, finalement, utilise tous ces recours, sans cause juste et suffisante. Dans le cas de l'article que l'on voit, en moyenne, elle va payer 3000 \$ d'avocat. Les frais d'avocat sont de 3000 \$. Elle n'aura plus de frais d'arbitrage à payer, mais elle va avoir en moyenne, en tout cas, toujours les frais d'avocat, tout ça pour réintégrer un emploi où la vie est insupportable et pour le quitter avant trois mois. C'est quand même les deux tiers. Il y a quand même là une sorte de réalité incontournable.

M. Bourbeau: Ce que vous aimeriez, si je comprends bien, c'est que le salarié puisse demander à un commissaire de ne pas ordonner sa réintégration, mais plutôt une compensation financière.

Mme Harel: Voilà!

M. Bourbeau: On me dit que ça se produit régulièrement dans les...

Mme Harel: Oui, oui, ça se produit régulièrement, mais pourquoi pas dans la loi alors? Pourquoi le choix ne serait-il pas offert? Il ne faut pas oublier que c'est un salarié qui est jugé avoir été congédié sans cause juste et suffisante.

M. Bourbeau: M. le Président.

Le Président (M. Joly): M. le ministre.
(21 h 45)

M. Bourbeau: Nous avons eu une discussion très intéressante ici entre gens de métier pour en venir à la conclusion qu'il ne serait pas souhaitable de modifier l'article 128, de limiter les pouvoirs de décisions du commissaire, étant

entendu que, d'une façon générale, dans la pratique, le commissaire tient toujours compte des représentations que lui fait le salarié ou son avocat et, lorsque le salarié demande non pas d'être réintégré, mais d'être compensé, la pratique est à l'effet que le commissaire conclut toujours dans ce sens-là. Évidemment, je parle du commissaire, mais, présentement, c'est un arbitre. Donc, les arbitres concluent, semble-t-il, dans ce sens-là et le commissaire devrait le faire aussi.

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

Mme Harel: Je vais vous demander d'appeler le vote, M. le Président. On vote contre, c'est tout. Sur division?

Une voix: Vote nominal?

Mme Harel: Non, non.

Le Président (M. Joly): Article 62, adopté sur division. J'appelle l'article 63.

M. Bourbeau: M. le Président, il s'agit là d'une modification de concordance qui est exactement semblable à celle de l'article précédent.

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

Mme Harel: Il s'agit de remplacer le mot "arbitre" par les mots "le commissaire du travail". C'est adopté.

Le Président (M. Joly): Adopté. J'appelle l'article 64.

M. Bourbeau: M. le Président, je suis étonné de la vitesse avec laquelle on adopte les articles, ici, depuis quelques instants. Le nouvel article 130 précise qu'il n'y a pas d'appel d'une décision rendue par un commissaire dans un cas de congédiement sans cause juste et suffisante. Je vous rappelle que, selon la règle actuelle, la décision d'un arbitre est sans appel. Il modifie la règle actuelle à l'effet qu'une décision du commissaire du travail est susceptible d'appel au tribunal du travail afin qu'elle soit dorénavant finale, comme une décision arbitrale, dans ce type de recours. Cela évite l'accroissement des délais et des frais juridiques. Il n'y a aucun changement par rapport à l'avant-projet de loi.

C'est pour le premier paragraphe, ce sont les commentaires relatifs à l'article 130. J'ai un commentaire aussi relatif à l'article 131, si la députée de Hochelaga-Maisonneuve veut entendre le commentaire tout de suite.

Le Président (M. Joly): L'article 131 ou 135,

M. le ministre?

M. Bourbeau: L'article 131. L'article 131 reformulé est essentiellement conforme à la pratique en vertu du Code du travail. Cependant, la Commission des normes du travail recevra copie de toutes les décisions des commissaires dans les cas de congédiement sans cause juste et suffisante. Les règles du bureau du Commissaire général du travail s'appliqueront dans les situations prévues actuellement aux articles 133 et 134 pour la conservation des dossiers et l'émission de copies certifiées conformes. Il n'y a aucun changement ici par rapport à l'avant-projet de loi.

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

Mme Harel: Si je comprends bien, la décision du commissaire est sans appel dans les cas de congédiement sans cause juste et suffisante.

M. Bourbeau: Exact.

Mme Harel: Dans les cas de congédiements illégaux, il y a une autre procédure qui est en place. Il peut y avoir des brefs d'évocation, il peut y avoir la série, la panoplie de recours, c'est ça? Pourquoi ne pas avoir envisagé qu'il y ait aussi le même, finalement, la même décision sans appel?

Le Président (M. Joly): Me Crevier.

M. Crevier: C'est toujours le cas, en vertu des dispositions qui protègent contre les pratiques illégales, il y a toujours appel au Tribunal du travail et ça, c'est constant dans n'importe quel recours qu'on examine. Dans le cas de l'article 124, on n'a pas voulu instaurer ce régime-là, parce que c'est quand même un peu différent de l'autre recours et on ne voulait pas que les délais d'appel s'ajoutent aux délais du commissaire, parce que, actuellement, c'est l'arbitre qui rend une décision et que la décision est sans appel. Les problèmes d'évocation que vous soulevez tantôt peuvent s'appliquer même à l'égard de l'article 124, comme ils peuvent s'appliquer aussi après la décision du Tribunal du travail; ça, c'est le pouvoir de supervision des tribunaux de droit commun, la Cour supérieure, et on ne veut pas l'éliminer.

Mme Harel: Une fois que la décision du commissaire est prise, quand vous dites qu'elle est sans appel, elle ne peut pas être soumise au pouvoir de surveillance de la Cour supérieure?

M. Crevier: Non. C'est-à-dire qu'il n'y a pas appel devant le Tribunal du travail, mais elle peut être soumise au pouvoir de surveillance de

la Cour supérieure en cas d'excès de juridiction ou d'interprétation déraisonnable. En fait, les motifs reconnus...

Mme Harel: Mais ce sont des motifs bien restreints.

M. Crevier: Ce n'est évidemment pas un appel, c'est une révision judiciaire et c'est beaucoup plus restreint, effectivement, qu'un appel.

Mme Harel: Oui, tandis que dans les cas de congédiements illégaux, il peut y avoir appel de la décision en révision devant le Tribunal du travail. Ensuite, pourquoi ne pas aussi avoir, dans ces cas-là, décidé que la décision du commissaire du travail, qui sera un commissaire du travail aussi, comment dire, compétent à juger les congédiements...

Une voix: Perspicace.

Mme Harel: Perspicace, voilà, qui sera aussi perspicace pour juger les congédiements sans cause juste et suffisante que pour juger les plaintes pour pratiques interdites, pourquoi ne pas avoir choisi de rendre cette décision-là sans appel?

M. Crevier: Effectivement, ça peut même être le même commissaire qui fait ces recours-là, les deux recours de ce genre-là. Ça s'inscrit, en fait, dans une longue tradition. Tous les recours en matière de pratiques illégales, que ce soit au Code du travail ou dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail, sont toujours appelables devant le Tribunal du travail et nous, on ne voyait pas de raison particulière, dans ce cas-ci, de déroger à cette longue tradition-là. Il faut dire qu'à l'article 122, actuellement, les pratiques interdites sont appelables devant le Tribunal du travail. On a choisi de ne pas remettre ça en question.

Mme Harel: Vous avez choisi?

Une voix: Le ministre a choisi.

Mme Harel: Est-ce que c'est un bon choix?

M. Bourbeau: Excellent.

Mme Harel: Je ne sais pas, je suis amenée à penser souvent que tout ce qui est dans les tribunaux administratifs, tout ce qui est susceptible d'être appelé sert souvent, aussi, de façon de faire durer, finalement, les causes. Il faut quand même avoir les moyens de ses droits, le moyen d'attendre, parce que la personne, pendant ce temps-là, n'a pas de rémunération. Les congédiements illégaux, 50 %, c'était pour grossesse. Ça veut dire que, pendant ce con-

gédiement, il n'y a pas un sou qui rentre. Là, il y a un délai, dit-on, de quoi maintenant, six mois, à peu près, dans les cas de congédiements illégaux, entre le dépôt de la plainte et la décision? Plus encore? 8, 12? Si, en plus, on peut aller en révision devant le Tribunal du travail et, après ça, aller en évocation, je vous dis que ça fait long pour la personne qui attend, finalement.

M. Bourbeau: C'est tout à l'honneur de la députée de Hochelaga-Maisonneuve, qui est avocate, de ne pas favoriser des procédures judiciaires pour le bénéfice de ses collègues avocats et avocates. Mais il me semble - moi qui ne suis pas avocat, M. le Président - que la députée de Hochelaga-Maisonneuve, d'abord, aurait intérêt à écouter ce que j'ai à dire et, deuxièmement, c'est dans l'intérêt des salariés de procéder comme on dit parce que, ou bien le salarié obtient satisfaction devant le commissaire et il ne va pas en appel, bien sûr, ou bien il n'obtient pas satisfaction et, là, il porte sa cause en appel. Comme les frais d'avocat sont défrayés par la Commission, le salarié n'a pas de coût pour aller en appel. Donc, à tout coup, il y gagne.

Mme Harel: Oui, c'est vrai. Vu sous cet angle-là, je trouve que le ministre avait fait un bon choix.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): Très bon plaidoyer. Donc, l'article 64...

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Joly): Adopté. L'article 65.

M. Bourbeau: On y arrive, M. le Président. On y arrive. L'annexe I doit être abrogée dû au fait que, selon l'article 2 du projet de loi, les normes du travail s'appliqueront dorénavant au gouvernement et à tous ses organismes.

Mme Harel: Ah bon!

M. Bourbeau: L'annexe I comportait la nomenclature d'un certain nombre d'organismes gouvernementaux ou **paragouvernementaux** qui devaient être régis par la Loi sur les normes du travail. Comme ils le sont tous maintenant, l'article devient inutile.

Le Président (M. Joly): Donc?

M. Bourbeau: Adopté.
(22 heures)

Le Président (M. Joly): Madame...

Mme Harel: Un instant. C'est la liste des

organismes. D'accord, adopté.

Le Président (M. Joly): Adopté.

Mme Harel: C'est un article de concordance.

Le Président (M. Joly): J'appelle l'article 66.

M. Bourbeau: L'article 66 du projet de loi apporte quelques corrections à la version anglaise en vue de la rendre conforme à la version française. Les articles 43 et 98, M. le Président, vous l'aurez noté, emploient l'expression "executive officers", qui veut dire "cadres supérieurs", alors que la version française parle de cadres, sans préciser lesquels. Il n'y a aucun changement ici quant au fond par rapport à l'avant-projet de loi.

