



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-HUITIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

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

Le jeudi 19 juin 2008 — Vol. 40 N° 33

Étude détaillée du projet de loi n° 98 — Loi
modifiant la Loi sur les normes du travail
concernant principalement les réservistes

**Président de l'Assemblée nationale:
M. Michel Bissonnet**

QUÉBEC

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

Débats de l'Assemblée	145,00 \$
Débats des commissions parlementaires	500,00 \$
Pour une commission en particulier:	
Commission de l'administration publique	75,00 \$
Commission des affaires sociales	75,00 \$
Commission de l'agriculture, des pêcheries et de l'alimentation	25,00 \$
Commission de l'aménagement du territoire	100,00 \$
Commission de l'Assemblée nationale	5,00 \$
Commission de la culture	25,00 \$
Commission de l'économie et du travail	100,00 \$
Commission de l'éducation	75,00 \$
Commission des finances publiques	75,00 \$
Commission des institutions	100,00 \$
Commission des transports et de l'environnement	100,00 \$
Index (une session, Assemblée et commissions)	30,00 \$

Achat à l'unité: prix variable selon le nombre de pages.

Règlement par chèque à l'ordre du ministre des Finances et adressé comme suit:

Assemblée nationale du Québec
Distribution des documents parlementaires
1020, rue des Parlementaires, bureau RC.85
Québec, Qc
G1A 1A3

Téléphone: (418) 643-2754
Télécopieur: (418) 643-8826

Consultation des travaux parlementaires de l'Assemblée ou des commissions parlementaires sur Internet à l'adresse suivante:
www.assnat.qc.ca

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente de l'économie et du travail

Le jeudi 19 juin 2008 — Vol. 40 N° 33

Table des matières

Remarques préliminaires	1
M. David Whissell	1
M. François Bonnardel	2
M. Marjolain Dufour	2
M. David Whissell	3
Étude détaillée	
Définitions	4
Les normes du travail	
Les congés annuels payés	6
Les absences ou les congés pour raisons familiales ou parentales	8
Les absences des salariés réservistes	9
Les recours	
Les recours civils	18
Entrée en vigueur	19
Remarques finales	19
M. Marjolain Dufour	19
M. François Bonnardel	20
M. David Whissell	20

Autres intervenants

Mme Catherine Morissette, présidente

M. Claude Morin
M. Richard Merlini

- * Mme Francine Gauvin, ministère du Travail
- * Témoin interrogé par les membres de la commission

Le jeudi 19 juin 2008 — Vol. 40 N° 33

Étude détaillée du projet de loi n° 98 — Loi modifiant la Loi sur les normes du travail concernant principalement les réservistes

(Onze heures vingt-cinq minutes)

La Présidente (Mme Morissette): Alors, à l'ordre, s'il vous plaît! Si vous voulez prendre place. Ayant constaté le quorum, je déclare la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte. Je demande à toutes les personnes dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs téléphones cellulaires, s'il vous plaît.

Le mandat de la commission, aujourd'hui, est de procéder à l'étude détaillée du projet de loi n° 98, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail concernant principalement les réservistes.

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

La Secrétaire: Oui, Mme la Présidente. M. Roy (Montmagny-L'Islet) est remplacé par M. Morin (Beauce-Sud).

Remarques préliminaires

La Présidente (Mme Morissette): Merci beaucoup. Alors, nous débuterons sans tarder avec les remarques préliminaires. M. le ministre du Travail, vous disposez de 20 minutes pour vos remarques d'ouverture.

M. David Whissell

M. Whissell: Alors, merci, Mme la Présidente. Tout d'abord, pour vous dire que c'est avec beaucoup de plaisir qu'on va entreprendre ces travaux au niveau de l'étude détaillée du projet de loi n° 98, projet de loi que je propose dans le fond de venir amender, modifier la Loi sur les normes du travail, particulièrement pour préserver les liens d'emploi des réservistes que nous avons au Québec et qui sont assujettis à la Loi sur les normes du travail.

Également pour peut-être dire les gens qui sont avec moi à la table, Mme la Présidente, les gens qui m'accompagnent: à ma gauche, Francine Gauvin, qui est juriste à mon ministère; et également Luc Desmarais, qui est à l'arrière, qui pourra nous supporter; j'ai Nathalie Genest, de mon cabinet, qui est à côté de moi; j'ai également dans la salle, je tiens à le souligner, un de mes prédécesseurs, Michel Després, qui a été ministre du Travail dans le gouvernement de M. Charest, et qui est maintenant président de la Commission des normes du travail, et qui fait un travail fantastique avec nous, et qui est accompagné de Guy Poirier, qui est de sa commission. Donc, au besoin, s'il y a des questions plus techniques, Mme la Présidente, je demanderai le consentement aux membres de cette commission pour peut-être avoir les éclaircissements plus techniques que nous pourrions avoir de besoin.

Donc, hier, nous avons fait l'adoption du principe du projet de loi n° 98. D'entrée de jeu, je tiens à remercier mes vis-à-vis des deux formations, adéquate et péquiste, qui ont donné leur consentement pour que nous puissions

adopter le principe et également, aujourd'hui, de pouvoir procéder à cette commission. Nous avons toute la journée devant nous. Nous avons le bloc de ce matin, nous avons le bloc de cet après-midi également qui nous est réservé et nous avons même le bloc de la soirée, qui pourrait se terminer à minuit, si nous avons besoin d'aller vraiment au fond des choses. Mais là-dessus je pense qu'avec une saine collaboration dans un parlement de cohabitation je suis convaincu qu'on va parvenir probablement à finir avant minuit. Mais, qui sait, des fois la politique est pleine de surprises.

Donc, Mme la Présidente, je vais faire mes remarques préliminaires rapidement parce qu'hier on a eu l'occasion de faire nos débats, et c'est quand même assez frais dans l'esprit des gens qui nous accompagnent. Mais pour vous dire qu'il y a une réalité au Québec, c'est que la Force de réserve, il y a plus de 8 000 personnes qui sont des réservistes à plein temps. La Force de réserve est une unité qui est une branche, si on veut, des Forces armées canadiennes, et ces gens sont impliqués dans la Force de réserve d'une façon volontaire, c'est important de le rappeler. Également, c'est des gens qui décident de s'impliquer dans la Force de réserve sûrement parce qu'ils ont le goût de se dévouer pour leur nation, leur pays. Et, en arrière des Forces armées, il y a toute la question humanitaire, les missions de paix à l'étranger, mais il y a également, aussi, le rôle important que les Forces armées d'un pays comme le Canada peut avoir à jouer dans des situations extrêmes. Là, je pense à des situations telles que nous avons connues au Québec, le verglas de 1998 ou les grandes inondations du Saguenay—Lac-Saint-Jean qui ont, dans les deux cas, nécessité l'intervention de milliers d'hommes et de femmes des Forces armées canadiennes, ce qui incluait des milliers d'hommes et de femmes qui étaient également membres de la Force de réserve.

● (11 h 30) ●

Et, avec le projet de loi, on va le remarquer tantôt, on vient encadrer dans le fond la relation employé-employeur et comment l'employé peut se prévaloir de dispositions qui lui permettent d'aller faire sa formation annuelle, qui lui permettent d'aller donner main-forte dans des situations extrêmes au Québec ou au Canada sans que nécessairement il y ait un préavis qui soit donné et également, après avoir donné un préavis à son employeur de quatre semaines, de pouvoir participer à des missions, je qualifierais, de longue durée à l'extérieur du Canada. Et, présentement, il y a un conflit qui a cours en Afghanistan, on sait très bien le rôle que l'armée canadienne joue au niveau de ce pays. On sait qu'ici, à la base de Valcartier, nos soldats, des gens de Québec, des Québécois sont allés participer à cette mission de paix, mais également qu'il y a des réservistes du Québec qui, depuis 2006, ont participé à la mission en Afghanistan. Les données que j'ai obtenues des Forces armées tournent autour de 350 réservistes québécois qui ont été en Afghanistan.

Il faut également souligner, Mme la Présidente, qu'un réserviste n'est pas nécessairement un travailleur qui est couvert, assujéti aux normes du travail, ça peut être un étudiant, ça peut être un retraité, ça peut être un travailleur autonome. Alors, c'est près de 50 % des réservistes, selon les estimations, qui sont des travailleurs assujéti à la Loi sur les normes du travail québécoise.

Et, Mme la Présidente, je pense que, si on pouvait adopter ce projet de loi d'ici la fin de la présente session... Là, aujourd'hui, on est à l'étude détaillée, mais là je tends la main aux deux formations politiques. Il nous reste peut-être demain comme session parlementaire. Qui sait? Peut-être qu'on va siéger lundi. Mais là je fais appel surtout au député de René-Lévesque pour lui tendre la main — et il pourra me répondre dans ses remarques préliminaires — pour lui dire que le projet de loi est un projet de loi qui va dans le sens de nos responsabilités, c'est-à-dire c'est vraiment un projet de loi d'intérêt général qui s'adresse à des Québécois, à des Québécoises. C'est un projet de loi qui est non partisan, je pense, il faut le souligner, qui n'a pas fait l'engagement d'aucune promesse électorale, ni d'une formation politique ni d'une autre, et qu'en ce sens je pense qu'à partir du moment où le gouvernement a appelé le projet de loi, a l'intention d'en faire une adoption, bien j'invite autant le Parti québécois que l'ADQ à peut-être partir sur un bon pied d'ici la fin de la session et qu'on puisse dire, pendant nos vacances d'été, que nous avons adopté un projet de loi, nous avons modifié la Loi sur les normes du travail pour donner un droit à des gens qui donnent beaucoup à leur pays.

Alors, là-dessus, Mme la Présidente, je vais conclure en disant qu'il y a également trois dispositions d'ordre plus général qui sont incluses dans la loi n° 98. On aura l'occasion d'y revenir, mais il y a la question des conjoints, la question de la correspondance qui est envoyée par la Commission des normes du travail aux employeurs, et le troisième point, c'est l'avis pour le congé parental du côté paternel, du père, parce qu'il y avait, je pense, eu un oubli lorsqu'on avait introduit les dispositions à l'époque. Alors, on pourra y revenir, Mme la Présidente, mais je suis convaincu qu'on peut faire aujourd'hui un grand pas et j'invite encore une fois les parlementaires à aller dans ce sens-là et qu'on puisse procéder, avant la suspension des travaux, à l'adoption du projet de loi n° 98.

La Présidente (Mme Morissette): Merci, M. le ministre. Nous sommes maintenant rendus aux remarques préliminaires de l'opposition officielle. Alors, M. le député de Shefford.

M. François Bonnardel

M. Bonnardel: Merci, Mme la Présidente. En premier lieu, donc, salutations à vous. Salutations à M. le ministre, à toute l'équipe ministérielle, à mes collègues qui sont avec moi et la deuxième opposition. On est très fiers, Mme la Présidente, de prendre acte aujourd'hui du principe qui a été adopté rapidement hier et de prendre position aujourd'hui sur ces études détaillées. C'est important pour nous, oui, de préserver le lien d'emploi. Comme formation politique, on assure le gouvernement de notre entière collaboration pour que ce lien d'emploi soit protégé avec les employeurs, employés. On sait bien qu'il y

a plusieurs — près de 8 300 — réservistes, pas tous en mission de paix ou en mission humanitaire dans le monde, mais on sait que ces réservistes-là méritent qu'on leur protège ce lien d'emploi. Et, à quelque part, là-dessus, c'est une décision, aujourd'hui, si vous voulez, qui est importante à prendre pour que, ces réservistes-là, qu'on soit capables nécessairement, Mme la Présidente, d'en avoir plus au Québec, au Canada aussi qui vont servir leur pays et de reconnaître aussi l'apport que ces réservistes-là donnent au Canada et partout dans le monde.

Alors, là-dessus, on doit quand même souligner, Mme la Présidente, que ce gouvernement-là et ce ministre-là étaient déjà... n'étaient pas prêts, en janvier dernier, si vous voulez, à entreprendre... ou à déposer ce projet de loi là parce qu'ils se questionnaient sur une évaluation de coûts, les impacts. C'est ce qu'un article disait, de *La Presse canadienne*, en janvier dernier. Et on sait très bien que ces coûts-là, de l'examen que le ministre pouvait en faire ou le ministère, étaient très minimes, dans le sens où c'est majoritairement et complètement les entreprises qui assument les coûts, si vous voulez, qui y sont quand même reliés. Les coûts, ça a une certaine importance, tout dépendamment de la longueur de chaque mission que ces réservistes-là, hommes et femmes, pourront faire, mais là-dessus je peux légèrement déplorer, si vous voulez, que ce projet de loi ait été déposé si tard dans la fin de cette session-ci. Mais encore une fois j'assure le ministre de ma collaboration avec mes collègues pour qu'on soit capables d'adopter rapidement ce projet-là.

On a quelques questions nécessairement qui nous interpellent, comme formation politique, sur ces projets de loi là, donc on en fera part au ministre quand les articles seront débattus, tantôt. Et là-dessus, encore une fois, Mme la Présidente, on va travailler pour que ce projet de loi soit rapidement adopté si la deuxième opposition collabore avec nous aujourd'hui. Merci.