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Joly): Adopté. J'appelle l'article 67.

Loi sur la fête nationale

M. Bourbeau: Cet amendement a pour objet de supprimer l'article 2 de la Loi sur la fête nationale et la référence à l'article 3 de cette loi, compte tenu que ce dernier article sera abrogé par l'article 68 du projet de loi. C'est un amendement de concordance. Il n'y a aucun changement par rapport à l'avant-projet de loi.

Mme Harel: Alors, ça, c'est l'ensemble des dispositions qui traitent de la Loi sur la fête nationale, que nous allons aborder jusqu'à l'article 70. C'est bien ça?

M. Bourbeau: C'est exact.

Mme Harel: À l'article 2 de la Loi sur la fête nationale, qui se lit ainsi: "Le 24 juin est un jour férié et chômé. Toutefois, lorsque cette date tombe un dimanche, le 25 juin est un jour chômé aux fins de l'application des articles..."

M. Bourbeau: 3 à 6.

Mme Harel: ...3 à 6", vous nous dites que, maintenant, on va lire...

M. Bourbeau: 4 à 6.

Mme Harel: ..."4 à 6" puisque l'article 3 serait abrogé. Et l'article 3 se lit ainsi...

M. Bourbeau: "Nul ne peut..."

Mme Harel: "Nul ne peut réduire le salaire d'un salarié en raison du fait que le 24 juin est un jour chômé." Pourquoi voulez-vous abroger cet article?

M. Bourbeau: Cette modification a pour objet d'abroger l'article 3 qui est inutile vu l'article 4 de cette loi qui établit le mode de calcul de l'indemnité pour cette fête. Il s'agit de faire disparaître les ambiguïtés relatives au mode de calcul de l'indemnité engendrées - Ange-André, M. le Président, c'est mon prénom, mon surnom - par le fait que les articles 3 et 4 de cette loi semblent établir deux modes de calcul.

Le Président (M. Joly): Ha, ha, ha! Ange-André! Elle est bonne. Je comprends là.

M. Bourbeau: Et l'article 69, M. le Président, c'est l'article où on précise le mode de calcul.

Mme Harel: Quel problème y a-t-il eu dans l'application de ces dispositions relatives au mode de calcul?

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

M. Parent (Richard): M. le Président, ce que nous retrouvons dans la Loi sur la fête nationale, ce qu'on retrouve encore avant l'amendement, c'est qu'à l'article 61 il était prévu que "nul ne peut réduire le salaire" parce que le 24 juin était un jour férié, et on prévoyait, à l'article 4, le mode de calcul de l'indemnité. Or, de ces deux articles, on pouvait retrouver, selon certaines circonstances, des distorsions où le calcul de l'indemnité, selon l'article 4 ou l'article 61, ne correspondait pas. Alors, c'est juste pour éviter, c'est pour que ce soit clair.

Mme Harel: Pour clarifier. On va procéder au vote, M. le Président. Ça va, mon collègue?

Une voix: Ça va?

M. Morin: Je ne suis pas sûr que ce soit juste ça, mais enfin.

Mme Harel: Il n'y a pas de modifications qui sont introduites quant à la portée de l'article. Ça reste toujours un jour chômé, férié et payé.

M. Parent (Richard): Oui, ça ne change pas l'article. En plus de ça, c'est une concordance qu'on apporte à la loi quant au jour férié. On a fait exactement la même concordance précédemment.

Le Président (M. Marci): Ça va?

Mme Harel: Ça va.

Le Président (M. Marci): M. le député de Dubuc, ça va?

M. Morin: Oui.

Le Président (M. Marcil): Adopté?

Mme Harel: Alors, l'article 67, adopté.

Le Président (M. Marcil): Adopté. J'appelle l'article 68.

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Marcil): Adopté. J'appelle l'article 69.

Mme Harel: On va aller au vote, puis on va revenir après.

Le Président (M. Marcil): Vous allez au vote? Est-ce que c'est un vote?

Une voix: Ce n'est pas un vote, c'est seulement un quorum.

Mme Harel: Ah bon! d'accord.

Le Président (M. Marcil): Un quorum. O.K. Donc, je répète. J'appelle l'article 69.

M. Bourbeau: Cette modification a pour objet de préciser le mode de calcul et d'indiquer que les heures supplémentaires ne doivent pas être prises en compte. Il n'y a aucun changement ici par rapport à l'avant-projet de loi.

Mme Harel: C'est là que l'on voit la possibilité de vraiment payer les jours fériés, même lorsque ces jours ne sont pas des jours ouvrables. Ça, c'est vraiment parce que le 24 juin est une fête qui, finalement, est rémunérée même si c'est un jour non ouvrable. Et on peut espérer qu'un jour, pas trop lointain, d'autres congés comme celui de Noël et le Jour de l'an vont pouvoir s'ajouter à celui que les travailleurs ont déjà, bénéficient déjà, le 24 juin.

M. Bourbeau: Nous continuons d'espérer.

Le Président (M. Marcil): Nous le souhaitons, madame.

Mme Harel: Moi aussi.

Le Président (M. Marcil): Est-ce que c'est adopté?

M. Bourbeau: Nous continuons d'espérer, M. le Président, mais, entre-temps, je souligne la faveur tout à fait particulière que le législateur veut apporter à la date du 24 juin, qui est la seule fête, évidemment, qui a ce statut spécial.

Le Président (M. Marcil): Est-ce que l'article 69 est adopté?

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Marcil): Adopté. J'appelle l'article 70.

Loi sur le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu

M. Bourbeau: L'article 70 vise à étendre au congé parental le pouvoir réglementaire actuel concernant le congé de maternité accordé, au gouvernement, par l'article 5.2 de la Loi sur le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu. Il n'y a aucun changement quant au fond par rapport à l'avant-projet de loi.

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

Mme Harel: Oui. Alors, l'article 5.2 de la loi porte sur l'allocation pour cause de maternité et stipule que le ministre peut, conformément aux normes que le gouvernement peut établir par règlement, verser une allocation à la salariée qui s'absente de son travail pour cause de maternité. Alors, là maintenant, c'est donc le congé "pour cause de maternité" qui est remplacé par "en congé de maternité ou en congé parental". Quelle autre modification y a-t-il?

M. Bourbeau: Le deuxième paragraphe, entre autres.

Mme Harel: "Les cas et les conditions donnant droit à l'allocation et ses modalités de versement".

M. Bourbeau: Ça complète le pouvoir de réglementation qui existait déjà à l'article 5.2.

Mme Harel: Qu'est-ce que vous voulez en faire de plus?

M. Bourbeau: Pour l'instant, rien. Mais on se donne la possibilité éventuellement d'agir dans ce domaine-là.

Mme Harel: Dans quel sens?

M. Bourbeau: Ça, M. le Président, on pourra peut-être attendre le retour de ma collègue, la ministre déléguée à la Condition féminine et à la Famille, qui, je ne vous le cache pas, aimerait bien pouvoir rapatrier le plus tôt possible le programme de maternité dont on a parlé ici précédemment, et, au moment où on sera prêts pour ce faire, on aura en main le pouvoir habilitant dans la loi.

Mme Harel: Alors, on aurait un amendement à proposer.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Marcil): Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, je vais recevoir votre amendement...

Mme Harel: Il ne faut jamais remettre à demain ce qu'on peut faire aujourd'hui, M. le Président.

Le Président (M. Marcil): C'est ce qu'on dit.

M. Bourbeau: Mais je ne suis pas sûr que l'amendement va être recevable, mais...

Le Président (M. Marcil): C'est à moi de décider, M. le ministre.

Mme Harel: Malheureusement, j'ai...

Le Président (M. Marcil): Il semblerait que c'est un amendement assez spécial puisque Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve...

M. Bourbeau: Ça risque fort d'être un amendement du type de ceux qui ne peuvent être introduits que par un ministre ou...

Le Président (M. Marcil): Ou un député.

M. Bourbeau: Un ministre, oui.

Mme Harel: Malheureusement, M. le Président, j'aurais besoin d'une suspension de deux minutes, parce que...

Le Président (M. Marcil): Nous allons suspendre nos travaux pour quelques minutes.

Mme Harel: ...je ne peux rien faire sans ma recherchiste.

(Suspension de la séance à 22 h 10)

(Reprise à 22 h 30)

Le Président (M. Joly): Nous reprenons nos travaux. Nous en étions toujours à l'article 67, je crois.

Une voix: Non, on est rendus à l'article 70.

Mme Harel: L'article 70.

Le Président (M. Joly): Ah! Vous avez sauté, mais il n'y a pas eu d'annotations sur ma feuille.

Une voix: Effectivement, ils ont été adoptés.

Mme Harel: Nous procédons en votre

absence parfois.

Le Président (M. Joly): Vous avez travaillé fort. Je tiens à vous féliciter, tous les membres de cette commission.

Mme Harel: M. le Président.

Le Président (M. Joly): L'article 70.

Mme Harel: Oui, c'est ça. Nous avons suspendu de façon à ce que je puisse préparer un amendement à introduire à l'article 70, amendement qui avait pour effet de demander au gouvernement d'instituer son propre régime de prestations parentales dans le but d'accorder une indemnisation durant les congés parentaux, et de façon à ce que, comme dans les autres régimes d'assurance sociale québécois, les prestations versées durant les congés s'élèvent à 90 % de la rémunération nette. Vérification faite, M. le Président, je dois vous dire qu'ayant pris connaissance de l'article 192 de notre règlement qui prescrit que seul un ministre peut présenter une motion visant à l'engagement des fonds publics, je m'incline devant le fait que je ne pourrai malheureusement pas déposer...

Le Président (M. Joly): Vous connaissez d'avance ma décision.

Mme Harel: ...cet amendement.

Le Président (M. Joly): Si je comprends bien, vous retirez avant de déposer.

Mme Harel: C'est ça. Je le regrette. J'en fais un avis, finalement, un avis pour indiquer au ministre à quel point nous aurons l'occasion à d'autres moments de faire valoir la nécessité d'un tel régime de prestations.

M. Bourbeau: M. le Président, j'aurais voulu déposer un tel amendement que je n'aurais pas pu le faire moi-même, M. le Président, étant donné que je n'ai pas l'autorisation du Conseil des ministres pour engager les fonds du gouvernement dans ce programme présentement. Mais espérons qu'un jour viendra, qui n'est pas venu, où je pourrai le faire.

Mme Harel: Quand avez-vous l'intention de demander cette permission au Conseil des ministres?

M. Bourbeau: M. le Président, j'ai l'intention d'en discuter avec mes collègues dans les semaines, les mois à venir et, dès que les finances du gouvernement le permettront, parce qu'on parle d'augmenter sensiblement la contribution du gouvernement. Je ne doute pas que le gouvernement pourra, quand ses moyens financiers le permettront, considérer avec intérêt un

programme comme celui-là.

Mme Harel: En fait, M. le Président, M. le ministre présume que c'est le gouvernement qui aurait à payer l'indemnité supplémentaire à celle déjà versée par la prestation parentale de l'assurance-chômage. Ça pourrait l'être tout autant aussi entre l'employeur et les salariés.

M. Bourbeau: Ça pourrait effectivement.

Mme Harel: Et je ferais remarquer au ministre qu'il y a un phénomène constant dans la société qui est le suivant: les contribuables critiquent bien moins les programmes d'assurance sociale. C'est très rare qu'on va entendre quelqu'un qui va critiquer, par exemple, le fait d'avoir à payer la Régie des rentes ou la Régie de l'assurance-maladie ou n'importe quel type de régime qui le couvre et qui, finalement, lui offre une protection contre des risques. Mais tous les contribuables, je pense, sans exception, critiquent le niveau d'impôt qu'ils sont appelés à payer parce que l'impôt, ils ne savent pas où ça va - ça peut aller dans des dépenses somptuaires, M. le Président - tandis que l'argent qui est prélevé pour une caisse précise, bien, ça, ils savent où ça va évidemment, à moins qu'on commence à la détourner comme c'est le cas avec la Régie de l'assurance-automobile, mais ça, c'est un autre sujet sur lequel je ne m'étendrai pas.

M. Bourbeau: M. le Président...

Le Président (M. Joly): Le mal est déjà fait.

M. Bourbeau: ...s'agissant du programme d'assurance-chômage, la députée de Hochelaga-Maisonneuve sait quel flottement il y a présentement dans les relations fédérales-provinciales relatives à tous les programmes de main-d'œuvre, d'assurance-chômage, etc. Alors, il est possible que, dans un avenir plus ou moins rapproché, un certain déblocage, espérons-le, pourrait survenir à ce sujet et, à partir du moment où le Québec pourrait avoir un meilleur contrôle sur les fonds d'assurance-chômage, peut-être qu'à ce moment-là un programme comme celui-là deviendrait plus facilement réalisable.

Mme Harel: Est-ce que vous avez l'intention de porter à la connaissance de la Conférence permanente sur l'adaptation de la main-d'œuvre ces questions relatives à la main-d'œuvre féminine?

M. Bourbeau: Féminine? C'est sûr que si un programme comme celui-là devait être proposé, il serait certainement soumis pour considération par la Conférence permanente sur l'adaptation de la main-d'œuvre, préalablement.

Mme Harel: Comme le transfert des programmes de reclassement et d'emploi...

M. Bourbeau: Ça, c'est déjà fait.

Mme Harel: ...à la Conférence?

M. Bourbeau: C'est déjà fait.

Mme Harel: C'est-à-dire que le sujet a été abordé pour réflexion ultérieure, mais qu'il n'y a pas encore eu de débat là-dessus.

M. Bourbeau: Est-ce qu'on est toujours dans la pertinence là?

Le Président (M. Joly): Écoutez, vous donnez...

Mme Harel: Le ministre est content. On prend de l'avance pour demain.

M. Bourbeau: Disons que...

Le Président (M. Joly): Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: ...oui, ça a fait l'objet de discussions lors de la dernière rencontre, les programmes de main-d'œuvre, oui.

Mme Harel: Pas nommément ceux-là?

M. Bourbeau: Desquels vous parlez?

Mme Harel: Ceux qui sont transférés dans les CFP avant même que les changements législatifs donnent aux CFP un rôle à jouer en matière d'emploi.

M. Bourbeau: À quel programme la députée fait-elle allusion?

Mme Harel: Reclassement, entre autres...

M. Bourbeau: Le reclassement de la main-d'œuvre, c'est les CAMO, ça? Le comité de reclassement, ça fait partie des pouvoirs actuels des CFP.

Mme Harel: Ah bon! des pouvoirs actuels. Ah! vous pensez. Vous ne pensez pas que c'est nécessaire que quand on forme un CAMO on invoque toujours deux articles, on se réfère toujours à deux articles de la loi constitutive du ministère.

M. Bourbeau: Oui, mais je ne saisis pas là. Les discussions qui ont eu lieu à la Conférence portaient sur l'ensemble de tous les programmes de main-d'œuvre et pas nécessairement sur des programmes en particulier.

Mme Harel: C'est ça. Ce sera pour la

prochaine fois.

Une voix:... la simplification du regroupement des programmes.

Mme Harel: Oui, la simplification du mois d'octobre.

M. Bourbeau: On devrait entendre parler de tout ça très bientôt, M. le Président

Mme Harel: Demain, demain. Bon.

M. Bourbeau: On est rendus à quel article?

Le Président (M. Joly): 70, M. le ministre.

Mme Harel: Alors, adopté.

Le Président (M. Joly): J'appelle l'article 71.

Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives

M. Bourbeau: Cette modification vise à abroger un article qui, lui-même, devait amender l'article 74 de la Loi actuelle sur les normes du travail afin de permettre au gouvernement de déterminer par règlement l'indemnité de vacances dont pourrait bénéficier la salariée en congé de maternité. Vu l'amendement apporté par l'article 25 du projet de loi, cet article 103 n'est plus nécessaire.

Mme Harel: Ce que, finalement, annonce l'article 25, c'est que le gouvernement pourra par règlement déterminer l'indemnité de vacances. C'est bien le cas?

M. Bourbeau: Oui, c'est ça, oui. C'est une indemnité supérieure à celle prévue au présent article pour une salariée en congé de maternité.

Mme Harel: Quelles sont les intentions du gouvernement en matière de l'indemnité de vacances pour les salariées en congé de maternité?

M. Bourbeau: M. le Président, pour l'instant, il n'y a aucune décision de prise à ce sujet, aucune réglementation n'a été préparée, mais ça fait partie des règlements, enfin, ça pourrait éventuellement faire partie d'un règlement qui serait soumis au gouvernement.

Mme Harel: Actuellement, quel est le régime qui s'applique en matière d'indemnité de vacances pour les salariées en congé de maternité?

M. Bourbeau: C'est la Loi sur les normes du travail.

Mme Harel: Oui, et quel est le régime qui

s'applique, là?

M. Bourbeau: C'est 2 % par semaine. Disons que si c'est deux semaines de vacances, c'est 4 %; si c'est trois semaines de vacances, c'est 6 %. C'est la loi générale.

Mme Harel: Mais est-ce que le congé de maternité est calculé aux fins du calcul de l'indemnité de vacances ou de la durée des vacances annuelles?

M. Bourbeau: Qu'est-ce que vous voulez dire exactement?

Mme Harel: Est-ce que la durée du congé de maternité est soustraite ou est additionnée au calcul du nombre de semaines requis pour compléter les années de service?

M. Bourbeau: Non, pendant l'absence ou le congé de maternité, c'est considéré comme si la salariée était au travail et son temps s'accumule.

Mme Harel: S'accumule. Est-ce que vous avez l'intention de maintenir la même situation dans le règlement?

M. Bourbeau: Oui, absolument. Et on n'a certainement pas l'intention d'enlever ça sauf que, si jamais, par exemple, l'entreprise était plus généreuse et accordait plus que les 2 %, le règlement nous donnerait la possibilité d'augmenter.

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Joly): Adopté. J'appelle l'article 72.

M. Bourbeau: M. le Président, avant l'article 72, j'aimerais introduire un nouvel article, l'article 71. 1, avec votre permission, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Bien sûr, M. le ministre.

Mme Harel: M. le Président, est-ce qu'on permet une légère suspension, là, le temps de régler la question de la commission parlementaire?

Le Président (M. Joly): Sûrement. Nous suspendons quelques minutes.

(Suspension de la séance à 22 h 43)

(Reprise à 22 h 52)

Le Président (M. Joly): Nous reprenons nos travaux. Pour faire suite à la demande de M. le

ministre, nous retirons temporairement l'amendement 71.1 pour en introduire un autre à l'article 18.

Loi sur les normes du travail (suite)

Fête du 1er juillet

M. Bourbeau: Il s'agit, M. le Président, de remplacer le quatrième paragraphe de l'article 60 par le suivant:

"4° le 1er juillet si cette date tombe un lundi, le lundi précédant le 1er juillet si cette date tombe un mardi, un mercredi ou un jeudi, ou le lundi suivant le 1er juillet si cette date tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche;"

M. le Président, la modification fait en sorte que le jour chômé relatif au 1er juillet est toujours fixé un lundi. Il est déplacé au lundi précédant immédiatement le 1er juillet dans le cas où le 1er juillet est un mardi, un mercredi ou un jeudi, et il est déplacé au lundi suivant si le 1er juillet est un vendredi, un samedi ou un dimanche. Une modification de concordance sera apportée dans le même sens à la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux.

Nous avons jugé bon de faire la jonction ou l'harmonisation avec la loi sur les heures d'affaires pour ne pas avoir deux normes différentes dans deux lois différentes. C'est après consultation avec mon collègue, le ministre de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie, que nous avons décidé cette formule-là, qui nous apparaît la plus souhaitable.

Mme Harel: Qu'est-ce qu'on fête le 1er juillet?

M. Bourbeau: On fête...

Le Président (M. Joly): C'est la Confédération.

M. Bourbeau: C'est la fête de la Confédération.

Mme Harel: La fête du Canada.

M. Bourbeau: Si vous voulez, la fête du Canada.

Mme Harel: Vous nous proposez de fêter la fête du Canada.

Le Président (M. Joly): C'est encore d'appoint.

M. Bourbeau: Pourquoi pas? On est encore membre de ce pays, si je ne m'abuse.

Mme Harel: On va être obligé de voter contre.

Le Président (M. Joly): Je m'excuse, est-ce que vous êtes d'accord qu'on rouvre pour la discussion qu'on revienne à l'article 18?

M. Bourbeau: Est-ce que la motion est recevable?

Mme Harel: L'article 18 a-t-il été suspendu?

Le Président (M. Joly): Oui, c'est la raison pour laquelle je vous ramène...

M. Bourbeau: Est-ce que l'amendement est recevable, M. le Président?

Le Président (M. Joly): À ce moment-là, on va...

Mme Harel: C'est-à-dire qu'il serait recevable, mais pas maintenant. Il le sera au moment où on le rouvrira.

Le Président (M. Joly): Où on le rouvrira, oui. L'article 18 est suspendu. Je ne peux pas accepter un amendement sur un article qui a été suspendu. Si on est d'accord pour revenir à l'article 18 et étudier l'article 18, là, vous pourrez présenter l'amendement.

M. Bourbeau: Je comprends.

Le Président (M. Joly): Pour le moment...