La Présidente (Mme Morissette): Merci, M. le député de Shefford. Nous sommes donc rendus aux remarques préliminaires du deuxième groupe d'opposition. M. le député de René-Lévesque.

M. Marjolain Dufour

M. Dufour: Oui. Merci beaucoup, Mme la Présidente. Alors, je tiens à vous saluer, vous et votre équipe, saluer le ministre, son équipe, l'équipe ministérielle, M. Després, qui est le président de la Commission des normes.

Moi aussi, je tends la main au ministre, Mme la Présidente, parce que le ministre en a parlé dans ses remarques préliminaires, c'est qu'on a fait, hier soir, le principe du projet de loi à 20 heures. Je vous signalerai qu'hier après-midi, à 16 heures, j'étais en Chambre pour faire le principe du projet de loi. Mais l'histoire de tendre la main se fait des deux côtés, alors il faudrait peut-être que le ministre tende la main à son leader aussi, parce que j'ai toujours eu l'habitude de faire du bon travail parlementaire, puis on est ici pour faire du bon travail parlementaire.

Deux points de vue sur les remarques préliminaires que je dois faire, et j'en ai parlé au ministre hier soir. Premièrement, pourquoi ça prend le consentement

des députés puis de l'opposition pour passer le projet de loi? Parce qu'on est à la dernière minute avec le projet de loi. Ça, je tiens à le souligner au ministre. Je ne dis pas que c'est complètement sa faute, là, mais, quand on se doit de légiférer, on peut-u avoir un peu de temps pour légiférer?

Je lisais, hier, la remarque que j'avais faite au ministre sur l'adoption du projet de loi n° 58 avant les fêtes, l'année dernière, et le ministre m'avait effectivement répondu à ma question en me tendant la main sur le fait que, oui, on va prendre le temps, après les fêtes, de s'asseoir, de former un genre de table de travail par rapport à toutes les demandes des groupes et des organisations qu'on a par rapport aux demandes aux Normes du travail, qui est le minimum. On n'en a pas eu, de rencontre. Puis je comprends, aujourd'hui, qu'on est le 19 de juin puis qu'il faudrait que ce soit un, deux, trois, puis qu'on adopte, mais fondamentalement le projet de loi, là, il va être adopté. Il va l'être, adopté, parce que, sur le fond, c'est un bon projet de loi. C'est sur la méthode que j'en veux, tu sais.

Et le retour du balancier de tendre la main, ça se fait aussi des deux côtés. Alors, je retends la main encore une fois au ministre pour qu'il tende, lui aussi, la main au leader. Parce que, quand on se targue de dire, au salon bleu, en commission parlementaire, dans les journaux, dans l'ensemble des médias, que nous formons un gouvernement de cohabitation, bien, si on cohabite, il faudrait cohabiter des deux côtés, Mme la Présidente. Le ministre a besoin de moi aujourd'hui pour que je lui donne mon consentement pour adopter son projet de loi. J'ai la députée de Crémazie qui a déposé le projet de loi n° 394, qui est important au niveau des pensions alimentaires pour les plus démunis au Québec. Bien, si c'est bon pour les réservistes, ça peut-u être bon itou pour eux autres? Ça pourrait être aussi pressant, ce projet de loi là. Alors, vous comprenez que le travail parlementaire qu'on fait, quand on suit les règles puis qu'on donne des consentements, on est là pour passer des messages, nous autres aussi, Mme la Présidente.

● (11 h 40) ●

Puis, je le répète, sur le fond, il est bon, le projet de loi. Puis, j'apprécie, en plus le ministre nous a appelés pour nous donner des briefings techniques. On a eu un briefing technique hier. J'ai même pris soin de signifier à l'équipe du ministre: Mon frère a été dans l'armée pendant 25 ans, je connais le travail de l'armée, je connais le travail des réservistes. Je comprends le fond du projet de loi: pour ne pas que le monde tombent démunis quand ils reviennent des missions. Mais, au-delà du fait qu'on aurait pu prendre plus de temps, je le disais au ministre hier, il y a aussi d'autres personnes qui pourraient être en demande au niveau des coopérants internationaux. J'ai une note de mon recherchiste qui me dit que, de plus en plus, l'ONU compte sur des acteurs non étatiques, aussi appelés ONG, organisations non gouvernementales, pour participer à des missions de reconstruction ou pour porter secours à la population en danger, par exemple, dans le récent cyclone en Birmanie, les Médecins sans frontières. Alors, si on prendrait le temps de légiférer, de s'asseoir, on n'arriverait peut-être pas à la dernière minute pour adopter des projets de loi, qui fondamentalement sont bons.

Alors, je réponds au ministre: Oui, la main tendue des deux côtés. Oui, si on est un gouvernement de

cohabitation, il faudrait peut-être bien cohabiter effectivement, conjointement ensemble sur ce que, nous, on dépose aussi. C'est un message que je lance au ministre. Puis je le redis, puis je le répète, parce que je termine mes remarques finales, c'est que le projet de loi, sur le fond, il est bon. On va faire un travail de parlementaires, comme le collègue de l'Action démocratique a dit tout à l'heure, on va y aller étude détaillée, puis, le projet de loi, le ministre va l'avoir, il n'y a aucun problème avec ça, mais ça prend des consentements. Et effectivement on peut siéger jusqu'à lundi prochain, les règles de l'Assemblée nationale, c'est jusqu'au 23 de juin. Merci beaucoup, Mme la Présidente.

M. Whissell: Mme la Présidente, avec le consentement des parlementaires, j'aimerais peut-être avoir un deux minutes juste pour répondre au député de René-Lévesque. Je ne sais pas si...

La Présidente (Mme Morissette): Ça prend effectivement le consentement...

M. Dufour: ...consentement, je vais lui accorder, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a consentement aussi de l'opposition officielle?

M. Whissell: J'ai demandé...

La Présidente (Mme Morissette): Allez-y, M. le ministre.

M. David Whissell

M. Whissell: Alors, juste pour vous répondre... Mme la Présidente, pour répondre au député de René-Lévesque, oui, on est sur la fin de la session, mais en même temps ce que je veux que le député de René-Lévesque soit pleinement conscient, c'est que, moi, en début d'année, au mois de février, j'ai tenu un sommet des ministres du Travail de tout le Canada. On l'a fait à Québec, dans le cadre du 400e. La question des réservistes a été une préoccupation de notre sommet, qui a duré deux jours. Puis d'ailleurs je suis convaincu que le député de René-Lévesque avait vu... À l'époque, il y avait eu un papier de *La Presse canadienne* où on m'interpellait et on me demandait si j'étais favorable à légiférer au niveau des réservistes.

Ce que j'avais répondu, Mme la Présidente, c'était à l'effet qu'on prendrait le temps de bien analyser les impacts, de regarder ce qui se faisait ailleurs, de prendre le temps de se documenter, de consulter, de dialoguer avec les gens de l'armée, de dialoguer également avec les associations patronales et syndicales, et ça, je pense que le député de René-Lévesque a la conviction que je l'ai bien fait depuis ce moment. Mais tout ça, ça m'a pris un certain nombre de semaines, ce qui a fait en sorte que le projet de loi, le temps qu'on l'écrive, le temps que je le rentre dans la machine, le temps qu'on l'adopte au Conseil des ministres — parce que le député de René-Lévesque sait très bien qu'avant de déposer un projet de loi à l'Assemblée nationale on le passe dans les comités ministériels et on l'adopte au Conseil des

ministres — tout ça m'a emmené à la semaine dernière. Et là, après ça, bien, il en revient à l'opposition de donner son consentement ou pas.

Mais il y a une chose qui est claire, Mme la Présidente, puis le député de René-Lévesque le sait très bien, ce n'est pas un projet de loi pour le gouvernement ni pour le Parti libéral du Québec, c'est un projet de loi pour la population puis pour des hommes et des femmes qui risquent même leur vie dans certains cas pour la nation, et je vous dirais la nation canadienne puis la nation québécoise. Ça, c'est le coeur du projet de loi. Après ça, si, lorsqu'on va suspendre, pour différentes raisons, que l'opposition n'ait pas donné son consentement pour adopter le projet de loi n° 98, bien l'opposition du Parti québécois vivra avec les conséquences. Et j'espère qu'elle gardera la tête haute, mais, si on vient à bout de l'adopter, il y a des gens qui vont en bénéficier. Merci, Mme la Présidente.

Étude détaillée

Définitions

La Présidente (Mme Morissette): Alors, ça met fin aux remarques finales... préliminaires — j'ai hâte de terminer, je pense — donc des remarques préliminaires de tous les partis. Alors, s'il n'y a pas de motion préliminaire, nous allons immédiatement débiter l'étude article par article. Alors, je prends en considération l'article 1 du projet de loi et cède la parole à M. le ministre.

M. Whissell: Alors, Mme la Présidente, on a pris soin — le député de René-Lévesque l'a dit tantôt au passage — de bien informer au préalable les parlementaires, on a offert aux deux partis d'opposition un briefing technique. Tout d'abord, avant le briefing technique, je me suis assis avec mes deux vis-à-vis pour leur expliquer mes intentions, pourquoi j'en arrivais avec un projet de loi éventuellement à l'Assemblée nationale, et j'ai senti, de leur côté, un intérêt. Comme le disait le député de René-Lévesque, là, c'est une idée qui avait du sens. Et, à partir de là, on a déposé le projet de loi, on vous a fait un briefing technique avec les fonctionnaires du ministère, il y avait les gens de mon cabinet. On a pu répondre à une foule de questions, Mme la Présidente, pour justement s'assurer qu'au préalable, lorsqu'on va se présenter ici, en commission parlementaire, on ait pu déjà élaguer certains sujets, certains questionnements, puis aller droit au but, et de pouvoir rouler le plus rapidement possible nos travaux.

Donc, si je comprends bien, on est à l'article 1 et on va procéder de façon habituelle, c'est-à-dire je vais faire la lecture exhaustive de l'article, suivie des explications. Et, d'entrée de jeu, je tiens à vous dire, Mme la Présidente, que tous les parlementaires ont un cahier qui a été préparé par mon ministère, lequel, là, nous donne le texte de loi actuel, le projet de loi, il y a les explications également qui sont dans la colonne de droite.

Alors, sans plus tarder, je suis prêt à procéder à l'article 1, qui se lirait comme suit: L'article 1 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1) est modifié par l'addition de l'alinéa suivant:

«Les personnes visées au paragraphe 3° du premier alinéa continuent de cohabiter malgré l'absence

temporaire de l'une d'elles. Il en va de même si l'une d'elles est tenue de loger en permanence dans un autre lieu en raison de son état de santé ou de son incarcération, sauf si le salarié cohabite avec un autre conjoint au sens de ce paragraphe.»

Donc, la modification proposée, Mme la Présidente, vise à maintenir le lien de cohabitation — c'est comme dans notre Parlement, ça — entre deux conjoints lorsque l'un d'eux doit s'absenter temporairement ou est tenu de loger en permanence dans un autre lieu en raison de son état de santé ou de son incarcération. La définition de «conjoint» est nécessaire pour l'application de la Loi des normes du travail lorsque le salarié veut bénéficier des absences et des congés pour raisons familiales prévues aux articles 79.7, 79.8, 79.11, 79.12, 80, 80.1 et 81 de cette loi.

Alors, je ne sais pas si vous tenez, Mme la Présidente, à ce qu'on passe chacun des articles qui ont une répercussion, soit de 79.7 à 81, mais je pense qu'on peut s'arrêter là pour l'instant.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a des questions? M. le député de Shefford.

M. Bonnardel: Oui. Merci, Mme la Présidente. Je l'ai posée quand même lors du briefing, hier, mais, quand on parle, dans l'article 1 de la Loi sur les normes du travail et qu'on dit que, bon, «est tenue de loger en permanence dans un autre lieu en raison de son état de santé ou de son incarcération», est-ce qu'on ne pourrait pas le préciser, la durée? Quand, tu sais, on parlait de l'incarcération, si un homme est incarcéré à vie, là-dessus la précision n'est pas très, très... l'incarcération peut durer deux mois, à vie ou autant aussi, à l'hôpital, si on est là pour... C'est dans un sens large, j'imagine, qu'on le dit dans l'article de loi, là, mais là-dessus on ne pourrait pas être plus précis, j'imagine?

M. Whissell: Mais, dans les faits, c'est que c'est une question de droit, et, tant que la personne est incarcérée et est conjoint, bien il y a le lien qui est maintenu.

M. Bonnardel: ...

M. Whissell: Tu sais, si je prends exemple...

M. Bonnardel: ...la conjointe de décider si elle...

M. Whissell: Effectivement.

M. Bonnardel: Oui, oui, je comprends. O.K.

M. Whissell: Qu'il y ait divorce ou qu'il y a séparation, il y a quand même la disposition... Je me permets à rappeler, Mme la Présidente, il y a un «sauf», là, dans l'article, «sauf si le salarié cohabite avec un autre conjoint». Alors, si la personne refait sa vie, cohabite avec un autre individu, ça a pour impact de soustraire automatiquement le lien de conjoint.

La Présidente (Mme Morissette): Je vais me permettre une petite question qui m'est venue — je n'étais pas, moi, au briefing technique — est-ce que ça veut dire

que la seule façon pour la personne qui est non incarcérée de rompre le lien de cohabitation est d'avoir un nouveau conjoint?