M. Bourbeau: Est-ce que je le réintègre dans...

Le Président (M. Joly): ...je me vois contraindre de...

M. Bourbeau: M. le Président, ce n'était pas inutile quand même, parce que ça indique pour quoi on apporte l'article 71.1. Je peux le reprendre.

Une voix: Ça justifie la suspension de...

Le Président (M. Joly): Je vous remets, M. le ministre, l'amendement à l'article 18, compte tenu que l'article a déjà été suspendu.

M. Bourbeau: Très bien, on va le mettre dans le "garage".

Le Président (M. Joly): Et, si je comprends bien, nous en étions à l'article 71.1 lequel, aussi, avait été retiré. Est-ce que...

M. Bourbeau: Que je pourrais réintroduire maintenant.

Le Président (M. Joly): Ça suscitera des questions, tel que je l'ai mentionné tantôt. Mais si vous voulez soumettre à nouveau votre amende-

ment...

M. Bourbeau: Oui, **oui**, j'aime autant l'introduire maintenant, M. le Président. Il n'y a rien qui empêche que la Loi sur les normes du travail soit amendée dans ce sens-là, à ce moment-ci. On comprend pourquoi, puisque, éventuellement, on fera la même chose dans la loi sur les heures d'affaires. Maintenant, M. le Président, effectivement, ça propose de fêter la Fête du Canada...

Mme Harel: Vous le proposez nommément dans la loi?

M. Bourbeau: Non, non, pas du tout. Ce n'est pas indiqué, mais...

Le Président (M. Joly): On parle du 1er juillet.

M. Bourbeau: ...on en a parlé tantôt. La députée de Hochelaga-Maisonneuve demandait quelle fête on fêtait. Je lui ai dit que c'était la fête du Canada.

Mme Harel: Où est-ce qu'on retrouvera ça, cette appellation-là?

M. Bourbeau: Nulle part.

Mme Harel: Nulle part. Alors, on pourra changer ça.

M. Bourbeau: Ah! la députée de Hochelaga-Maisonneuve pourra l'appeler ce qu'elle veut.

Mme Harel: Bon, Marguerite d'Youville.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Morin: Dépendamment des événements historiques.

M. Bourbeau: On pourra l'appeler la fête de la députée de Maisonneuve. De toute façon, je serais étonné que les Québécois acceptent qu'on annule cette fête, M. le Président, pour fêter...

Mme Harel: On retrouvera bien une autre raison pour la garder, une autre bonne raison pour la garder.

M. Bourbeau: La fête des déménagements, oui, effectivement.

Mme Harel: De toute façon, elle n'a pas le même caractère que la fête nationale parce qu'elle n'est, finalement, pas chômée, ni payée, finalement. Alors...

M. Bourbeau: Elle n'a pas la même ampleur, ni le même prestige.

Mme Harel: Elle n'a pas le même caractère. D'ailleurs, il n'y a pas autant de gens qui se promènent dans les rues.

M. Morin: C'est de moins en moins une importante...

Mme Harel: Ah! faites-vous en pas, là, on va consentir.

M. Bourbeau: ...qu'on annule une fête. Ce n'est pas dans notre caractère.

Mme Harel: Jugez ça recevable et on ne dira rien. Hein?

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: ...La manchette de la presse demain: La fête du 1er juillet abolie par une décision du président de la commission.

Des voix: Ha, ha, ha!

Une voix: Première étape vers la souveraineté.

Le Président (M. Joly): ...de conscience.

Mme Harel: Je comprends. Vous avez raison. Et mon collègue Jolivet me racontait la même chose qui est arrivée à la commission, j'imagine, sur l'aménagement sans doute, celle qui constituait le ministère de la Forêt. Au cours du débat, le ministre a voulu introduire une modification qui concernait la Loi sur le ministère de l'Énergie et des Ressources, et c'était pour rendre service à sa collègue-ministre. Finalement, ça a été jugé irrecevable parce qu'il n'y a pas de loi omnibus et il a dû retirer, finalement.

M. Bourbeau: Ce n'est pas clair, ça ne peut pas se faire sans le consentement. Je suis d'accord avec ça. D'ailleurs, on en a **parlé** tantôt.

Le Président (M. Joly): Alors, c'est la raison pour laquelle je suis pris...

M. Bourbeau: Je suis bien convaincu que ça ne peut pas se faire sans consentement.

Le Président (M. Joly): ...dans une forme de dilemme, autant pour l'article 18...

M. Bourbeau: D'ailleurs, tantôt, j'en ai parié aussi. J'ai dit que...

Le Président (M. Joly): Ah! vous étiez au courant, M. le ministre?

M. Bourbeau: Oui, que ça prenait le consentement de l'Opposition, mais je doutais que

l'Opposition s'objecte à ce qu'on... Enfin.

Mme Harel: Bien, je ne voudrais pas créer un précédent fâcheux.

M. Bourbeau: Ha, ha, ha!

Mme Harel: Alors, si vous me permettez, je vais consulter.

Le Président (M. Joly): Nous allons suspendre quelques minutes.

Nous suspendons l'amendement pour appeler l'article 72, l'ajout de l'article 71.1 pour appeler l'article 72.
(23 heures)

Dispositions transitoires et finales

M. Bourbeau: M. le Président, j'aimerais vous proposer un amendement visant à remplacer l'article au complet, M. le Président. Ne vous fatiguez pas à le lire.

Une voix: Quel article?

Le Président (M. Joly): L'article 72.

M. Bourbeau: On peut peut-être passer ça aux troupes. M. le Président, je propose de remplacer l'article par le suivant: "Sauf les normes visées..." M. le Président, je pense que je vais me dispenser de le lire.

Le Président (M. Joly): Oui, simplement nous souligner les modifications que vous avez apportées, s'il vous plaît.

M. Bourbeau: Je le fais à l'instant.

Une voix: Est-ce qu'on peut en avoir une copie?

Le Président (M. Joly): Oui, c'est déjà là. C'est en circulation.

M. Bourbeau: Alors, les explications, M. le Président, sont les suivantes. Est-ce qu'on préfère que je donne les explications avant et que vous...

Le Président (M. Joly): Globalement.

Mme Harel: Les dispositions transitoires...

M. Bourbeau: Est-ce que vous préférez lire l'amendement avant que je donne les explications ou en même temps?

Mme Harel: Au fur et à mesure.

M. Bourbeau: Bon, alors, je vous donne les explications. L'amendement proposé a pour objet

de clarifier le texte de l'article 72, M. le Président, et de le modifier pour tenir compte des situations où une association de salariés est nouvellement accréditée. Dans ce dernier cas, l'application des nouvelles normes du travail sera également différée. Il est, en substance, au même effet que l'article 72 du projet de loi. Il rend cependant applicables les droits d'absence pour visites médicales reliées à la grossesse dès le 1er janvier 1991 en plus du congé de maternité et du congé parental.

Dans le cas des salariés couverts par une convention collective en vigueur le 1er janvier 1991 ou signée entre le 1er janvier 1991 et le 1er avril 1991, les nouvelles normes du travail s'appliqueront à la plus éloignée des dates suivantes: le 1er avril 1991; **deuxièmement**, à la date d'expiration de la convention collective; troisièmement, au moment où cesse d'avoir effet une clause de maintien des conditions de travail, soit en vertu de la convention collective ou en vertu du Code du travail.

Dans le cas des salariés couverts par une convention collective qui est expirée le 1er janvier 1991 et que les parties sont en période de négociation, les nouvelles normes s'appliqueront à la plus éloignée des dates suivantes: le 1er avril 1991; ou à compter du moment où cesse d'avoir effet une clause de maintien des conditions de travail conventionnelle ou législative; ou selon les règles **mentionnées** précédemment si une convention collective est signée avant le 1er avril 1991.

Dans le cas des salariés visés par une nouvelle accréditation, si les parties sont en période de négociation, à ce moment-là ce sera le 1er avril 1991; ou à compter du moment où une clause de maintien des conditions de travail du Code du travail cesse d'avoir effet; ou selon les règles mentionnées précédemment si une convention collective est signée avant le 1er avril 1991.

Voilà, M. le Président, dans toute sa clarté et dans toute sa simplicité, le sens de l'article 72.

Une voix: Tel qu'amendé.

M. Bourbeau: Vous aurez compris, M. le Président, que ce qui s'infère du texte, c'est que l'article vise à ne pas perturber l'application des conventions collectives en cours et à laisser un délai minimal pour que les parties puissent **s'entendre** sur une intégration harmonieuse des nouvelles normes. C'est une modification par rapport à l'avant-projet de loi qui précise mieux l'application des nouvelles normes face aux conventions collectives.

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

Mme Harel: Si vous pouvez **m'indiquer** succinctement, par exemple, à quoi font référen-

ce les articles 81.3 à 81.17, ça fait référence aux congés de maternité et aux congés parentaux. Ensuite, c'est ça, je voudrais savoir quelles sont, finalement, les normes qui vont s'appliquer à partir du 1er janvier 1991 pour tous les salariés indépendamment qu'ils aient une convention collective ou pas.

M. Bourbeau: Alors, le congé de maternité et le congé parental, y compris le congé relatif aux examens médicaux reliés à la grossesse - je passe un petit peu de temps pour permettre... - ensuite, l'indemnité de congé annuel lorsqu'elle est relative à un congé mentionné, à ce que je viens de dire...

Mme Harel: Ça, c'est le congé parental.

Une voix: C'est ça, et de maternité.

M. Bourbeau: Et de maternité. Troisièmement, tout règlement, lorsque ces règlements sont relatifs à un congé mentionné, aux congés de maternité et aux congés parentaux; quatrième-ment, le caractère d'ordre public de ces normes et leur effet - là, je me réfère à la section IX, chapitre IV, articles 93 à 97; cinquièmement, les recours permettant l'exercice et le respect des droits qui en découlent - là, je me réfère aux articles 98 à 135 et 139 à 147.

Mme Harel: Alors, tout ce qui est, finalement, du ressort de la ministre déléguée à la Condition féminine, ça prend effet le 1er janvier 1991.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: M. le Président, on ne saurait mieux dire. Ça montre l'intérêt et l'importance que le gouvernement porte à la condition féminine et à la famille.

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

M. Bourbeau: D'où l'importance d'adopter la loi au plus tôt.

M. Morin: M. le Président, je voudrais savoir s'il y a une raison...

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

M. Morin: ...particulière pourquoi on a éliminé les absences pour examens médicaux reliés à la grossesse.

M. Bourbeau: Non, on ne les a pas éliminées, je les ai nommées au premier paragraphe, tantôt.

M. Morin: C'est par rapport à votre projet

de loi qui comprenait que... Ah! vous avez reculé jusqu'à l'article 81.3. O.K. Ça va.

Mme Harel: Et l'absence pour maladie, ça n'intervient pas tout de suite.

M. Bourbeau: C'est le régime général qui va s'appliquer le 1er janvier 1992 ou la fin des conventions collectives.

M. Morin: Après ça, on corrige une grosse faute de grammaire, aussi, en même temps, "s'appliquent".

M. Bourbeau: Pardon? S'il y a une faute de français, il faut nous le dire.

M. Morin: On l'a au moins corrigée: "auxquels s'applique une convention collective". On l'avait mis au pluriel dans l'ancien texte et, là, on l'a corrigé.

M. Bourbeau: On est très soucieux d'avoir un texte très...

M. Morin: On ne peut même pas vous faire le reproche de...

M. Bourbeau: Mais je peux vous dire que vous aurez raison de le faire parce qu'il y a quelques fautes de français dans le texte. Mais on va les corriger tantôt par des modifications strictement de français.

Mme Harel: Vous, vous prenez pour acquis que les conventions collectives, que les bénéfices des nouvelles dispositions de la loi ne doivent pas avoir préséance sur les conventions collectives signées dans un autre contexte. Finalement, ce sont des travailleurs organisés, syndiqués qui peuvent être les moins bénéficiaires, à court terme, des dispositions, si tant est que leur convention s'est signée ce mois-ci, pour trois années. Alors, ils n'auront, finalement, aucun bénéfice des dispositions de la loi pour les trois prochaines années.

M. Bourbeau: Sauf ce que j'ai mentionné tantôt, qui relève de ma collègue, la ministre déléguée à la Condition féminine.

Mme Harel: Oui, mais ça, c'est essentiellement un ajustement à la réforme de l'assurance-chômage. C'est essentiellement pour que soient mises en vigueur, sans trop de risques, les indemnités qui sont maintenant possibles en vertu de la réforme de l'assurance-chômage.

M. Bourbeau: On va quand même un peu plus loin que ça, là, si je me souviens bien.

Mme Harel: Oui, mais la réforme de l'assurance-chômage indemnise jusqu'à 25 semaines

et offre un congé parental également fractionnable.

M. Bourbeau: Oui, mais on a quand même ajouté. En plus des congés de maternité et des congés parentaux, on a aussi ajouté les examens médicaux reliés à la grossesse.

Mme Harel: Oui. C'est bien.

M. Bourbeau: Les recours, le caractère d'ordre public de ces normes.

Mme Harel: Très bien.

M. Morin: Moi, le commentaire que je voudrais faire là-dessus, c'est...

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

M. Morin: Dans le cadre des dispositions transitoires par rapport aux conventions collectives, même si je ne suis pas d'accord, je suis obligé de l'accepter, contrairement aux autres dispositions, par exemple, où on faisait exception, sous réserve de conventions collectives. Ça, je ne l'ai pas digéré encore. Ça, en termes de mesures transitoires, elles affectent les conventions existantes; c'est correct, ça va et ils vont s'ajuster aux normes, à leur renouvellement. Ça, ça entre dans un esprit que j'accepte.

Mais ce que j'ai de la difficulté à digérer, je le répète, c'est les fameuses réserves par rapport aux conventions collectives, dont certaines sont en suspens et d'autres ont été adoptées en commission, sans que - et, encore là, vous me permettez de revenir - on introduise la même dimension qu'on fait au niveau des congés fériés. Là, il y a une clause qui est fameuse. Je ne sais pas si vous l'avez remarqué, les normes reliées aux congés fériés ne s'appliquent pas dans le cadre de congés mobiles là où on a l'équivalent ou plus. Ça, c'est parfait, c'est en plein... Et j'aurais aimé que, dans les autres clauses où on établissait une réserve par rapport aux conventions collectives, on retrouve cette même dimension. À partir du moment où, dans une convention collective, parce que c'est un ensemble, par rapport à tel... Je ne me souviens pas, je ne sais pas si c'étaient des vacances dont on parlait, mais, à partir du moment où, dans une convention collective, dans le même milieu, on en a plus ou il y a un arrangement, bien sûr que c'est sous réserve, mais, dans des conventions où il y a absence totale, qu'on l'exclut, c'est inadmissible. Mais ça arrive. Alors, je voulais quand même le mentionner parce que, en termes de dispositions...

Mme Harel: Dans un contexte économique où le rapport de force n'est pas nécessairement favorable.

M. Morin: Au niveau des dispositions transitoires, en tout cas, ça me paraît acceptable, mais je voulais quand même en profiter pour revenir à la charge, parce que probablement que ces items en suspens...

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

M. Morin: Ha, ha, ha! Je vous remercie. Vous êtes d'une amabilité peu commune.

Une voix: Tout est noté.

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

Mme Harel: On y reviendra, par ailleurs.

M. Morin: Oui.

Mme Harel: Adopté.

M. Bourbeau: En amendement.

Le Président (M. Joly): Donc, l'amendement à l'article 72 est adopté. Est-ce que l'article 72 tel qu'amendé est adopté?

M. Bourbeau: C'est la même chose.

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Joly): Adopté. J'appelle l'article 73.

Mme Harel: Juste une seconde, M. le Président, si vous le permettez.

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

Mme Harel: Juste une seconde avant qu'on...

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

Mme Harel: C'est toujours suspendu.

Une voix: Vous êtes enregistrée.

Mme Harel: O.K. Alors, c'est suspendu.

Le Président (M. Joly): Lequel? L'article 71.1?

Une voix: Non. La commission suspend ses travaux.

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

(Suspension de la séance à 23 h 15)

(Reprise à 23 h 18)

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

M. le député de Verdun.

M. Gauthrin: M. le Président, je veux bien comprendre ce que... Là, à l'heure actuelle, vous voulez que le 1er juillet ~~soit~~ toujours fêté le lundi. C'est ça?

M. Bourbeau: C'est ça.

M. Gauthrin: Et si ce n'est pas un lundi?

M. Morin: Ce serait le lundi quand même.

M. Bourbeau: Ce serait le lundi.

Mme Harel: Dépendamment.

M. Gauthrin: Bien, un instant!

M. Bourbeau: Mais quoi?

Le **Président (M. Joly)**: Est-ce que vous aviez un voyage planifié, monsieur?

M. Gauthrin: Non, mais...

M. Bourbeau: Mais la fête est toujours fêtée le lundi, de toute façon.

Mme Harel: Ou le vendredi...

M. Bourbeau: C'est presque toujours le lundi.

Mme Harel: ...si c'est un samedi ou un dimanche.

M. Morin: On m'a dit que ce qui est important, ce n'est pas la journée, c'est... la fin de semaine.

M. Gauthrin: Et on fait ça pour le 24 juin pareil?

M. Bourbeau: Pardon?

M. Gauthrin: Est-ce que le 24 juin est traité sur la même base?

M. Bourbeau: Non. Le 24 juin est fêté le 24 juin.

Mme Harel: Et, en plus, c'est payé. Parce qu'il n'y a aucun autre jour férié payé que le 24 juin. Pâques n'est pas payé. Noël n'est pas payé. Le 1er janvier n'est pas payé. Et je souhaiterais, parce qu'on a justement un amendement qui est en suspens pour faire payer des congés fériés. Alors, si mon collègue veut proposer que le

1er juillet soit payé...

M. Gauthrin: Non, non. Ce n'est pas ça, la question.

Mme Harel: Ha, ha, ha!

M. Gauthrin: On est suspendu là?

Le **Président (M. Joly)**: C'est un amendement qui est déjà suspendu, M. le député.

M. Gauthrin: Ah bon! Parfait!

Le **Président (M. Joly)**: O.K., à l'article 71.1. Nous y reviendrons éventuellement. Nous sommes à l'article 73.

M. Bourbeau: O.K. Allons-y, M. le Président. Je voudrais résumer la situation. Dans l'ancienne Loi sur les normes du travail, il n'y en avait pas de fête du 1er juillet; ça n'existait pas. Il n'y avait pas de fête du tout. Là, on introduit une fête du 1er juillet pour faire plaisir au député de Verdun. Bon.

M. Gauthrin: Merci.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: Dans la Loi sur les heures d'affaires, on a une fête le 1er juillet, mais qui est fêtée le 1er si le 1er juillet est un jour ouvrable, ou le 2 juillet si le 1er tombe un dimanche.

M. Gauthrin: Ah! C'est très bien, ça.

M. Bourbeau: Alors, nous avons deux systèmes différents avec la Loi sur les heures d'affaires et notre projet de loi à nous. Alors, je me suis harmonisé avec le ministre de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie pour faire en sorte qu'on n'ait qu'une seule façon de fêter le 1er juillet dans les deux lois, et on s'est entendus pour le fêter le lundi puisque, en pratique, les commerces fêtent en général... Enfin, on me dit que la pratique, c'est de fêter la fête de la Confédération le lundi, en général.

M. Gauthrin: Et si ça tombe un mercredi?

M. Bourbeau: C'est le lundi.

Le **Président (M. Joly)**: C'est aussi pour confirmer une longue fin de semaine.

M. Morin: C'est toujours le lundi.

M. Bourbeau: Pour se conformer à la pratique.

Le **Président (M. Joly)**: La pratique et la

longue fin de semaine.

M. Bourbeau: La pratique assez généralisée, pour une longue fin de semaine.

M. Morin: Jusqu'au mercredi, c'est le lundi précédent; à partir du jeudi, c'est le lundi suivant.

M. Gauthrin: ...continuer notre appartenance à la Confédération...

Le Président (M. Joly): Vous pourrez fêter deux fois.

M. Gauthrin: Autrement, vous fêtez ça...

M. Bourbeau: Rien ne nous empêche de le fêter au milieu de la semaine aussi, si c'est un mercredi.

Le Président (M. Joly): Vous pourrez fêter deux fois, M. le député. D'ailleurs, on me dit que vous avez des arguments colorés.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: Est-ce qu'on peut reprendre?

Le Président (M. Joly): Oui, oui, c'est déjà repris, à l'article 73.

Mme Harel: L'article 73.

Le Président (M. Joly): M. le ministre, l'article 73, s'il vous plaît.

M. Bourbeau: Oui, l'article 73. Qu'est-ce qu'il a, l'article 73? Il a pour effet de reporter l'application des normes actuelles de la loi à l'égard des salariés couverts par une convention collective, qui deviennent assujettis à la Loi sur les normes du travail par l'effet du présent projet de loi. L'ensemble des normes du travail s'appliquera selon les règles prévues par l'article 72.

Mme Harel: Qu'est-ce que c'est, la portée de cet article 73?