Une voix: ...

La Présidente (Mme Morissette): Oui, c'est ça, il y aurait une façon de le déclarer, à ce moment-là, qu'il y a eu rupture? Parce que les gens ne sont pas nécessairement mariés, donc ce n'est pas évident de mettre fin à...

M. Bonnardel: ...en continuité de votre question, logiquement, M. le ministre, ça doit aller en lien avec la déclaration d'impôt à la fin de l'année. C'est la seule façon que le gouvernement peut savoir si...

● (11 h 50) ●

M. Whissell: Je veux juste vous rappeler pour quoi, là, la notion de conjoint... Là, on est dans la loi... pas la loi sur le revenu, on est dans la Loi sur les normes du travail. Puis, si vous prenez les articles 79.7 à 81, là, je vous donne l'impact de la définition, c'est: si son conjoint se suicide, pour prendre le congé sans solde, la disposition qu'on a introduite à la session dernière, alors, bon, là, l'article peut s'appliquer. Si le conjoint décède, dans la Loi sur les normes, on a le droit à une journée. Alors, si son conjoint est en prison et il décède, bien la personne, au sens de la loi, aurait droit à une journée. Je peux continuer comme ça, mais c'est un membre de la famille qui décède, un enfant, alors c'est la raison, là, qui anime le conjoint. Je vois mal... Si je reprends l'exemple que vous donnez, la personne est en prison depuis 20 ans, puis là l'autre disposition ne s'applique pas parce que, bon, elle ne vit pas... par exemple, l'épouse n'a pas refait sa vie, donc le «sauf» ne s'applique pas. Mais, si la personne décède en prison, je ne suis pas sûr que la personne va vouloir prendre une journée sans solde quand même à son travail, là.

M. Bonnardel: Mme la Présidente, sauf qu'une conjointe pourrait aussi bien cacher le fait, si elle était mariée avec un prisonnier, que le gars est encore en prison pour un laps de temps x puis qu'elle pourrait aussi bien décider de sortir avec une nouvelle personne, puis là on ne pourra pas le savoir, là, si...

Une voix: ...

M. Bonnardel: ... — non? — si ça s'appliquerait.

M. Whissell: ...lieu de résidence.

M. Bonnardel: Non, je comprends, là.

M. Whissell: Par la loi, là, on a des obligations, là, vous avez des permis de conduire, vous avez des actes de citoyenneté. Je veux dire, il y a des lieux de résidence où tout le monde est fiché dans le gouvernement puis a une adresse de résidence. La Loi électorale nous donne tous une adresse de résidence pour pouvoir exercer le vote au niveau provincial. Alors, il y a quand même des choses. Mais n'oubliez pas que c'est en matière de la Loi sur les normes du travail, c'est la définition de «conjoint».

M. Bonnardel: Merci.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a d'autres questions? M. le député de René-Lévesque.

M. Dufour: Bien, le ministre peut demander à son équipe de répondre, mais, si on a une disposition comme ça, c'est parce qu'il y a eu des cas bien précis si vous amenez une disposition comme ça. Est-ce qu'on pourrait avoir un exemple de cas précis qui ferait en sorte que ça nous alimenterait mieux, là, par rapport à la réflexion qu'on fait?

(Consultation)

M. Whissell: Ce qu'on me dit, c'est qu'il n'y a pas de causes qui ont été portées en appel. Par contre, par les demandes d'information à la Commission des normes, il y a des cas où c'est arrivé. Je ne dirais pas que ça a une incidence effroyable sur le quotidien des travailleurs québécois, mais il y a des cas qui ont été soulevés. Ça vient clarifier une zone ambiguë.

M. Dufour: Puis, quand on parle, Mme la Présidente, de «des cas», est-ce que c'est des dizaines de cas, des centaines de cas ou bien donc c'est très minime, là?

M. Whissell: Je vais vous donner un exemple concret. Le député de René-Lévesque, sa femme fait un ACV, elle devient non opérationnelle sur le plan physique, elle est placée dans un centre de soins de longue durée pour le restant de ses jours. À cause de la définition actuelle, si sa femme décède, malgré qu'elle est placée dans un centre de soins de longue durée, la loi ne s'appliquerait pas pour le congé pour un conjoint parce que vous ne cohabitez pas ensemble. Malgré que vous êtes peut-être marié avec, vous ne cohabitez pas parce que vous l'avez placée dans un centre de soins de longue durée, vous ne pourriez pas utiliser les dispositions en regard au décès d'un conjoint ou au décès de l'enfant de son conjoint.

Une voix: ...

M. Whissell: Oui, il y a également les dispositions du 12 semaines pour un conjoint gravement malade. Vous ne pourriez pas quitter votre emploi pour aller vous occuper de votre conjoint qui est dans un centre de soins de longue durée, puis il lui reste peut-être quatre semaines à vivre. Alors, c'est une question importante que le député de René-Lévesque a posée, Mme la Présidente, mais ce n'est parce qu'il n'y a pas eu de cas à la cour qui nous sont soulignés qu'il n'y a pas un besoin.

M. Dufour: Parce qu'il est important, l'exemple que le ministre vient de donner, là, parce que ça arrive. Bien, je ne dis pas régulièrement, mais l'exemple que vous avez donné arrive. Alors, comment, administrativement, la Loi des normes faisait pour s'en sortir si, effectivement, on était obligé de mettre cette disposition-là au moment où on se parle? Donc, vous m'avez dit qu'il n'y avait pas d'appel tout à l'heure, là, mais, tu sais...

M. Whissell: Moi, je pense que, souvent, dans la bonne pratique, l'employeur, bon, ayant peut-être un bon jugement, est capable de faire le discernement puis dire: Bien, c'était sa conjointe, puis applique peut-être de façon large les dispositions des normes. Parce que, des fois, il y a rémunération pour le congé, puis c'est la même chose pour les conventions collectives. Alors, on vient vraiment clarifier une situation où il y a une zone grise.

M. Dufour: O.K., O.K.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a d'autres questions ou commentaires sur l'article 1? Ça va de votre côté? Du côté de l'opposition officielle, est-ce qu'il y a d'autres questions, commentaires sur l'article 1? Parfait. Alors, on est prêts à mettre l'article 1 aux voix. Est-ce que l'article 1 du projet de loi n° 98 est adopté?

Des voix: Adopté.

Les normes du travail

Les congés annuels payés

La Présidente (Mme Morissette): Adopté. Article 2. M. le ministre.

M. Whissell: Alors, l'article 2 se lit comme suit: L'article 70 de cette loi, modifié par l'article 2 du chapitre 36 des lois de 2007, est de nouveau modifié par l'insertion, après le troisième alinéa, du suivant:

«De même, si le salarié est un réserviste des Forces canadiennes et qu'à la fin des 12 mois qui suivent la fin d'une année de référence il est absent pour l'un des motifs prévus à l'article 81.17.1, l'employeur peut soit reporter à l'année suivante le congé annuel, soit dès lors verser l'indemnité afférente à ce congé.»

L'article, tel que modifié, se lirait comme suit. Alors, on a le texte... on a l'insertion du texte entre le troisième et quatrième paragraphe. Donc, Mme la Présidente, la modification vise à permettre à l'employeur de reporter le congé annuel ou de verser l'indemnité afférente à ce congé au salarié qui, à la fin de l'année de référence, est absent de son travail parce qu'il participe à une opération des Forces canadiennes prévue à l'article 81.17.1. Donc, il y a une discrétion qui est donnée à l'employeur de décider s'il reporte le congé annuel ou s'il paie au salarié l'indemnité afférente à ce congé.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a des questions, commentaires sur l'article 2?

M. Bonnardel: Oui, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Morissette): Oui, M. le député de Shefford.

M. Bonnardel: Je me pose une question. Quand on dit que «l'employeur peut soit reporter à l'année suivante le congé annuel», je ne suis pas juriste, là, mais est-ce que c'est seulement l'année suivante seulement qu'on peut faire ça, ou est-ce que l'employé pourrait décider: Bien, écoutez, boss, amène-moi ça sur deux ans, trois ans... ou, à

chaque année, il pourrait ramener son 4 % ou son 6 % à d'autres années? Est-ce que ça veut dire seulement que... Vous comprenez ma question, M. le ministre, dans le sens où le gars qui...

M. Whissell: Moi non plus, je ne suis pas juriste. Alors, on pourrait peut-être entendre la juriste.

M. Bonnardel: Oui, c'est ça.

M. Whissell: Avec votre permission, Mme la Présidente, Mme Gauvin.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a consentement pour entendre Me Gauvin?

Des voix: Consentement.

La Présidente (Mme Morissette): Si vous voulez juste vous nommer pour les biens de l'enregistrement, s'il vous plaît.

Mme Gauvin (Francine): Oui. Alors, c'est Francine Gauvin, des affaires juridiques. Alors, c'est ça, dans le fond, le salarié peut faire reporter les jours de vacances accumulés pendant la période de référence. Normalement, il doit prendre les vacances pendant l'année qui suit la période de référence. Donc, la disposition permet de reporter à l'autre année.

M. Bonnardel: Seulement?

Mme Gauvin (Francine): Seulement.

M. Bonnardel: Mais «seulement» n'est pas indiqué, là. Est-ce qu'on pourrait... Est-ce qu'il faudrait qu'on rajoute «seulement» pour être certain que l'employé ne peut pas demander à l'employeur d'amener ça puis de subséquemment, tu sais, arriver au bout de la troisième année, avec l'employeur, dire: Bien, écoute, j'ai déjà ramassé... j'ai ramassé huit semaines, puis on en fait un tout, puis là je pars pour un mois et demi? C'est ça que je me pose comme question, là.

Mme Gauvin (Francine): Bien, en fait...

M. Bonnardel: Parce que, là, on dit «l'employeur peut soit reporter à l'année suivante».

Mme Gauvin (Francine): C'est seulement l'année suivante et non pas la deuxième année suivante.

M. Bonnardel: Bon, bien, vous dites «seulement». Est-ce qu'on pourrait le rajouter, ce «seulement» là, dans le sens où...

Mme Gauvin (Francine): Bien, en fait...

M. Bonnardel: ...

Mme Gauvin (Francine): Excusez-moi.

M. Bonnardel: Non, mais, dans... Je peux juste me poser une question, c'est que si... est-ce que c'est...

La phrase le dit bien, là, «peut soit reporter à l'année suivante», mais est-ce que l'employé pourrait décider, selon le texte, de dire: Bien, regarde, ramène-moi ça plus loin?

Mme Gauvin (Francine): Il ne pourrait pas. C'est sûr que, sur consentement de l'employeur, il peut toujours avoir une possibilité...

M. Bonnardel: Ça, je suis entièrement d'accord. Sauf que la loi, c'est la loi. Si un employé va lire l'article puis il se dit...

(Consultation)

Mme Gauvin (Francine): C'est ça. Donc, il y a une disposition dans la loi aussi qui prévoit qu'il y a une durée maximale d'une année pour réclamer l'indemnité afférente au congé pour le salarié qui n'aurait pas bénéficié du congé. Alors, plus le salarié retarde la période pendant laquelle il peut prendre le congé, plus il risque de voir prescrire son droit de réclamer l'indemnité.

● (12 heures) ●

Donc, il y a un danger pour le salarié à cet égard-là puis il y a aussi le fait que cette disposition-là existe déjà pour l'ensemble des congés, congés parentaux, maternité, parental, et c'est interprété de cette façon-là par la jurisprudence aussi. Alors, d'ajouter ici une règle qui viendrait dire que, dans le cas, par exemple, du réserviste, on limite à une année, ça pourrait porter atteinte à ce qui a déjà été appliqué pour les autres congés, maternité, parentaux, là, qui a été interprété de toute façon comme limitant à l'année suivant et non pas la deuxième année qui suit. Le texte quand même prévoit, là, que c'est à l'année suivante, là, le congé annuel.

M. Bonnardel: O.K. Ça fait qu'il ne pourrait pas...

Mme Gauvin (Francine): Je ne pense pas qu'on puisse l'interpréter autrement, là.

M. Bonnardel: Bien, c'est ça, ma question, là, c'est ça: Est-ce que...

Mme Gauvin (Francine): D'ailleurs, ça a déjà été interprété pour les congés parentaux de cette façon-là.

M. Bonnardel: Alors, de la façon que c'est écrit, l'employé ne pourrait pas dire: Bien là, subséquemment, on fait un melting...

Mme Gauvin (Francine): On reporte encore.

M. Bonnardel: On reporte, puis une deuxième, troisième... Parce que, si le réserviste part 18 mois ou 14 mois, puis il revient, puis il dit: Bien non, patron, mets-moi ça, puis je vais le prendre dans deux ans, puis recule-moi ça... Non?

Mme Gauvin (Francine): Non, absolument pas, il ne peut pas demander ça.

M. Bonnardel: O.K.

Mme Gauvin (Francine): Non, c'est vraiment l'année suivante. Donc, il revient puis il peut reporter d'une année, mais non pas de deux années. Puis le risque est de se voir prescrit son recours pour réclamer le montant de l'indemnité s'il retarde plus d'une année, il y a un risque.

M. Bonnardel: C'est pour ça que l'interprétation, je la faisais... C'est pour ça que le mot «seulement» m'aurait peut-être rassuré, là, mais, si vous me dites que c'est l'année suivante...

Mme Gauvin (Francine): C'est restrictif, oui.

M. Bonnardel: Bon. O.K.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a d'autres questions? Alors, M. le député de René-Lévesque.

M. Dufour: Vous savez, on a adopté le projet de loi n° 58 pour les victimes d'actes criminels. Donc, c'est un fait, tu sais, on est pris devant un fait, là, c'est pour ça qu'on a changé les règles des normes du travail. Dans le cas de ce projet de loi là, on sait que les réservistes des Forces canadiennes, c'est du volontarisme, c'est volontaire. Puis je comprends que le ministre a travaillé ça, là. Je ne doute pas de ce qu'il a dit tout à l'heure, il l'a travaillé, il a essayé d'attacher ses ficelles, on a vu qu'il y avait eu des sorties médiatiques au printemps dernier. Mais est-ce que le ministre a eu d'autres demandes, exemple, au niveau des travailleurs, ce que je disais tout à l'heure, là, les coopérants ou... Est-ce qu'il y a d'autres demandes au niveau du ministère du Travail ou des Normes du travail autres que les Forces armées canadiennes? C'est ce que je disais tout à l'heure. Je ne retrouve pas mon papier, là, mais...

M. Whissell: Bien, tout d'abord... Ah! excusez.

M. Dufour: ...les Médecins sans frontières, tu sais, ceux qui travaillent au niveau humanitaire dans le monde, là, puis qui viennent du Québec.

La Présidente (Mme Morissette): M. le ministre.

M. Whissell: Honnêtement, pour répondre en toute franchise, non.

M. Dufour: La réponse est claire.

La Présidente (Mme Morissette): Oui. Est-ce qu'il y a d'autres questions, M. le député de René-Lévesque?

M. Dufour: Non.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'article 2? Alors, est-ce que l'article 2 du projet de loi n° 98 est adopté?

Des voix: Adopté.

Les absences ou les congés pour raisons familiales ou parentales

La Présidente (Mme Morissette): Adopté. Article 3.

M. Whissell: Alors, je vous fais lecture: Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 81.2, du suivant:

«81.2.1. Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

«Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.»

Donc, la modification proposée, Mme la Présidente, vise à prévoir que le salarié qui souhaite se prévaloir du congé de paternité prévu à l'article 81.2 de la loi, soit au plus cinq semaines continues, doit en aviser son employeur au moins trois semaines avant. L'avis doit également mentionner la date prévue du retour au travail. Le deuxième alinéa prévoit que le salarié n'est pas tenu de respecter ce délai de trois semaines si la naissance survient avant la date prévue.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a des... Oui.

M. Whissell: Alors, question de concordance, je me permets de le dire parce que, du côté... pour la mère, il y a un avis écrit qui doit être soumis à l'employeur. Alors, c'est une coquille, comme on l'appelle dans notre jargon, qui serait corrigée par l'adoption de la loi.

La Présidente (Mme Morissette): M. le député de Shefford.

M. Bonnardel: Merci, madame. Alors, ce que je comprends, c'est que cet article-là, dans la loi sur... n'était pas inclus, là. Donc, c'est un ajout qu'on fait là parce qu'on n'y avait pas pensé avant, là.

M. Whissell: Effectivement. C'est-à-dire que le père a une disposition où il peut prendre son congé, mais on n'avait pas dans le fond dit comment.

M. Bonnardel: Dans le fond, légiféré puis précisé, là, précisé ça, là.

M. Whissell: C'est ça. C'est un oubli.

M. Bonnardel: O.K.

M. Whissell: Puis je dois dire que c'est une demande... Peut-être que le député de René-Lévesque me demandera d'où origine la modification, c'est vraiment les Normes du travail, par son président, qui m'ont recommandé de faire ces corrections.

Une voix: ...

M. Whissell: Et également on me dit, au niveau des Normes du travail, là, Mme la Présidente, qu'aux

Normes du travail il y a des employeurs qui ont avisé les Normes que, pour eux, il y avait un manque, puis, dans certains cas, ça causait des problèmes.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a d'autres questions sur l'article 3? M. le député de René-Lévesque.

M. Dufour: ...ce qu'il vient de dire juste pour approfondir un peu. C'est les employeurs qui voulaient avoir un délai parce qu'ils étaient pris à la dernière minute, là, c'est ce que je comprends?

M. Whissell: Oui. Puis, dans le cas de la mère, il y a un délai; puis, dans le cas du père, il n'y a pas de délai. Alors, on pouvait arriver... le travailleur pourrait arriver demain matin puis il dit à son employeur... légalement, il disait: Bon, regarde, je prends mon congé parental, bye. Ça ne se fait pas.

M. Dufour: Alors, au niveau... Mme la Présidente, il y a un congé de paternité où est-ce qu'on dit que ça prend un délai, tu fais une demande. Au niveau du congé parental, c'est une deuxième demande? Parce que, là, il peut le prendre dans le temps, là, comment que... Juste...

M. Whissell: Est-ce que le député peut réitérer sa question?

M. Dufour: Bon, il faut qu'il fasse une demande de congé de paternité. O.K.? Il faut qu'il avertisse. Au niveau du congé parental, est-ce que c'est les mêmes délais au niveau des Normes? Je veux juste...

M. Whissell: C'est les mêmes délais, trois semaines.

M. Dufour: C'est les mêmes délais, trois semaines? O.K.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a d'autres questions, interventions sur l'article 3? M. le député de Shefford.

M. Bonnardel: Juste revenir sur une question que j'ai posée au briefing, hier. Donc, tout ça ensemble, la paternité, le Régime québécois d'assurance parentale, et si le réserviste partait en mission, tout ça ensemble, le réserviste pourrait décider... Est-ce que le temps donc... On demande dans un article, plus loin, que l'avis soit fait quatre semaines — à l'employeur — avant de partir en mission, trois semaines avant aussi pour partir en congé de paternité, trois semaines pour le RQAP. Y en a-tu un qui va concorder plus... Donc, si...

M. Whissell: Ce sont tous, Mme la Présidente, des...

M. Bonnardel: Des points différents, là.

M. Whissell: Oui, qui sont séparés. Puis, je veux dire, le salarié a ses droits, qui sont dépendamment des circonstances.

M. Bonnardel: Il peut accumuler tout ça ensemble, là, puis...

M. Whissell: Oui, comme la Loi des normes du travail, là, le fait dans son ensemble.

M. Bonnardel: Ça va.

La Présidente (Mme Morissette): Alors, on peut mettre l'article 3 aux voix. Est-ce que l'article 3 du projet de loi n° 98 est adopté?

Des voix: Adopté.

La Présidente (Mme Morissette): Adopté. Article 4.

M. Whissell: Alors là, Mme la Présidente, c'est un peu plus long. Je ne sais pas comment vous voulez procéder. Voulez-vous qu'on les sépare?

La Présidente (Mme Morissette): ...l'article 5, là. On est à l'article 4.

M. Whissell: Ah! excusez-moi, je suis allé trop vite.

La Présidente (Mme Morissette): Un petit peu.

M. Whissell: Alors, l'article 4 se lit comme suit: L'article 81.13 de cette loi est modifié par l'insertion, dans la deuxième ligne du premier alinéa et après «articles», de «81.2.1.».

L'article, tel que modifié, se lirait comme suit:

«81.13. Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 81.2.1, 81.6 et 81.12 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

«Si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.»

Donc, la modification vise à permettre au salarié de revenir au travail avant la date prévue, dans la mesure où il en avise son employeur par écrit au moins trois semaines avant, comme c'est déjà le cas pour le congé de maternité — pensons à l'article 81.6 — et le congé parental à l'article 81.12. Alors, Mme la Présidente, c'est de la concordance avec ce que nous venons d'adopter au niveau de l'article 3.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a des questions? Non? M. le député de René-Lévesque, est-ce qu'il y a des...

Une voix: ...

La Présidente (Mme Morissette): Ah! M. le député de Beauce-Sud.

M. Morin: Oui. Ça peut être intéressant pour le réserviste qui revient de mission, là, il peut avoir un double salaire pendant une période, là, un bonus.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a d'autres questions? M. le député de René-Lévesque.

M. Dufour: Oui. C'est marqué: «Si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente...» Bon, ça appartient toujours à l'employeur de le faire. Est-ce qu'il y a, au moment où on se parle, aux Normes, des cas où l'employeur ne voulait pas, où il y a des litiges au moment où on se parle, ou tout bonnement ça se fait correctement puis...

Une voix: ...

M. Whissell: Ce qu'on m'indique, c'est que, règle générale, il y a une bonne entente entre les employés et les employeurs, puis il n'y a pas vraiment de cas qui sont soulevés. Mais, encore là, on vient corriger une coquille.

M. Dufour: Parfait.

● (12 h 10) ●

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a d'autres questions? Non? Alors, est-ce que l'article 4 du projet de loi n° 98 est adopté?

Des voix: Adopté.

Les absences des salariés réservistes

La Présidente (Mme Morissette): Adopté. Donc, l'article 5. M. le ministre, vous commencez à demander de quelle façon on allait procéder. Habituellement, la façon de faire est de traiter chaque nouvel article introduit de façon individuelle et, à la toute fin, lorsqu'on aura traité... — je pense qu'il y en a six, nouveaux articles — là on passera à l'adoption de l'article 5 dans sa globalité.

M. Whissell: O.K. Ça me convient très bien.

La Présidente (Mme Morissette): Parfait. Alors, si vous voulez nous entretenir de 81.17.1 en premier lieu, s'il vous plaît.

M. Whissell: Alors, 5, on dit qu'on insère, après l'article 81.17 de la section suivante:

«[La] section V.1.1. Les absences des salariés réservistes.

«81.17.1. Le salarié qui est aussi un réserviste des Forces canadiennes peut s'absenter du travail, sans salaire, pour l'un des motifs suivants:

«1° s'il justifie 12 mois de service continu, pour prendre part à une opération des Forces canadiennes à l'étranger, y compris la préparation, l'entraînement, le repos et le déplacement à partir du lieu de sa résidence ou vers ce lieu, pour une période maximale de 18 mois;

«2° pour prendre part à une opération des Forces canadiennes au Canada visant à:

«a) fournir de l'aide en cas de sinistre majeur, au sens de la Loi [de] la sécurité civile (chapitre S-2.3);

«b) prêter assistance au pouvoir civil, sur demande du Procureur général du Québec en application de la Loi sur la défense nationale (Lois révisées du Canada (1985), chapitre N-5;

«c) intervenir dans toute autre situation d'urgence désignée par le gouvernement;

«3° pour prendre part à l'entraînement annuel pour la durée prévue par règlement ou, à défaut, pour une période d'au plus 15 jours;

«4° pour prendre part à toute autre opération des Forces canadiennes, dans les cas, aux conditions et pour la durée prévus par règlement.

«La désignation d'une situation d'urgence, en application du [paragraphe] c du paragraphe 2° du premier alinéa, entre en vigueur à la date fixée par le gouvernement, laquelle peut être antérieure à celle de la désignation, et celle-ci est publiée à la *Gazette officielle du Québec*.»

Donc, l'article 81.17.1, introduit par cet article du projet de loi, permet au salarié qui est aussi un réserviste des Forces canadiennes de s'absenter du travail sans salaire pour participer à diverses opérations de celles-ci.

Dans le cas d'une opération à l'étranger, le salarié doit justifier d'au moins 12 mois de service continu, et la période maximale d'absence ne peut excéder 18 mois.

Dans le cas d'une opération des Forces canadiennes au Canada, le salarié peut également s'absenter de son travail en cas de sinistre majeur pour prêter assistance au pouvoir civil ou encore pour intervenir dans toute autre situation d'urgence désignée par le gouvernement. Il est aussi prévu que, dans ce dernier cas, la date d'entrée en vigueur d'une telle désignation puisse être antérieure à celle-ci et qu'elle doit être publiée dans la *Gazette officielle du Québec*.

Le projet de loi prévoit en outre que le salarié peut aussi s'absenter pour prendre part à l'entraînement annuel pour la période prévue par règlement ou, à défaut, pour une période d'au plus 15 jours pour prendre part à toute autre opération des Forces canadiennes au Canada ou à l'étranger dans les cas, aux conditions et pour la durée prévus par règlement.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a des questions du côté de l'opposition officielle? M. le député de Shefford.

M. Bonnardel: Oui. Merci, Mme la Présidente. Sur le premier alinéa, Mme la Présidente, on dit que, «s'il justifie de 12 mois de service continu», on dit bien là-dessus donc de service avec l'employeur? C'est bien ça? O.K.

Comment aussi, Mme la Présidente, on a pu évaluer pour une période maximale de 18 mois? Est-ce que, pour les Forces armées, c'est un...

M. Whissell: C'était un peu la norme quand on a fait notre travail exhaustif, là, que je décrivais au député de René-Lévesque et on regardait ce qui se faisait ailleurs au Canada. Attendez, je vais le trouver. Je pense que j'ai soumis... le document que je fais référence, lorsque je vous ai rencontrés, qu'il est comparable entre les provinces. Alors, dépendamment des législations, durée maximale du congé: 18 mois en Nouvelle-Écosse; Saskatchewan, pas de durée maximale établie, congé raisonnable, d'une durée suffisante pour terminer la période du service — tu sais, alors, eux, ils ont été plus flexibles; Manitoba, pas de durée maximale; Île-du-Prince-Édouard, pas de durée maximale, durée nécessaire pour l'accomplissement du service militaire, pas de durée maximale; 18 mois au Nouveau-Brunswick. Puis ça va comme ça...