M. Bourbeau: La portée de l'article 73, c'est à l'égard des personnes et des organismes qui n'étaient pas assujettis à la loi et qui le deviennent.

Mme Harel: Par exemple, les domestiques.

M. Bourbeau: Le gouvernement, les petites fermes, les domestiques, les gardiennes, etc. Alors, ces personnes et ces organismes sont exclus des nouvelles normes jusqu'à la fin des conventions collectives et sont également exclus

des anciennes normes pour la même période sauf, bien sûr, l'article 72 qui fait en sorte que les congés parentaux et de maternité viennent en vigueur dès le 1^{er} janvier 1991.

Mme Harel: Mais l'article 73 ne se réfère pas à des salariés couverts par une convention collective.

M. Bourbeau: C'est par le biais de la référence à l'article 72, par l'effet de l'article 72, l'article 72 qui, lui, se réfère à la convention collective, au Code du travail.

Mme Harel: Par exemple, les travailleurs à temps partiel sont-ils concernés par cet article-là?

M. Bourbeau: Non, ils ne sont pas concernés par ça.

Mme Harel: C'est-à-dire que, parmi des personnes qui sont assujetties à la Loi sur les normes par l'effet de l'article 2 ou des paragraphes 1^o ou 2^o de l'article 3, **pensons**, par exemple, aux salariés des fermes, aux travailleurs agricoles, aux gardiennes, ou encore pensons à la Couronne, avec l'exemple que le ministre a donné, les salariés de la Couronne ne seraient pas assujettis aux nouvelles dispositions qui s'appliqueraient à eux sur le temps partiel tant que les conventions collectives ne sont pas expirées.

M. Bourbeau: Je vais demander à Me Crevier de répondre, avec votre permission, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Me Crevier.

M. Crevier: En fait, brièvement, la question du temps partiel, c'est une nouvelle norme; **donc**, c'est plutôt visé à l'article 72 que l'on vient d'adopter, tandis que l'article 73...

Le Président (M. Joly): Excusez.

Mme Harel: Excusez.

Le Président (M. Joly): Vous êtes toute pardonnée, madame.

M. Bourbeau: M. le Président, on est très content d'avoir le député de **Lac-Saint-Jean** avec nous.

Le Président (M. Joly): D'ailleurs, nous saluons la visite du député de **Lac-Saint-Jean**. Ça me fait plaisir, M. le député.

Une voix: Bonne fin de soirée.

Le Président (M. Joly): À 23 h 30.

M. Bourbeau: Tout en reconnaissant qu'il perturbe l'attention de la députée de **Hochelaga-Maisonneuve**.

Mme Harel: Si peu.

Le Président (M. Joly): C'est ce qu'on appelle une relâche syndicale.

Mme Harel: Alors, Me Grenier, c'est bien ça?

M. Crevier: Crevier.

Mme Harel: Crevier.

M. Crevier: C'est ça. Ce qu'on disait, c'est que le temps partiel constitue une nouvelle norme; donc, la norme comme telle est visée à l'article 72, parce qu'à l'article 72 on parle de normes Introduites par la présente loi, tandis qu'à l'article 73, ce qu'on fait, finalement, c'est que pour les personnes ou les organismes qui n'ont jamais été assujettis à la Loi sur les normes du travail, on se trouve à dire que les anciennes normes aussi, toujours sous réserve du congé parental, du congé de maternité et du congé pour examen médical, que ces anciennes normes aussi ne s'appliqueront pas jusqu'à l'expiration de la convention collective en cause, parce que ça s'applique, pour eux, pour la première fois. C'est un peu comme, à l'origine, la Loi sur les normes du travail, en 1979 ou 1980, il y avait une disposition semblable qui disait que toutes les normes qui étaient contenues ne s'appliquaient pas jusqu'à l'expiration de la convention collective en vigueur au moment où cette loi-là a pris effet.

M. Morin: M. le Président, ça m'amène à poser la question.

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

M. Morin: Si l'article n'était pas là, êtes-vous capable de m'imaginer un scénario où les normes de l'ancienne loi, qui ne s'appliquaient pas aux conventions collectives existantes à ce moment-là, pourraient le devenir au moment où on se parle? Autrement dit, je questionne la pertinence de l'article. Si l'article n'était pas là, dites-moi comment on pourrait arriver à faire appliquer les anciennes normes aux conventions collectives puisque ça ne fait que dire qu'en plus des nouvelles normes adoptées... à celles en vigueur avant l'entrée, c'est-à-dire les normes en vigueur avant l'adoption de ce projet de loi...

Le Président (M. Joly): Me Crevier.

M. Morin: Expliquez-moi comment ça pourrait se faire?

M. Crevier: Elles s'appliqueraient automatiquement par l'effet de leur assujettissement à cette loi-là. Prenons l'exemple de la Couronne, automatiquement, elles seraient assujetties à toute la Loi sur les normes du travail, telle qu'elle se lisait avant l'adoption de ce projet de loi. C'est par l'effet même de la loi. Donc, ça perturberait toutes les conventions collectives et il n'y aurait pas de possibilité pour les parties de s'harmoniser par rapport même aux anciennes normes.

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

M. Morin: Ça va. C'est parce que ça m'échappe. Je ne suis pas capable de faire le joint. Ça va.

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

Mme Harel: Moi, je vous dirais, M. le Président: Du moment que ce n'est pas méchant.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: M. le Président, je voudrais vous assurer que ce n'est jamais méchant en ce qui me concerne.

Le Président (M. Joly): C'est parce que, dans le fond, elle a besoin de votre assurance.

Mme Harel: Disons qu'on aime autant vérifier par nous-mêmes en général.

M. Morin: Je suis déjà allé aux framboises puis un ours est venu manger mes framboises, juste à côté de moi. Je ne l'ai pas trouvé malin du tout, mais je l'ai laissé manger mes framboises.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): Rendu à 23 h 30, nous commençons à caricaturer. Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: Lequel qui est l'ours ici?

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Joly): L'article 73 est adopté. J'appelle l'article 74.

M. Bourbeau: Cette mesure transitoire applicable aux salariés régis par un décret de convention collective en vigueur le 1er janvier 1991 ou adopté par le gouvernement avant le 1er avril 1991 reporte l'application des nouvelles normes du travail, sauf celles relatives au congé de maternité et au congé parental, à la plus éloignée des dates suivantes: premièrement, la

date d'expiration du décret; deuxièmement, un an après le renouvellement qui survient après le 1er janvier si ce décret contient une clause de renouvellement automatique. Si ce décret de convention collective cesse d'avoir effet avant cette date, les nouvelles normes s'appliqueront à cette date. Il s'agit d'un ajout par rapport à l'avant-projet de loi.

(23 h 30)

M. le Président, j'aimerais proposer un léger papillon et c'est pour faire plaisir au député de Dubuc, M. le Président, essentiellement. Il s'agirait de remplacer, dans la deuxième ligne du deuxième alinéa de l'article 74 du projet de loi, les mots "pour les fins" par les mots "aux fins". M. le Président, nous avons estimé que la langue française était mieux servie par cette modification.

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

M. Bourbeau: Et on appréciera, M. le Président, le souci que nous avons...

Mme Harel: C'est-à-dire le souci que vous avez eu de bien lire les recommandations des amis, comment dit-on? de l'Association des usagers de la langue française...

M. Bourbeau: M. le Président...

Mme Harel: ...qui a fait parvenir un mémoire à la commission...

M. Bourbeau: ...nous acceptons avec humilité toutes suggestions visant à améliorer le projet de loi, M. le Président, d'où qu'elles viennent, même de l'Opposition.

M. Morin: Oui, mais à...

M. Bourbeau: Oui.

M. Morin: ...même l'Opposition.

M. Bourbeau: En parlant bien sa langue, on garde bien son âme.

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Joly): Alors...

Mme Harel: L'amendement est adopté.

Le Président (M. Joly): ...l'amendement est adopté. L'article 74, adopté tel qu'amendé. J'appelle l'article 75.

M. Bourbeau: Cette autre mesure transitoire vient préciser qu'une norme du travail actuellement en vigueur continue de s'appliquer aux salariés couverts par une convention collective

ou un décret de convention collective pendant la période transitoire des articles 72 à 74. En conséquence, même si une condition de travail négociée ou décrétée déroge à la loi actuelle, elle n'est pas pour autant validée par le projet de loi.

Le Président (M. Joly): Nous allons vérifier ce qui se passe en Chambre. C'est le quorum seulement. Le quorum est demandé.

Mme Harel: Qu'est-ce que ça signifie exactement, ça, l'article 75?

Le Président (M. Joly): Me Parent.

M. Parent (Richard): Cet article fait référence aux salariés qui sont visés par les articles que nous venons de voir, l'article 72, c'est-à-dire des salariés qui sont régis par convention collective, les articles 73 et 74 qu'on vient de voir, par décret de convention collective, et spécifie que, tant et aussi longtemps que les nouvelles normes ou les modifications aux normes qu'on apporte par le présent projet de loi ne seront pas en vigueur pour eux, les anciennes normes qu'on a remplacées continueront à s'appliquer dans leur cas si, dans, leur convention collective, par exemple, on n'y retrouvait pas une norme équivalente ou s'ils ne parlaient pas du tout de la nature de la disposition qu'on retrouve dans la Loi sur les normes du travail. Alors, si c'est absent de la convention collective ou si c'est inférieur à ce que prévu, l'ancienne disposition de la loi continuera à s'appliquer à eux et à les protéger, sauf l'exception qu'on a vue à l'article 73 en ce qui concerne ceux qui n'étaient pas régis, avant les nouvelles dispositions, à la Loi sur les normes du travail.

Mme Harel: Ceux, vous faites référence à des salariés?

M. Parent (Richard): Oui, je fais référence à ceux dont on vient de dire qu'ils n'étaient pas régis avant, comme la Couronne, comme les petites fermes, ainsi de suite.

Mme Harel: M. le ministre, vous ne trouvez pas que c'est étonnant que, lorsque la convention collective est silencieuse, on décide d'autorité que ce n'est pas le bénéfice des nouvelles normes qui va s'appliquer, mais celui de l'ancienne loi?

M. Parent (Richard): C'est que, M. le Président, de toute façon, les anciennes normes s'appliquaient à ces salariés visés dans des conventions collectives avant qu'on apporte les ajouts ou encore les modifications aux dispositions qui sont déjà existantes. Alors, ce que...