Alors, à 18 mois... Puis honnêtement, dans les discussions qu'on a eues avec les Forces armées, ils nous ont toujours dit que les missions, règle générale,

c'était cinq, six, sept mois. Alors, à 18 mois, là, je pense qu'on avait l'assurance qu'on en donnait amplement. Mais en même temps je tenais à ce qu'on mette une limite pour rassurer les employeurs que le salarié, il ne part pas de façon perpétuelle, là.

Puis vous allez voir tantôt, il y a une disposition qui met une récurrence, chose qu'on n'a pas nécessairement partout dans les autres provinces également, pour être sûr qu'il ne parte pas pendant 18 mois, qu'il revient deux semaines puis il reparte. Alors, vous allez voir tantôt, il y a un minimum qu'il doit continuer... revenir dans son emploi avant de pouvoir repartir pour une mission de longue durée.

La Présidente (Mme Morissette): M. le député de Shefford.

M. Bonnardel: ...je vais quand même poser la question, Mme la Présidente, parce que, dans les explications, on nous dit que le projet de loi prévoit en outre que le salarié peut aussi s'absenter pour prendre part à l'entraînement annuel d'une durée de 15 jours. Est-ce que, dans cet avis-là aussi... Ou si le réserviste part en mission à l'étranger, est-ce qu'il peut faire ses deux... son entraînement, aviser l'employeur quatre semaines avant et partir aussi en mission et aviser encore une fois ou ces deux-là, ça ne peut pas... on ne peut pas amener les deux...

M. Whissell: Peut-être reposer la question, je n'ai pas pleinement saisi.

M. Bonnardel: Parce qu'on dit que, bon, l'entraînement annuel se fait sur 15 jours maximal, que mon collègue me dit, à peu près, bon, alors il faut aviser quand même l'employeur quatre semaines avant?

Une voix: ...

M. Bonnardel: Et, durant la même année, est-ce qu'après l'entraînement, mettons la mi-juillet, le réserviste pourrait repartir aussi?

M. Whissell: C'est-à-dire l'entraînement annuel, ça, c'est récurrent à chaque année.

M. Bonnardel: C'est ça, on est d'accord. On est d'accord.

M. Whissell: Ça, ça fait partie de l'engagement. Mais c'est sûr qu'il peut faire son entraînement puis, trois mois après, partir pour six mois.

M. Bonnardel: Donc, c'est deux avis séparés que le réserviste devra faire à l'employeur?

M. Whissell: Effectivement. Et, dans tous les cas, on m'a bien indiqué que l'entraînement annuel est quelque chose qui est très prévisible, là. Pour ceux qui ont été dans l'armée — moi, je ne l'ai pas été; mais — semble-t-il que c'est vraiment prévu, puis la personne a la capacité d'aviser son employeur. Le cas où il n'y a pas vraiment d'avis, c'est quand il y a un sinistre.

M. Bonnardel: Oui. Ça, on est d'accord.

M. Whissell: Puis je pense que vous comprenez la raison, je veux dire, on ne peut pas prévoir. Puis, dans le fond, ce qu'on veut éviter, c'est que l'employeur puisse dire: Bien non, je ne peux pas, tu sais. Puis vous allez voir plus loin, il y a une disposition par contre où l'employeur pourrait refuser le départ du réserviste, on l'a clairement exprimé plus loin.

M. Bonnardel: Alors, est-ce qu'on ne devrait pas dire, dans l'alinéa 1°, qu'on inclut aussi le fait que le réserviste peut aller faire son entraînement annuel? Quand on dit aussi «le déplacement à partir du lieu de sa résidence ou vers ce lieu, pour une période maximale de 18 mois», incluant peut-être l'entraînement annuel, non?

M. Whissell: Non. Vous l'avez... Le 12 mois, là... Si vous prenez le premier point, ça dit: Il faut tu aies 12 mois de service continu, ce qui te donne droit à partir...

M. Bonnardel: Avec ton employeur, là?

M. Whissell: Oui, c'est un même employeur, bien entendu, de service continu. Ça prend au moins 12 mois de service continu pour avoir le droit de partir pour une...

M. Bonnardel: Pour 18 mois.

M. Whissell: Jusqu'à 18 mois.

M. Bonnardel: Maximalement jusqu'à 18 mois.

M. Whissell: Les autres dispositions, quand on prend le 2°, il n'y a pas de service continu. C'est-à-dire ça fait un mois que vous êtes chez votre employeur, donc vous ne disposez pas d'un an de service continu, il arrive un sinistre, vous avez le droit d'y aller puis...

M. Bonnardel: Mais on ne spécifie pas l'entraînement annuel séparément. Si le gars ne part pas en mission...

M. Whissell: Bien, vous l'avez à l'autre item.

Une voix: ...

M. Bonnardel: ...c'est deux affaires complètement, là.

M. Whissell: Vous l'avez à 3°, «pour prendre part à l'entraînement annuel».

M. Bonnardel: O.K., O.K. C'est beau.

M. Whissell: Puis, règle générale, ce qu'on m'a toujours indiqué, c'est que, l'entraînement annuel, souvent ils le font à travers leurs vacances ou les fins de semaine, puis ils viennent à bout sans même perturber la notion du travail.

M. Bonnardel: Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Morissette): M. le député de Beauce-Sud.

M. Morin: Juste pour... Parce que je n'étais pas au briefing technique, moi non plus, Mme la Présidente, c'est quatre semaines de préavis qu'il faut qu'il donne à l'employeur avant d'aller soit en mission ou...

M. Whissell: Oui.

M. Morin: Quatre semaines, hein?

M. Whissell: Oui.

La Présidente (Mme Morissette): C'est à 81.17.3. On le verra un peu plus tard.

M. Morin: O.K. Le 15 jours, est-ce que c'est 15 jours ouvrables? Le 15 jours, je le sais parce qu'à chaque année il y a une concentration de milice, là, puis l'entraînement qui regroupe tous les réservistes ensemble pour faire un exercice, là. Actuellement, c'est aux États-Unis, là. C'est-u 15 jours ouvrables? Parce que, vous savez, quand on déploie une force de 2 000 hommes, il y a toujours des groupes précurseurs, des groupes qui ramassent les poubelles à la fin, là, puis, des fois, c'est plus long que 15 jours.

● (12 h 20) ●

M. Whissell: C'est consécutif, parce que, si vous regardez comment c'est libellé, on parle d'une période. Donc, une période, ça a un début, ça a une fin, c'est 15 jours.

M. Morin: O.K. Une période, c'est 15 jours, fins de semaine incluses. O.K.

Lorsque le soldat, le réserviste décide de partir en mission, par exemple, en Afghanistan, vous savez qu'il y a une période d'entraînement au préalable qui est assez importante. Il y a beaucoup de blessés, il y a beaucoup de gens qui sont rejetés pour différentes raisons, on en prend toujours plus pour s'assurer qu'on amène la crème là-bas. Est-ce qu'il peut être pénalisé au niveau de son retour à l'emploi?

M. Whissell: Pourquoi?

M. Morin: Je ne sais pas, là, au niveau de l'employeur, est-ce qu'on a discuté?

M. Whissell: Bien, pourquoi il serait pénalisé, Mme la Présidente?

M. Morin: Je ne sais pas, bien, s'il est blessé. Admettons qu'il a une blessure grave, il en arrive souvent.

M. Whissell: Bien, s'il est blessé, les Forces armées...

M. Morin: S'en occupent?

M. Whissell: ... — ça, on a fait nos vérifications; les Forces armées — disposent d'un plan...

M. Morin: Oui. Pour les réservistes, oui.

M. Whissell: Pardon?

M. Morin: Ils prennent l'assurance, là, oui.

M. Whissell: Oui, on a regardé ça. Vous voyez, on a fait nos devoirs, là, on a fait nos vérifications, ça s'appelle, la prestation, Programmes et services offerts en cas de décès et d'invalidité, puis ça s'adresse, là, aux...

M. Morin: Réservistes.

M. Whissell: ...militaires puis également à leurs familles et à leurs enfants. Si vous voulez, on peut vous transmettre le document.

M. Morin: Non, non, non, c'est juste que...

M. Whissell: Mais, à la page 15 et page 16, il y a la section, là, qui est bien claire, là, puis ce qui est couvert. Puis je pense que les Forces armées ont réputation, sur le plan salarial puis des avantages sociaux, d'avoir de bons programmes.

M. Morin: Puis, en cas de sinistre, comme vous dites, il peut partir le matin, il ne se présente pas au travail. Il appelle son patron, il dit: Écoute...

M. Whissell: Oui. Puis je me permets de vous dire aussi qu'il y a une disposition actuelle, dans la Loi sur les normes, 79.1, qui dit qu'«un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie ou d'accident». Alors, le député de Beauce-Sud, vous tombez malade, vous êtes un employé au sens de la loi, vous avez droit de prendre jusqu'à 26 semaines si vous disposez d'une période de... sur une période de 12 mois, pardon. C'est que, dans le fond, c'est une demi-année par année qui est... C'est déjà une disposition dans la loi.

La Présidente (Mme Morissette): M. le député de Shefford.

M. Bonnardel: Oui, Mme la Présidente. Je reviens sur la question de mon collègue. C'est que, si le réserviste revenait blessé, amputé d'un doigt, d'une main, d'un pied et que son travail manuel... Moi, si je prends l'entreprise avec laquelle je suis depuis nombre d'années, il lui manque deux doigts, puis je considère que son travail ne pourrait pas l'amener à mener ça à 100 %...

M. Whissell: C'est quel article, mon ami?

M. Bonnardel: ...est-ce que l'employeur, là-dessus, a des recours si le réserviste revient blessé, ou amputé, ou...

M. Whissell: Il y a un article qui dit — attendez, on va le trouver — qu'on le réintègre dans son emploi... 81.17.6, on va le voir tantôt...

(Consultation)

M. Whissell: C'est lequel? Vous allez voir tantôt, là, à 81.17.6, on dit: «Les articles 79.4, 79.5 et 79.6 s'appliquent au salarié qui s'absente pour l'un des motifs prévus à l'article 81.17.1», qui est les réservistes.

Puis, si on prend les articles 79.4, 79.5 et 79.56 de la loi, 79.4: «À la fin de la période d'absence — ça, c'est des articles actuels — l'employeur doit réintégrer le

salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous [ses] droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail.»

Puis là il y a d'autres dispositions, il y a la question des licenciements et, après ça, 74.6. Bon, ce n'est pas un avantage. Ça fait que, dans le fond, on le réintroduit...

M. Bonnardel: ...problème, Mme la Présidente, que ça peut être délicat, dans le sens que, si le réserviste perd une main, ou perd plusieurs doigts, ou...

M. Whissell: Oui, mais là je me permets de dire qu'il est parti de façon volontaire, c'était son choix.

M. Bonnardel: Oui, tout à fait.

M. Whissell: Ça, il ne faut jamais oublier le principe.

M. Bonnardel: Tout ça, je suis entièrement d'accord.

M. Whissell: C'est l'employé qui décide de demander un congé sans solde, sachant qu'il peut y avoir des conséquences à aller dans la Force de réserve.

M. Bonnardel: Entièrement d'accord.

M. Whissell: Alors, il quitte, il revient, l'employeur a l'obligation de lui redonner son poste ou un poste similaire. Si la personne a des incapacités de travail, que ce soit mentales ou physiques, bien là c'est les Forces armées, par les services de réadaptation, qui vont prendre en charge le salarié.

M. Bonnardel: Sauf que l'employeur ne pourrait pas congédier cet homme ou cette femme là, bien, parce qu'il ne revient pas tout d'un morceau aujourd'hui, là, puis que, là, il considère...

Une voix: ...

M. Whissell: Pardon?

Une voix: ...

M. Whissell: En vertu de quoi?

Une voix: ...

M. Whissell: L'interprétation de la jurisprudence de l'article que je viens de faire lire, c'est que l'employeur a également l'obligation d'accommodement — on ne parle pas d'accommodement raisonnable; mais d'accommodement — pour essayer de trouver un poste comparable. Alors, si ça prenait les deux mains, puis la personne aurait perdu une main, bien l'employeur devrait chercher, par la jurisprudence, à trouver un poste dans l'entreprise qui est comparable où la personne peut travailler.

La Présidente (Mme Morissette): Ça répond à vos interrogations, M. le député?

M. Bonnardel: Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a des questions du côté de la deuxième opposition? M. le député de René-Lévesque.

M. Dufour: Oui, mais je veux poursuivre, ce n'est pas comme la Loi sur les accidents de travail où est-ce qu'il y a obligation, là. Ça pourrait effectivement créer litige, là, le fait qu'il est blessé, puis l'employeur n'a pas l'obligation d'accommodement, là. Je veux juste dire que ce n'est pas une loi sur la santé et sécurité au travail où est-ce qu'il y a obligation de.

M. Whissell: ...en autant qu'il n'y aurait pas de contrainte excessive, l'employeur, de par la loi, réintègre, peut être très accommodant, mais en même temps, je veux dire, s'il n'y en a pas, de poste, il n'y en a pas, et là il en revient aux Forces armées de bien traiter leurs réservistes.

M. Dufour: Bien, effectivement, c'est ce que je voulais dire parce que, là, il y a l'armée, qui a une responsabilité aussi, mais c'est bon qu'on s'en parle quand même par rapport à l'interprétation qu'on va donner, là, à la présente loi qu'on va voter.

Concernant le 18 mois, Mme la Présidente, le collègue député de Shefford en a parlé tout à l'heure, le 18 mois, il demande un congé sans solde au maximum 18 mois. Mais il quitte sa mission avant 18 mois, est-ce qu'il a l'obligation de retourner au travail ou son délai de 18 mois court toujours s'il veut avoir un sans-solde puis prendre quelques semaines de vacances supplémentaires?

M. Whissell: Quand il donne son avis à son employeur, il donne sa date de départ et sa date de retour. S'il veut revenir plus vite, il y a un préavis de trois semaines à son employeur.

M. Dufour: O.K. Parfait. Et, concernant, Mme la Présidente, le paragraphe 4°, qui dit: «La désignation d'une situation d'urgence, en application du sous-paragraphe c du paragraphe 2° du premier alinéa, qui se lit ainsi: «Intervenir dans toute autre situation d'urgence désignée par le gouvernement», pourquoi juste celle-là au niveau de la notion d'urgence puis qui rentre en vigueur... on parle que ça peut entrer en vigueur antérieurement?

M. Whissell: C'est parce que le réserviste pourrait avoir, dans un cas d'urgence, à quitter avant même que le gouvernement ait pris un décret. Alors, tu sais, les inondations sont arrivées, le Conseil des ministres ne s'est pas réuni, il n'y a pas eu de décret, bien il ne faudrait pas, malgré que le décret a été passé au jour 2 de l'événement, que l'employeur pourrait congédier le réserviste qui a quitté au moment même où le sinistre a commencé. Alors, il y a une rétroaction pour s'assurer que nos dispositions de maintien de lien d'emploi soient rétroactives.

M. Dufour: Mais pourquoi simplement celle-là? Elle pourrait l'être sur tous les paragraphes qu'on a.

M. Whissell: Bien, les autres, c'est parce qu'il y a de la prévisibilité, tandis que, s'il y a une situation

d'urgence, on ne peut pas le prévoir. Alors, il y a une rétroaction.

M. Dufour: De là vient le fait qu'il y a des différences de catégorie, exemple fournir de l'aide en cas de sinistre, prêter assistance puis situation d'urgence. Vous les avez vraiment décortiqués par rapport à ça puis vous lui avez donné une notion antérieure par rapport à la spécificité d'urgence dans l'exemple que vous avez donné. C'est ce que je comprends.

M. Whissell: C'est ça, en plein ça.

M. Dufour: Alors, je vous dirais... Une autre question, Mme la Présidente?

La Présidente (Mme Morissette): Absolument.

M. Dufour: Je n'ai pas d'amendement de préparé. Je n'ai pas préparé l'amendement, je demande tout simplement au ministre — puis j'en avais parlé dans mes remarques préliminaires: Est-ce que le ministre juge qu'il serait opportun d'étudier la possibilité d'inclure les travailleurs coopérants dans cet article de projet de loi là? Est-ce qu'il y a une évaluation sommaire qui peut être faite? Pourquoi pas le faire maintenant, même si on nous a répondu tout à l'heure qu'il n'y avait pas de demande dans ce sens-là? Je voudrais entendre le ministre là-dessus.

● (12 h 30) ●

M. Whissell: O.K. Je vais y répondre avec le plus de franchise, Mme la Présidente. Un, je n'ai pas eu de demande autre que celle du député de René-Lévesque. Deux, rappelez-vous ce que j'ai dit, Mme la Présidente, tantôt, le cheminement, on a fait des comparables. Tantôt, vous m'avez posé une question, je suis capable de vous répondre, là, dans les autres provinces puis au fédéral, là, ça marche comme ça. J'ai épluché les lois, on a pris le temps, j'ai demandé à mes fonctionnaires de... Tu sais, vous l'avez reçu aussi, M. le député de René-Lévesque, le document en question, et il y a un travail exhaustif qui est fait de voir ce qui se fait ailleurs, et, après ça, il y a une évaluation d'étude d'impact qui est obligatoire. Quand on fait une modification, je dois envoyer ça au Développement économique, au Conseil du trésor. Dans les autres ministères, ils peuvent y toucher. Ça nous revient, et, après ça, bien, on peut modifier les propositions. Et je ne pense pas qu'il serait sain de vouloir élargir.

Mais je vais dire exactement ce que j'ai dit au député de René-Lévesque lorsque nous avons travaillé sur le projet de loi n° 58, à l'autre session: Moi, je suis bien disposé à ce qu'on travaille sur d'autres avenues entre les sessions puis pendant les sessions. Mais je me permets de dire au député de René-Lévesque, Mme la Présidente, qu'après la fin de nos travaux sur le projet de loi n° 58 on ne s'est pas reparlé. Puis là je ne blâme pas plus lui que moi, mais on n'a pas convenu d'un commun accord de travailler à certaines causes en matière de normes du travail. On aurait pu. Peut-être qu'on aurait dû le faire. Et là c'est moi qui lui tends la main pour lui dire que, pendant l'été, bien on pourrait peut-être travailler s'il a des suggestions à faire puis les regarder, puis penser, à l'automne, à un projet de loi. Puis on le mettra dans la machine à saucisses, puis on fera les évaluations d'impact puis les consultations.

Puis je tiens à souligner au député de René-Lévesque, Mme la Présidente, que, moi, là, je suis allé consulter des gens à l'extérieur aussi, là. Les Forces armées, là, vous seriez surpris, là, les échanges de documents qu'on a eus avec les Forces armées avant d'arriver à cristalliser notre opinion puis à écrire un projet de loi. Il y a également les gens du patronat, que je suis allé consulter, les gens des syndicats, à qui j'en ai parlé. Alors, je pense, Mme la Présidente, que, dans une procédure la plus rigoureuse, il ne serait pas sage d'arriver avec un amendement puis d'introduire, comme le propose le député de René-Lévesque, des dispositions qui iraient dans un sens beaucoup plus large que ce qui est sur la table dans notre projet de loi.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a d'autres questions sur 87.17.1? Oui, M. le député de René-Lévesque.

M. Dufour: Bien, je comprends... Bien, dans la poursuite de ce que le ministre vient de dire puis dans la réplique qu'il avait faite aux remarques préliminaires, c'est sûr que le ministre a beaucoup plus de moyens, il est le ministre, là, tu sais, je veux dire, c'est normal qu'il aille tâter le terrain au niveau de l'armée canadienne, les syndicats. Je comprends que tout le monde a donné son aval sur le projet de loi, là. Tu sais, le seul reproche que je disais au ministre dans mes remarques, c'est qu'on légifère à deux aussi, là. Tu sais, le ministre, il l'avait en bouche, mais, nous, il faut se le mettre en bouche à la grosse cuillère, là, parce que, tu sais, on est près de la fin, là. C'est ce que je veux dire au ministre.

Je comprends, dans ce qu'il vient de me dire — puis il l'avait dit l'année dernière, quand on a fait le projet de loi n° 58 — c'est, quand on ouvre la porte, il y en a d'autres qui peuvent être en demande. Ce que je comprends de la réponse du ministre, c'est qu'on va l'étudier au moment jugé opportun, il n'y a aucune porte de fermée. C'est ce que je comprends.

M. Whissell: Exactement, Mme la Présidente. Je pense que mon rôle puis notre rôle, comme élus, c'est de viser une constante amélioration de nos lois. C'est pour ça que le Parlement de Québec, j'ai toujours dit un peu à la blague, qui est une machine à faire des lois ou à modifier des lois... Et, Mme la Présidente, je tends la main au député de René-Lévesque pour dire: Bien, à l'intersession, on pourra s'asseoir, puis on pourra s'asseoir avec les gens de l'ADQ. Puis, s'il y a des dispositions que vous voulez revoir, je suis tout à fait ouvert à ce qu'on les regarde ensemble. Et je le dis du fond du coeur.

La Présidente (Mme Morissette): M. le député de Beauce-Sud.

M. Morin: ...peut-être, Mme la Présidente, un commentaire pour rassurer le député de René-Lévesque, là. Ayant servi avec des ONG, des coopérants, servi comme militaire puis ayant eu des réservistes, je pense que, là, c'est deux — excusez l'expression anglophone; mais c'est deux — «ball games» complètement différentes, là, réservistes puis les ONG puis... Les ONG, c'est vraiment des organisations professionnelles. Puis les gens qui servent là-dedans, c'est... majoritairement, 99,9 %, ils ont quitté leur

emploi civil pour joindre les ONG puis de faire carrière avec eux. Et les coopérants, c'est la même chose. On ne va pas là pour six mois, là, avec les ONG. C'est deux sujets complètement différents, là. Je pense que... À moins...

M. Whissell: Je vais juste donner un exemple, Mme la Présidente, il y en a combien, de personnes qui seraient visées par une telle disposition? Quel serait l'impact? Les motifs pour lesquels on pourrait libérer une personne à aller dans un organisme, tel que vous le proposez? Alors, il y a une évaluation, là, stricte puis sérieuse qui doit être faite.

La Présidente (Mme Morissette): Pour avoir été moi-même impliquée dans Avocats sans frontières — si je peux me permettre un commentaire — souvent l'employeur encourage les gens à s'impliquer dans des organisations de ce genre-là. Donc, je ne pense pas que ça crée de conflit nécessairement au moment du départ en mission. Puis il y a ceux qui quittent effectivement complètement leur travail pour aller s'impliquer dans une ONG aussi. Mais je pense que l'ouverture est là. Donc, s'il y a quoi que ce soit, il y aura du travail sur la planche à ce moment-là.

M. Whissell: Moi, je suis disponible le 4 juin.

La Présidente (Mme Morissette): 4 juillet?

M. Whissell: 4 juillet, pardon. Je me suis fait avoir...

M. Dufour: Non, mais c'est ce que je comprends par rapport aux remarques du député de Bellechasse... Bellechasse?

La Présidente (Mme Morissette): Beauce-Sud.

M. Dufour: Beauce-Sud. Mais il n'en demeure pas moins qu'il y a quand même du volontarisme dans d'autres organismes aussi, là. Je comprends que le ministre a dit que la porte n'était pas fermée, là, mais je comprends les différences.

La Présidente (Mme Morissette): Merci, M. le député de René-Lévesque. Alors, sur 81.17.1, est-ce qu'il y avait d'autres interventions? Alors, on pourrait passer au suivant. M. le ministre, 81.17.2, s'il vous plaît.

M. Whissell: Attendez. 81.17.2, alors nous sommes à la page 11 de notre document: «81.17.2. L'article 81.17.1 ne s'applique pas si l'absence du salarié représente soit un danger pour la vie, la santé ou la sécurité des autres travailleurs ou de la population, soit un risque de destruction ou de détérioration grave de certains biens ou dans un cas de force majeure, ou encore si cette absence va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.»

Alors, cet article prévoit diverses situations où le salarié ne pourra s'absenter de son travail pour participer à l'une des opérations des Forces canadiennes prévues à l'article 81.17.1.

La Présidente (Mme Morissette): Alors, questions?

M. Bonnardel: Oui, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Morissette): Oui, M. le député de Shefford.

M. Bonnardel: ...pour ma gouverne et à ceux qui nous écoutent, est-ce qu'on pourrait avoir un exemple concret de ça de M. le ministre?

M. Whissell: Un cas concret, bien vous êtes un opérateur hyperqualifié dans une entreprise, c'est vous qui avez toute l'expertise, la formation pour opérer une machine spécifique qui est vitale à l'entreprise, qui ne peut pas arrêter, vous ne pourriez pas arriver à votre patron puis dire: Je quitte sur-le-champ, parce que vous ne seriez pas remplaçable. Ça aurait pour effet de retarder le départ ou de l'empêcher s'il est précipité.

M. Bonnardel: Donc, l'employeur, Mme la Présidente, a une certaine protection, dans le sens où, si un employé qui fait une job spécifique... le réserviste ne peut pas partir, ne peut pas dire à son patron: Bien, regarde, là, je...

M. Whissell: C'est-à-dire il faut faire attention, là, spécifique dans le sens de l'article qui est introduit, c'est-à-dire «représente un danger pour la vie, la santé ou la sécurité des autres travailleurs».

M. Bonnardel: Dans quel sens, là? Parce que, là, votre exemple ne va pas dans le sens de l'article ou...

M. Whissell: Détérioration grave d'un bien. Je vous donne un exemple, là, même, des fois, quand il y a des conflits, des grèves, il y a des dispositions dans le Code du travail où les employés ne peuvent pas quitter, tu sais, si... Les cuves pour les alumineries, bien ils ne disent pas: On tombe en grève, puis ils laissent les machines, puis ça entraîne des détériorations des équipements. Alors, il y a des délais qui sont nécessaires dans certains cas.