Mme Harel: Oui, mais les anciennes normes

s'appliquaient à tout le monde avant qu'on apporte les modifications. Et si - ce n'est pas le cas de l'article 72 - il n'y a pas nommément dans la convention collective de disposition qui traite de ces questions-là, et vous nous dites que le régime de l'ancienne loi va s'appliquer parce qu'ils n'en parlent pas, moi, j'abonde dans la logique, et avec réserve, mais quand même j'y souscris dans la logique que, s'il y a une convention collective qui a été signée, elle doit prévaloir pour sa durée. Mais si cette convention collective est muette sur toutes sortes de dispositions, pourquoi, d'autorité, **ferait-on** prévaloir l'ancienne loi?

M. Parent (Richard): M. le Président, j'aimerais juste ajouter que la convention collective n'a pas nécessairement besoin d'être muette, mais bien que, **si** elle contient une condition de travail qui ne rencontre pas la nonne qui était prévue, l'ancienne norme continuera à s'appliquer tant et aussi longtemps que la nouvelle n'entrera pas en vigueur vis-à-vis de ces gens.

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

Mme Harel: C'est une chose de dire, M. le Président, que la convention collective a préséance; ça, c'est une logique, ce sont les articles 72, 73 et 74, que le décret de convention collective a préséance. Mais c'est une autre chose de dire que la Loi sur les normes, l'ancienne Loi sur les normes a préséance sur la nouvelle. C'est ça que ça revient à dire, dans l'application, parce que, tant qu'il n'y aura pas expiration de la convention collective, parce que l'article 72 règle le cas des normes...

Une voix: Il y a un vide juridique...

Mme Harel: Bien, le vide juridique, ce serait la nouvelle loi?

Le Président (M. Joly): On **parle** des normes du travail, on ne parle pas des... Oui, Me Parent.

Mme Harel: Quand on dit: Tant que la nouvelle norme du travail introduite par la présente loi ne s'applique pas à eux, est-ce qu'on **fait** référence à la mise en vigueur de la nouvelle norme ou à l'expiration de la convention collective? Moi, j'interprète ça comme étant l'expiration de la convention collective, mais peut-être que l'interprétation que vous en faites, c'est quand la nouvelle norme va être mise en vigueur. Vous voyez la différence? C'est quoi exactement? C'est à l'expiration de la convention?

Le Président (M. Joly): Me Parent, en réplique.

M. Parent (Richard): M. le Président, avec l'introduction de cet article-là, ce qu'on assure aux salariés qui sont visés par une convention collective actuellement et qui ne peuvent pas bénéficier des nouvelles normes tant et aussi longtemps qu'elles ne s'appliqueront pas à eux, on leur garantit tout simplement les mêmes droits qu'ils ont actuellement dans leur convention collective. Avec la Loi sur les normes du travail, on leur garantit ces mêmes droits-là tant et aussi longtemps que les nouvelles normes ne s'appliqueront pas à eux. Et si on ne faisait pas ça, on leur enlèverait une partie de ce qu'ils ont actuellement.

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

M. Morin: Le fait d'introduire l'article 72, ce n'est pas parce qu'il était censé être amendé par votre projet de loi, sous réserve d'une disposition de convention collective, qu'on a abrogé par la suite? Comment ça se fait, à ce **moment-là**? Expliquez-moi ça. Comment pouviez-vous, dans vos dispositions transitoires, vous référer à l'article 72 qui, lui, mettait, à l'article 72, en réserve, une disposition de convention collective et que, lorsqu'on l'a étudié, on l'a abrogé? Comment pouvez-vous, à ce moment-là, référer ça à l'article 72?

M. Parent (Richard): On l'a remplacé.

Le Président (M. Joly): On ne l'a pas abrogé du tout.

M. Bourbeau: On a un nouvel article 72.

M. Morin: L'article 72 du règlement?

Le Président (M. Joly): L'article 72 a été adopté.

M. Morin: Ah bon! Je m'excuse, c'est moi qui suis dans les patates. O.K.

Le Président (M. Joly): Donc, l'article 75, Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve?

Mme Harel: Je comprends bien que "**tant** que la nouvelle norme du travail introduite par la présente loi ne s'applique pas à **eux**" signifie "tant qu'il n'y aura pas expiration de la convention collective ou du décret." Adopté.

Le Président (M. Joly): L'article 75 est adopté. J'appelle l'article 76.

M. Bourbeau: M. le Président, j'aimerais introduire un nouvel article avant l'article 76, qui s'appellerait l'article 75.1.

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

M. Bourbeau: On va distribuer ça, M. le Président. L'article 75.1 se lirait comme suit: Insérer, après l'article 75, l'article suivant:

"75.1 Le deuxième alinéa de l'article 113 de la Loi sur les normes du travail, introduit par l'article 50 de la présente loi, ne s'applique qu'à l'égard du salaire dû à compter du 1er janvier 1991."

Cette modification précise que les administrateurs d'une personne morale ne pourront être poursuivis par la Commission des normes du travail que pour le salaire dû à compter du 1er janvier 1991. C'est pour éviter d'avoir des effets rétroactifs.

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

Mme Harel: L'article 50 est-il suspendu?

Une voix: Non, il est adopté.

Mme Harel: Il est adopté. Alors, un salarié qui, après le 1er janvier, porterait plainte, en vertu de la nouvelle loi qui sera mise en vigueur, pour des salaires dus pour l'automne 1990, cette plainte ne donnerait pas lieu à ce recours contre les administrateurs, uniquement si les salaires dus le sont à partir du 1er janvier.

M. Bourbeau: Les salaires dus à compter du 1er janvier 1991, c'est exact. Le salarié lui-même, personnellement, peut exercer son recours, mais la Commission ne pourrait pas le faire pour lui.

Mme Harel: Mais le salarié pourrait exercer son recours contre les administrateurs, mais le salarié qui va porter plainte après le 1er janvier va bénéficier de la nouvelle protection que la loi va lui donner pour la totalité de la somme due.

M. Bourbeau: Pour la partie avant le 1er janvier, ce sont les dispositions de l'ancienne loi qui vont s'appliquer; pour la partie du salaire due après le 1er janvier 1991, c'est la nouvelle loi qui va s'appliquer.

Mme Harel: Oui, j' imagine un salarié qui, par exemple, a un salaire qui lui est dû et qui va devoir, après le 1er janvier - ça pourrait être au mois de février pour du salaire dû cet automne - il est susceptible à la fois d'être obligé d'aller devant la Cour supérieure chercher une partie...

(23 h 45)

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

M. Bourbeau: M. le Président, c'est pour éviter de donner un effet rétroactif aux dispositions. Supposons, comme l'a dit la députée de Hochelaga-Maisonneuve, qu'un salarié a du salaire

qui lui est dû pour du travail pour une période au cours de l'automne, supposons qu'il a du salaire dû en octobre et novembre, et que le salarié, étant assez rapide, vient porter sa plainte en décembre, lui n'aurait pas les bénéfices de la nouvelle loi et devrait procéder selon l'ancienne loi. Si un autre salarié réclame du salaire pour la même période, mais vient en janvier, il aurait un traitement différent. Donc, on voit là que ça ne serait pas logique.

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Joly): L'amendement est adopté. Est-ce que l'article 75 est adopté tel qu'amendé?

M. Bourbeau: L'article, c'est l'amendement.

Une voix: L'article 75.1.

Mme Harel: On est à...

M. Bourbeau: 75.1.

Mme Harel: ...75.1.

Le Président (M. Joly): 75.1, effectivement.

Une voix: Le nouvel article est adopté.

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Joly): Bon. Le nouvel article est adopté. J'appelle l'article 76.

M. Bourbeau: Cette proposition a pour objet de préciser que les dispositions de la Loi sur les normes du travail à l'égard des **congediements** sans cause juste et suffisante demeurent en vigueur pour de tels congédiements effectués avant le 1er janvier 1991, date de l'entrée en vigueur du projet de loi. C'est pour éviter de donner un effet rétroactif aux dispositions des articles 59 à 64 du projet de loi.

Mme Harel: Est-ce que l'effet rétroactif pourrait faire l'objet d'une contestation judiciaire, si tant est que des dispositions transitoires semblables n'étaient pas introduites?

M. Bourbeau: Est-ce qu'il y a un seul article d'une **seule** de nos lois qui ne peut pas faire l'objet d'une contestation, M. le Président, de nos jours?

Mme Harel: Alors, il vaut mieux être congédié après le 1er janvier qu'avant. C'est ça qu'il faut conclure?

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: Non?

M. Bourbeau: Est-ce qu'on peut...

Une voix: Oui.

Mme Harel: Là, en fait, le message qu'on devrait dire, c'est: toffez jusqu'au 1^{er} janvier.

Le Président (M. Joly): Endurez, oui.

M. Bourbeau: Bien, disons que la nouvelle loi, on voudrait que la nouvelle loi soit une amélioration par rapport à l'ancienne - ça, c'est sûr - à tous égards, à tous égards. Si ce n'est pas le cas, on va être très déçus, M. le Président.

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

Mme Harel: En tout cas, ce ne sera pas faute que l'Opposition a essayé de l'améliorer.

M. Bourbeau: Ah! ça, j'en suis bien... D'ailleurs, elle y a réussi à bien des égards, M. le Président.

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Joly): L'Article 76 est adopté. J'appelle l'article 77.

M. Bourbeau: O.K. M. le Président, cette proposition a pour effet de prolonger de six mois l'application des articles 125 à 134 de la Loi sur les normes du travail relatifs aux plaintes à l'égard des congédiements sans cause juste et suffisante ainsi qu'aux pouvoirs accordés aux arbitres. De plus, cet article détermine que, pendant cette période, le ministère du Travail paiera les honoraires et les frais de l'arbitre, qui lui seront remboursés après facturation par la Commission des normes du travail.

M. le Président, j'aimerais apporter un amendement à l'article 77 afin de remplacer les deuxième et troisième alinéas par les suivants:

"Cependant, malgré l'article 135 de la Loi sur les normes du travail, les honoraires et les frais de l'arbitre sont payés, dans ces cas, par la Commission des normes du travail, conformément au tarif établi par le règlement adopté en vertu de l'article 103 du Code du travail.

"L'arbitre doit transmettre au ministre du Travail, avec son compte détaillé, sa lettre de nomination à titre d'arbitre dans le dossier concerné. La Commission ne procède au paiement des frais ou honoraires qu'après approbation de ceux-ci par le ministère du Travail."

Cette modification, M. le Président, a pour but de faire vérifier les comptes d'honoraires des arbitres par le ministère du Travail pour qu'ils soient ensuite payés par la Commission des normes. L'article actuel du projet prévoit que les honoraires des arbitres sont payés par le minis-

tère du Travail qui se fait rembourser par la Commission.

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

Mme Harel: Vous parliez tantôt de six mois. En fait, il s'agit de la période entre le 1^{er} janvier 1991 et le 31 mai.

M. Bourbeau: C'est exact.

Mme Harel: C'est cinq mois, hein?