M. Bonnardel: O.K. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Morissette): M. le député de Beauce-Sud.

M. Morin: Mais ultimement c'est l'employeur qui a le dernier mot?

M. Whissell: C'est-à-dire qu'il a le dernier mot... L'employé pourrait toujours dire: Je quitte quand même, mais là il contrevient à la loi ou il pense qu'il la respecte, puis là il y a un conflit. Le conflit s'en va aux Normes du travail, puis là, bien, il y a une cause qui s'enclenche. Mais le but étant de venir dans le fond mettre des restrictions à certains égards, je pense que c'est souhaitable. Puis, pour les employeurs, je pense qu'on doit prévoir de telles règles, sinon ça va devenir un cafouillis total.

M. Morin: Parce que ça, ça va s'appliquer seulement dans les cas de sinistres majeurs, pas des cas de déploiement en opération militaire, là, parce que quatre semaines d'avance, là...

M. Whissell: Je pourrais vous donner un point important, Mme la Présidente, il y a déjà une disposition dans les normes du travail actuelles, 59.0.1, article qui s'appelle «Le salarié peut refuser de travailler». Il y a des exceptions, c'est-à-dire: «Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a [un] danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou [dans les] cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.»

Alors, quasiment mot pour mot, ce qu'on met pour les réservistes est déjà à l'article 59.0.1, dans l'article, où un travailleur peut refuser de travailler, mais il y aurait des exceptions.

● (12 h 40) ●

M. Morin: Juste un exemple qui m'est déjà arrivé personnellement, c'est un... qui travaillait en comptabilité dans une industrie, et puis c'est la fermeture de l'année financière, puis il ne pouvait pas se sortir de l'emploi pour être déployé puis être responsable justement des finances de mon unité. Tu sais, il peut y avoir des cas, là, assez litigieux puis des bonnes discussions, là, hein, puis, après ça, ça va créer des problèmes pour le réserviste envers son employeur et envers le militaire.

M. Whissell: Mais, Mme la Présidente, l'article pourrait avoir pour principal impact d'empêcher le départ de façon précipitée et de mieux le planifier dans le temps.

M. Morin: Oui, mais il a quatre semaines.

M. Whissell: Tu sais, il a quatre semaines, mais, malgré le quatre semaines, il pourrait dire: Non, non, tu ne pars pas à cause de. Mais, par discussion, les gens pourraient arriver, dire: Bien, sur six mois, on va te trouver un remplaçant, on va avoir quelqu'un qui va aller suivre une formation d'appoint pour avoir ton expertise, le savoir-faire.

M. Morin: Bien, c'est vrai, ça peut arriver.

La Présidente (Mme Morissette): M. le député de Shefford.

M. Bonnardel: Oui. Je reviens là-dessus, Mme la Présidente, parce que je trouve important, là, de bien spécifier ça. Si j'ai une PME, j'ai quatre employés ou trois employés, O.K., puis je fais quelque chose de bien spécial, j'ai une machine, j'ai un ingénieur qui est formé en... peu importe dans ce qu'il est, puis il me dit, quatre semaines avant, qu'il doit partir en mission, bien je sais que, si je perds cet employé-là ou ce réserviste-là, ma compagnie ne pourra pas avancer, ne pourra pas fonctionner. Comment est-ce que je fais pour le retenir, ce gars-là, si vous me dites... Parce que, là, on ne spécifie pas en réalité... C'est que l'exploitation d'une PME où les... pas les bénéfices, là, mais je cherche le terme exact où on peut protéger l'employeur qui a une petite PME de quatre employés, qui a un gars ou une femme qui est superimportant dans son travail parce qu'il sait comment cette machine-là fonctionne, puis que, moi, je ne suis pas capable de le former en dedans de quatre semaines,

une nouvelle personne, je ne peux pas, là... puis la compagnie va arrêter de fonctionner parce que, spécifiquement sur cette machine-là, il n'y en a pas un autre qui est formé. Là-dedans, on ne spécifie pas la petite PME ou l'exploitation d'une... Vous comprenez ce que je veux dire?

M. Whissell: Ce que je répondrais, Mme la Présidente, c'est que le motif économique n'est pas applicable. Également, il faut être conscient que la personne qui décide d'être dans la réserve puis de quitter pourrait partir quand même. Elle pourrait dire à son employeur: Tu refuses, et, de ce fait, moi, la Force de réserve, pour moi, c'est important, je quitte, puis au diable mon emploi! Puis, dans un contexte de pénurie de main-d'oeuvre où les entreprises, petites comme grandes, s'arrachent la main-d'oeuvre entre elles, l'employé pourrait partir. Alors, moi, je pense qu'on vient justement bien encadrer l'utilisation des réservistes, ce qui aurait pour effet de peut-être éviter des départs précipités face à des refus d'employeurs qui diraient: Bien, sous l'aspect économique, je refuse que tu quittes pour la Force de réserve.

M. Bonnardel: On s'en va encore une fois sur un autre cas de normes parce que, là, l'employeur ne peut pas congédier parce qu'il décide d'aller dans une mission, puis là, bien, là, c'est un...

M. Whissell: Mais ce n'est même pas une zone grise, tu ne peux pas refuser. La loi est claire, aux Normes, ce ne sera pas une longue plaidoirie. Je veux dire, du moment que la plainte serait déposée, je pense que l'employeur serait avisé qu'il ne respecte pas la loi, là.

M. Bonnardel: Ça va.

M. Whissell: On n'est pas dans une zone grise.

La Présidente (Mme Morissette): M. le député de Beauce-Sud.

M. Morin: Merci, Mme la Présidente. Alors, pour rajouter au commentaire de mon confrère de Shefford, est-ce que c'est arrivé, dans vos rencontres avec les différents intervenants, que l'employeur va dire: Bien, écoutez, dans ma rencontre d'entrevue, maintenant, là, si je perds mes employés comme ça, là, si j'en ai trois ou quatre, je peux vous dire qu'après ça, là, dans les entrevues, quand il va me répondre qu'il est réserviste, ça peut être un motif de non-emploi, là, de non-embauche, là? Là, ça devient encore un cas de... ça peut créer un litige comme...

M. Whissell: Honnêtement, Mme la Présidente, on a débattu sur l'angle qui est emmené par le député de Beauce-Sud, mais en même temps la Force de réserve, les Forces armées nous ont dit que, eux, ils aimeraient mieux voir un encadrement bien fait dans la Loi sur les normes que de ne voir absolument rien. Puis, de toute façon, un comme l'autre, les employeurs pourront toujours poser la question. Même actuellement, ils pourraient poser la question. Ce ne serait pas un motif de discrimination parce que ce n'est pas basé sur l'application de la Charte des droits. C'est-à-dire d'être dans la réserve, ce n'est pas quelque chose qui est protégé, tu sais, ce n'est pas le sexe, ce n'est pas la couleur de la peau. Les gens pourraient le demander, mais espérons

que, par la sensibilisation puis la pleine connaissance de la part des employeurs du rôle des réservistes, qu'on n'en viendrait pas à de pareilles situations.

M. Morin: Parce qu'on sait, dans le pire des cas, si on arrivait à une mobilisation générale, ces gens-là seraient appelés immédiatement, là, sous les armes. Ils seraient les premiers, là, tu sais, s'il y avait un conflit, en préparation d'un...

M. Whissell: Mais, dans le contexte actuel, c'est volontaire, il faut le rappeler.

M. Morin: Mais, si, au fédéral, on déclare...

M. Whissell: Mais il pourrait y avoir une conscription, tant qu'à ça, demain matin, là, tu sais. On peut faire beaucoup d'hypothèses.

M. Morin: Oui, encore plus. Ça, c'est l'autre étape subséquente, là, mais... En tout cas.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a d'autres questions sur cet article? M. le député de René-Lévesque, vous n'en avez pas? Alors, 81.17.3.

M. Whissell: «Pour bénéficier du droit prévu à l'article 81.17.1, le salarié doit aviser l'employeur par écrit au moins quatre semaines à l'avance de la date du début de l'absence, du motif de celle-ci et de sa durée. Ce délai peut toutefois être moindre si le salarié a un motif sérieux de ne pas le respecter, auquel cas il doit aviser l'employeur dès qu'il est en mesure de le faire.

«Le salarié peut retourner au travail avant la date prévue après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.»

C'est ce que le député de René-Lévesque me demandait tantôt. Alors, je ne commenterai pas davantage.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a des questions? M. le député de Shefford?

M. Bonnardel: Oui, juste une question, Mme la Présidente. Pour revenir au briefing qu'on a eu hier, donc, on dit que, oui, il faut aviser quatre semaines à l'avance quand on part en mission humanitaire ou mission de guerre, mais, pour un sinistre majeur, comme ça pourrait arriver, un cas de verglas ou une inondation, on ne précise pas, dans l'article, que l'employé, le réserviste peut partir immédiatement s'il y a un décret. Tu sais, j'ai posé la question hier, puis...

M. Whissell: ...du motif sérieux dans le texte.

M. Morin: Oui, mais le réserviste n'est jamais appelé en premier, il vient toujours en renfort. Alors, il a le temps de se retourner de bord. Le régulier va aller au sinistre, puis les réservistes vont être appelés ultérieurement pour remplacer le régulier sur place, là.

M. Whissell: Mais je tiens à dire que, la façon qu'on a conçu la loi, il pourrait partir tout de suite. Sinistre, situation d'urgence, il n'y en a pas, de prévus.

M. Bonnardel: On ne l'écrit pas comme il faut, là. On est dans l'article, là, dans le 81.17.3?

M. Whissell: Oui, vous avez... Mme la Présidente, je le lis, là: «Ce délai peut toutefois être moindre si le salarié a un motif sérieux de ne pas le respecter.»

M. Bonnardel: Alors, le motif sérieux, c'est les articles plus haut qu'on cite. C'est ça?

M. Whissell: Oui.

M. Bonnardel: Est-ce qu'on ne devrait pas dire: Si le salarié a un motif sérieux ou situation d'urgence? Je ne sais pas, il me semble que ça porte à... Pourquoi qu'on ne précise pas explicitement le...

(Consultation)

M. Whissell: Il y a le fait qu'on a voulu le garder large, Mme la Présidente, parce que même une mission à l'étranger pourrait être sérieuse, c'est-à-dire que c'était non prévisible. Je vous donne un exemple. Il y a un événement catastrophique qui survient aux États-Unis, à notre frontière. On est à l'extérieur du Canada, un verglas qu'il y aurait, je ne sais pas, dans l'État du Maine, puis on envoie des réservistes qui sont sur une base volontaire, on convient, toujours, bien ils pourraient arriver et dire: Je m'en vais avec les Forces armées donner un coup de main dans la réserve parce qu'il y a un cas... Mais c'est très hypothétique, là.

M. Bonnardel: Vous comprenez, Mme la Présidente, que c'est assez large comme terme, dans le sens est-ce qu'on ne devrait pas spécifier et revenir sur ces articles plus haut pour démontrer que, les motifs sérieux, on...

La Présidente (Mme Morissette): M. le député de Beauce-Sud.

M. Morin: Merci, Mme la Présidente. Le réserviste ne prendra pas l'initiative de s'en aller rencontrer son unité, là, il va être appelé avant, là, lui. Je n'ai jamais vu ça, là. Je n'ai jamais vu qu'un réserviste décide, un matin, qu'il part parce que, d'après lui, c'est sérieux, là. Il faut qu'il soit rappelé avant, là. C'est pour ça, le terme «réserviste», là, il est là en réserve. Il n'est pas là pour être utilisé en premier, à moins qu'il ne reste plus un soldat de la régulière dans le coin.

M. Whissell: ...vous, vous dites que, comme c'est libellé, vous êtes à l'aise avec ça?

M. Morin: ...pour un déploiement, mais, pour un sinistre, ça peut être plus rapide. Mais ça ne sera jamais le matin même du sinistre, là. C'est impossible, à moins qu'on l'ait prévu, le sinistre, là.

La Présidente (Mme Morissette): C'est rare.

M. Whissell: Je tiens juste à souligner aussi, là, pour le bénéfice des membres de la commission que, le projet de loi, on l'a soumis aux Forces armées, là, ils

l'ont regardé, là. Puis, dans leurs commentaires, ils ne nous ont pas soulevé de problème, là.

M. Morin: Juste pour reprendre, M. le ministre, là...

La Présidente (Mme Morissette): Oui.

M. Morin: ...c'est les Forces canadiennes, là, on n'appelle plus ça les Forces armées.

● (12 h 50) ●

M. Whissell: Moi, je n'ai aucun problème avec le mot «Canada».

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Morin: Ah! mais c'est comme ça que ça s'appelle. Ça s'appelle comme ça, tu sais. Les Forces armées, on a quitté, ça fait longtemps, ce...

M. Whissell: Alors, on va dire les Forces canadiennes, et nous en sommes fiers.

La Présidente (Mme Morissette): Ça va du côté de l'opposition officielle? Est-ce qu'il y a des questions du côté de la deuxième opposition? M. le député de René-Lévesque

M. Dufour: Je n'ai aucun commentaire à apporter là-dessus.

La Présidente (Mme Morissette): Aucun commentaire. Alors, 81.17.4.