M. Bourbeau: Du 1^{er} janvier au 31 mai.

Mme Harel: C'est ça. Et pourquoi avoir allongé...

M. Bourbeau: C'est cinq mois.

Mme Harel: Ah bon! C'est cinq mois. Excusez. Pourquoi avoir allongé le délai pour porter plainte?

M. Bourbeau: Je ne saisis pas le sens de la question de la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Ce délai concerne des congédiements effectués entre le 1^{er} janvier et le 31 mai. Donc, il ne s'agit pas là de congédiements qui ont eu lieu avant. Donc, c'était inexact ce que je disais tantôt, qu'il valait mieux endurer pour se faire congédier après le 1^{er} janvier, parce que, après le 1^{er} janvier, vous continuez à avoir le régime de l'arbitrage, tel que défini dans la loi et modifié par le projet de loi.

M. Bourbeau: C'est parce qu'on voulait passer au nouveau régime le plus tôt possible et ça prend quand même un certain délai-là pour procéder à l'engagement de nouveaux commissaires et mettre en marche le nouveau régime. Alors, on a fait en sorte que le gouvernement, évidemment, absorbe les frais des commissaires. Alors, on a jugé bon, pendant la période de transition, de faire en sorte que la Commission absorbe les frais des arbitres qui cesseront leur travail à partir du 31 mai pour être remplacés par les commissaires.

Mme Harel: À partir du 31 mai, les arbitres ne vont pas cesser leur travail, en fait. Les congédiements effectués entre le 1^{er} janvier et le 31 mai ne seront plus jugés par les arbitres, mais il est possible qu'un arbitre... Un arbitre mettait en moyenne 160 jours avant de remettre son rapport, je crois...

M. Bourbeau: 231 jours, si je me souviens.

Mme Harel: 231 jours plutôt. Alors, ils vont peut-être être plus rapides, par exemple, pour faire parvenir leur tarif d'honoraires.

M. Bourbeau: Les arbitres vont continuer à juger les causes qui leur étaient dévolues.

Mme Harel: Quelles ont été les réactions des arbitres sachant le sort qui leur était prévu dans la loi?

M. Bourbeau: Disons qu'on ne pourrait pas dire que ça a été l'enthousiasme délirant de leur part.

Mme Harel: Je suis surprise qu'on n'ait eu aucune représentation à la commission.

M. Bourbeau: On en a eu, nous, quelques-unes, mais on a su résister, M. le Président.

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Joly): Adopté. J'appelle l'article... Excusez, l'amendement est adopté. Est-ce que l'article tel qu'amendé est adopté? C'est l'article 77. Adopté, Mme la députée?

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Joly): M. le ministre, oui. J'appelle l'article 78.

M. Bourbeau: M. le Président, j'aimerais proposer un nouvel amendement qui s'appellerait l'article 77.1. Alors, il s'agirait d'insérer, après l'article 77, l'article suivant, et on vous distribue l'amendement: "Le délai de 30 jours prévu à l'article 126 de la Loi sur les normes du travail, tel que modifié par l'article 61 de la présente loi, pour demander de déférer une plainte au commissaire général du travail n'est pas opposable au salarié dont la plainte a été rejetée par un arbitre pour le motif qu'elle n'a pas été déferée à l'instance appropriée en raison de la date de congédiement du **salarié**."

Cet article, M. le Président, vous l'aurez compris, a pour but d'éviter que les salariés perdent un recours parce qu'ils ont demandé à la Commission des normes de déférer à un arbitre plutôt qu'au commissaire général du travail leur plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante. Cette règle sera utile lorsqu'il existe une incertitude quant à la date réelle du congédiement.

Mme Harel: Mais le délai de 30 jours va-t-il s'appliquer dans le cas du délai du 1er janvier au 31 mai?

M. Bourbeau: M. le Président.

Le Président (M. Joly): Me Crevier.

M. Crevier: Le problème qu'on veut solutionner ici, c'est lorsque le salarié, plutôt que de faire déférer sa plainte à un arbitre ou à un commissaire... En fait, il se trompe entre les deux parce que lui croyait que sa date de congédiement était une telle date et qu'il s'est avéré, en fait, plus tard que ce n'était pas la bonne date. Donc, c'est pour lui permettre de partir de cette instance-là, qui n'était pas l'instance appropriée, et de ne pas avoir de délai qui ferait obstacle au fait qu'il s'adresse maintenant à l'autre instance, qui se trouverait à être la bonne en fonction de la date de congédiement.

Mme Harel: Je pense que c'est encore suspendu, je crois, hein, l'article 61, qui prévoit le délai de 30 jours?

Le Président (M. Joly): Il a été adopté, madame.

Mme Harel: il a été adopté. Une question: Quelle est la façon dont la Commission informe le salarié qu'il a 30 jours pour demander par écrit de déférer sa plainte au commissaire général du travail?

M. Parent (Richard): Dès que la nouvelle disposition sera en vigueur, nous prendrons les mesures pour informer le salarié dès le dépôt de sa plainte, à la première occasion que nous aurons de communiquer avec lui, soit par écrit, par téléphone ou autrement, pour l'aviser de la procédure à suivre à l'occasion d'une plainte de cette nature-là.

Mme Harel: Vous me laissez inquiète avec la réponse que vous me faites parce que vous dites: soit par écrit, soit par téléphone ou autrement. Moi, il me semble que, quand est en cause un droit aussi fondamental, ça devrait être par écrit. En le disant, automatiquement, j'ai en tête le colloque, auquel j'ai assisté il y a trois semaines, sur l'analphabétisme organisé par l'I.C.E.A., à Montréal, et qui recommandait aux institutions gouvernementales de toujours ajouter l'oral à l'écrit, parce qu'on oublie toujours que c'est les personnes les plus susceptibles, finalement, d'avoir besoin des législations sociales qui sont celles qui y ont le moins accès parce qu'elles ont de la difficulté à lire, et tout ça. Alors, dans un sens, je tempère ce que je disais en vous disant que le téléphone est peut-être utile, mais il faudrait au moins qu'il y ait l'écrit pour que ça devienne irrévocable.

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

Mme Harel: Parce que c'est sûr que, comme la Commission écrit en français, il y a quand même un bon nombre de salariés - en tout cas, je pense à Montréal - qui sont assujettis à la

Loi sur les normes qui sont, finalement, d'autres origines, d'autres langues.

Le Président (M. Joly): Me Parent.

M. Parent (Richard): M. le Président, peut-être que j'aurais dû être plus précis. Ce que j'ai voulu dire en réponse, c'est que dès que nous aurons un contact, au premier contact avec le salarié, nous allons lui expliquer ces délais-là. Sauf que des documents lui sont remis. Nous avons **des** documents à la Commission, sous forme de petits pamphlets, pour expliquer la procédure au long, la façon, et ça va lui être remis non seulement par écrit, mais expliqué en **même** temps. C'est ça que j'ai voulu dire quand j'ai dit qu'à la première occasion on va le lui dire et, en plus de ça, on va, évidemment, lui remettre un écrit, mais non sans lui expliquer le contenu des écrits.

Mme Harel: Bon. Tout ça est vraiment plein de très bonnes intentions, puis les brochures **sont** intéressantes. Mais il n'en demeure pas moins que c'est un peu comme pour la Loi sur la sécurité du revenu, le **fait** d'avoir un écrit qui est adressé au bénéficiaire lui-même et qui lui indique qu'il a tant de jours pour demander une révision. C'est incroyable **comment** il est possible de dire quelque chose à quelqu'un, par exemple, quand il vient porter plainte et puis, ça peut impressionner plein de gens. On n'a pas idée **comment** ça peut impressionner des gens d'aller dans des bureaux gouvernementaux. Alors, si beaucoup d'information est transmise avec la meilleure volonté, ce n'est pas comme recevoir, finalement, une lettre qui est adressée à la personne, dans laquelle c'est indiqué que la personne, à qui c'est adressé, a tant de jours. De toute façon, c'est moi qui vous le dis, mais, tôt ou tard, ce sera le Protecteur du citoyen. Je prends juste les devants.

Le Président (M. Joly): Il n'y manquera pas.

Mme Harel: Oui.

Le Président (M. Joly): À moins d'un consentement des membres de la commission, nous devons ajourner d'ici **quelques** secondes.

Mme Harel: On peut **peut-être** poursuivre pour cinq minutes.

Une voix: On peut disposer...

Le Président (M. Joly): Alors, les membres de la commission consentent pour cinq minutes additionnelles.

M. Gauthrin: Cinq minutes.

Le Président (M. Joly): Cinq minutes.

M. Gauthrin: Quel article?

Le Président (M. Joly): L'article 77.1, M. le député de Verdun.

M. Gauthrin: Et vous pensez qu'on va régler en cinq minutes?

Le Président (M. Joly): Oui, j'imagine.

M. Gauthrin: Bon. Ce n'est pas l'article 60, si je comprends bien.

M. Bourbeau: M. le Président, on va considérer la proposition de la députée de Maison-neuve pour tenter de faire en sorte que les salariés soient...

Le Président (M. Joly): Avisés.

M. Bourbeau: ...avisés le mieux possible.

Mme Harel: Non, mais l'article 77.1 peut quand même être adopté.

M. Bourbeau: Oui.

Le Président (M. Joly): Donc, l'amendement, l'article 77.1, à l'article 77 est-il adopté?

Mme Harel: C'est autre chose. L'article 77.1, c'est un droit, là.

Le Président (M. Joly): Adopté.

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Joly): J'appelle l'article 78.

Mme Harel: J'ai hâte d'arriver à l'article 78.

M. Bourbeau: Cette disposition vise à maintenir en vigueur les articles du règlement sur les normes du travail à l'égard des congés de maternité et des congés parentaux, tant et aussi longtemps que la réglementation actuelle n'aura pas été **modifiée**.

Mme Harel: Alors, c'est tous les règlements que vous n'avez pas **introduits** dans le projet de loi, qu'on aurait souhaité que vous **fassiez** par amendement, mais que vous maintenez dans le règlement. C'est bien ça?

M. Bourbeau: Il vaut mieux en avoir introduit que quelques-uns que pas du tout, M. le Président. C'est déjà une grosse amélioration par rapport à l'ancien.

Mme Harel: Bien oui. Adopté. C'est notre règlement à nous.

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

l'article 79.

M. Bourbeau: M. le Président, je demanderais de suspendre l'article 79 pour l'instant.

Le Président (M. Joly): M. le ministre, nous suspendons l'article 79 et nous ajournons nos travaux à demain matin, 10 heures, à la salle 138 de l'édifice Pamphile-Le May.

(Fin de la séance à 0 h 2)