M. Whissell: Ce n'est pas très long. «Le salarié fournit à l'employeur, sur demande, tout document justifiant son absence.»

Alors, ça permet à l'employeur qui aurait un doute de demander un document comme quoi son employé participe à une opération des Forces canadiennes.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a des questions sur cet article? Non. Alors, 81.17.5.

M. Whissell: «Le salarié qui s'absente pour l'un des motifs prévus à l'article 81.17.1 pour une période supérieure à 12 semaines ne peut s'absenter à nouveau pour l'un de ces motifs avant l'expiration d'une période de 12 mois à compter de la date de son retour au travail.»

Alors, c'est ce que je disais précédemment, il y a une période de 12 mois avant de pouvoir partir sur une mission de longue durée.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a des questions sur cet article?

M. Morin: C'est la même règle qui s'adresse aux réguliers aussi: on ne peut pas faire deux missions, là, côte à côte, là; il faut rester un an entre les deux, à moins d'avoir une raison puis une qualification unique, là.

La Présidente (Mme Morissette): Alors, 81.17.6.

M. Whissell: «Les articles 79.4, 79.5 et 79.6 s'appliquent au salarié qui s'absente pour l'un des motifs prévus à l'article 81.17.1.»

Alors, tantôt, on a expliqué, là, pourquoi, là.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a des questions sur cet article? Non. Alors, on pourrait mettre, à ce moment-là, aux voix l'article 5. Est-ce que l'article 5 du projet de loi n° 98 est adopté?

Des voix: Adopté.

Les recours

Les recours civils

La Présidente (Mme Morissette): Adopté. Alors, article 6. M. le ministre.

M. Whissell: L'article 111 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de tout ce qui suit «l'employeur en demeure» par ce qui suit: «par écrit de payer cette somme à la commission dans les 20 jours de l'envoi de cette mise en demeure».

L'article, tel que modifié, se lirait comme suit. Alors, je ne sais pas si vous voulez que j'en fasse nécessairement la lecture.

La Présidente (Mme Morissette): Idéalement, pour le *Journal des débats*, ce serait peut-être...

M. Whissell: «Lorsque, à la suite d'une enquête, la commission est d'avis qu'une somme d'argent est due à un salarié, conformément à la présente loi ou aux règlements, elle met l'employeur en demeure par écrit de payer cette somme à la commission dans les 20 jours de l'envoi de cette mise en demeure.

«La commission envoie en même temps au salarié un avis indiquant le montant réclamé en sa faveur.»

La modification, Mme la Présidente, proposée vise à retirer l'obligation actuelle imposée à la Commission des normes du travail de transmettre par courrier recommandé ou certifié la mise en demeure à un employeur de rembourser une somme d'argent due à un salarié. Ainsi, la modification prévoit que le délai de 20 jours pour payer cette somme se comptabilise à compter de l'envoi de la mise en demeure. L'article permet de laisser toute la souplesse et la latitude voulues à la Commission des normes du travail de déterminer quel est le mode d'envoi qui convient le mieux, compte tenu des circonstances, sans exiger l'envoi systématique des mises en demeure par courrier recommandé ou certifié.

Alors, c'est une question de s'adapter, je pense, à la réalité d'aujourd'hui. C'est une demande qui origine de la commission elle-même pour, dans le fond, lui permettre de mieux opérer.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a des questions sur cet article? M. le député de Chambly.

M. Merlini: Oui. Merci, Mme la Présidente. Le délai de 20 jours dont il est question, 20 jours ouvrables ou 20 jours consécutifs? Parce que, tantôt, on parlait des délais.

M. Whissell: De calendrier.

M. Merlini: C'est 20 jours de calendrier. O.K. Merci.

La Présidente (Mme Morissette): M. le député de René-Lévesque.

M. Dufour: Oui. Alors, si la commission demande de se conformer aux méthodes d'aujourd'hui, juste pour le bénéfice de la commission, quand on envoie la lettre puis que l'employeur a 20 jours pour se soumettre au paiement, il arrive quoi s'il ne se soumet pas? Parce que c'est une mise en demeure de, il n'en demeure pas moins qu'il est mis en demeure de faire ça. Mais, si, acte, il ne fait pas, il arrive quoi après?

La Présidente (Mme Morissette): M. le ministre.

M. Whissell: Alors, s'il ne paie pas ce qu'on lui demande, il y a une poursuite qui est enclenchée par la Commission des normes du travail.

M. Dufour: Et est-ce que ça arrive souvent?

M. Whissell: On m'indique: Environ 3 000 plaintes sur une base annuelle.

M. Dufour: O.K. Et ils ne paient pas pourquoi? Parce qu'ils n'ont pas d'argent ou bien donc... Je veux dire, est-ce qu'il y a des cas précis?

M. Whissell: Ils peuvent contester la réclamation qui est faite par les Normes.

M. Dufour: Oui. Puis là il y a des délais qui courent.

M. Whissell: Il y a des délais qui courent, il y a un système d'audience qui s'enclenche, et ça s'en va devant les tribunaux.

M. Dufour: O.K.

M. Whissell: Le système judiciaire qui s'enclenche.

M. Dufour: O.K. Juste une question, comme ça, qui a été portée à mon attention, sans donner de nom, là, parce que c'est un cas en particulier, là. Bon, l'employeur a été reconnu coupable, puis il se doit de payer, exemple, des jours fériés. O.K.? Est-ce que c'est commun qu'un employeur fait des paiements plus tard, exemple, trois mois? Tu sais, je veux dire, il a été condamné comme en mars, mais il va faire un chèque à l'employé payable pour le 1er juillet.

M. Whissell: Bien, comme tout jugement, à défaut de paiement, il y a des intérêts qui se cumulent. Puis, à défaut de paiement, bien, je veux dire, il peut y avoir d'autres procédures qui sont prises, que ce soient des saisies, des gels de comptes de banque, ou autres.

M. Dufour: O.K., O.K. Donc, il y a un processus qui s'enclenche, un processus qu'on ne voudrait pas, mais qui est obligé de...

M. Whissell: Bien, dans la réalité dont nous faisons partie, c'est des cas réels.

M. Dufour: O.K. Ça va.

La Présidente (Mme Morissette): Alors, est-ce qu'il y a d'autres questions sur l'article 6? Est-ce que l'article 6 du projet de loi n° 98 est adopté?

Des voix: Adopté.

La Présidente (Mme Morissette): Adopté. Article 7.

M. Whissell: L'article 114 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le deuxième alinéa, des mots «à compter de la mise en demeure» par les mots «à compter de l'envoi de la mise en demeure».

L'article, tel que modifié, se lirait comme suit: «114. La commission peut, lorsqu'elle exerce les recours prévus par les articles 112 et 113, réclamer en sus de la somme due en vertu de la présente loi ou d'un règlement, un montant égal à 20 % de cette somme. Ce montant appartient en entier à la commission.

«La somme due au salarié porte intérêt, à compter de l'envoi de la mise en demeure — c'est le petit bout qu'on ajoute, Mme la Présidente — visée dans l'article 111, au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu (chapitre M-31).»

Cet article, de concordance avec la modification apportée à l'article 111 par l'article 6 du présent projet de loi, prévoit que la somme due du salarié par un employeur porte intérêt à compter de l'envoi de la mise en demeure par la Commission des normes du travail.

Alors, ça va dans le sens de la question du député de René-Lévesque. Les intérêts courent à partir de l'envoi de la mise en demeure.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a des questions sur l'article 7? Non. M. le député de René-Lévesque, avez-vous des questions?

M. Dufour: Bien, l'article, tel que modifié, se lirait comme suit: La commission peut, lorsqu'elle exerce les recours prévus aux articles précédents qu'on a lus, O.K., la commission peut... Mais pourquoi on ne met pas... «Peut», je veux dire, il est... Expliquez-moi, quelqu'un, là.

M. Whissell: Elle a le pouvoir de. On parle des montants supplémentaires de 20 %.

M. Dufour: Oui, c'est ça.

M. Whissell: C'est appliqué de façon systématique.

M. Dufour: O.K. O.K.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a d'autres questions sur l'article 7? Alors, est-ce que l'article 7 du projet de loi n° 98 est adopté?

Des voix: Adopté.

La Présidente (Mme Morissette): Adopté. Comme il est 13 heures et qu'il nous reste un seul article, je vous proposerais qu'on prolonge, avec le consentement de tout le monde...

Des voix: ...

La Présidente (Mme Morissette): On pourrait, oui, on pourrait prolonger jusqu'à 13 h 15, en espérant qu'on rentre dans les temps pour toutes les remarques finales des trois partis.

Une voix: Consentement, Mme la Présidente.

Entrée en vigueur

La Présidente (Mme Morissette): Consentement, M. le député de René-Lévesque également. Alors, M. le ministre, si vous voulez nous présenter l'article 8.

● (13 heures) ●

M. Whissell: Alors, Mme la Présidente, c'est l'article que je préfère toujours quand on a un projet de loi, qui se lit comme suit: La présente loi entre en vigueur le (indiquer la date de la sanction de la présente loi).

Alors, c'est, bien entendu, de permettre l'entrée en vigueur des différentes dispositions du projet de loi dès sa sanction à Québec.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a des questions sur l'article 8? Non. Est-ce que l'article 8 du projet de loi n° 98 est adopté?

Des voix: Adopté.

La Présidente (Mme Morissette): Adopté. Alors, il nous resterait seulement le titre à adopter. Alors, est-ce que le titre du projet de loi n° 98, qui se lit comme suit, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail concernant principalement les réservistes, est adopté?

Des voix: Adopté.

Remarques finales

La Présidente (Mme Morissette): Adopté. Nous en sommes donc à l'étape des remarques finales. Je vais reconnaître une première intervention au deuxième groupe d'opposition pour ensuite céder la parole à l'opposition officielle, pour terminer avec le ministre s'il n'y a pas d'autre intervention entre-temps. On a une prolongation jusqu'à 13 h 15. Si on peut faire les remarques à l'intérieur de ces délais, ça va être parfait. Sinon, on verra si on prolonge ou si on revient à 15 heures. Alors, M. le député de René-Lévesque.

M. Marjolin Dufour

M. Dufour: Alors, Mme la Présidente, par consentement, ce ne sera pas tellement long, simplement signifier au ministre qu'on est capables de faire du très beau travail législatif. C'est d'ailleurs ce qu'on vient de faire par rapport au projet de loi. Je réitère au ministre ce que je lui ai dit dans mes remarques préliminaires, c'est que, sur le fond, le projet de loi, il est louable en soi. Il m'a répondu correctement par rapport à d'autres demandes qui pourraient nous être faites. Il ne ferme pas la porte à ce qu'on siège le 4 de juillet, j'ai bien pris bonne note.

Remercier l'ensemble de l'équipe et saluer le président de la Commission des normes du travail. Remercier l'ensemble des collègues, remercier la présidente et le secrétariat. Et on se reverra aux autres étapes qui vont être la prise en considération et l'adoption finale du projet de loi...

La Présidente (Mme Morissette): Merci, M. le député de René-Lévesque. M. le député de Shefford.

M. François Bonnardel

M. Bonnardel: Oui. Merci, Mme la Présidente. Alors, encore une fois, on a passé rapidement, mais, avec la collaboration du ministre et de son équipe, merci, on a répondu à toutes nos questions. Et je pense que ça fait foi de notre collaboration et notre cohabitation avec le ministre aujourd'hui pour faire adopter rapidement ce projet de loi là. Alors, on est anxieux d'aller prendre la prise en considération et de faire avancer le projet de loi le plus rapidement possible. Merci.

La Présidente (Mme Morissette): Est-ce qu'il y a d'autres interventions avant que je cède la parole au ministre? Alors, M. le ministre.

M. David Whissell

M. Whissell: Alors, à mon tour pour remercier mes collègues de la partie gouvernementale, mes collègues des deux oppositions également, les fonctionnaires, les gens de mon équipe qui ont travaillé à l'élaboration du projet de loi, également le président de la commission, M. Després, qui est avec nous, les gens de son équipe qui ont également participé à la préparation et à la rédaction du projet de loi.

Et pour vous dire que je suis bien content, on a pu, Mme la Présidente, malgré qu'on dépasse un peu les temps normaux, exécuter l'étude détaillée du projet de loi n° 98. Puis je remercie du fond du coeur les parlementaires, et je sens que, du côté de l'opposition officielle, on est prêt à procéder, probablement avant la suspension de notre session, à l'adoption finale du projet de loi, sachant les répercussions que les nouvelles dispositions pourraient ou auraient sur les réservistes eux-mêmes.

Et j'invite le député de René-Lévesque à parler avec son leader pour lui dire que, tous, on souhaite adopter le projet de loi n° 98 avant la suspension de notre session et qu'on puisse donner, dans le fond, cette protection que nous sommes prêts, dans le fond, à consentir aux réservistes qui se dévouent pour l'intérêt de tous les Québécois.

Alors, merci, Mme la Présidente. Puis j'en profite pour vous remercier, vous qui présidez notre séance, pour votre travail, et pour vous souhaiter également un bon été.

La Présidente (Mme Morissette): Un bon été à tous aussi. Alors, la commission ayant accompli son mandat, j'ajourne les travaux sine die.

(Fin de la séance à 13 h 4)