



Assemblée nationale  
Québec

# journal des Débats

COMMISSIONS PARLEMENTAIRES

Quatrième session — 31<sup>e</sup> Législature

Commission permanente du travail et de la main-d'oeuvre

Projet de loi no 17 — Loi sur la santé et la sécurité  
du travail (13)

Etude après la deuxième lecture

Le 14 décembre 1979 — No 242

Président: M. Clément Richard

**Table des matières**

Droit de refus (suite).....	B-11601
Retrait préventif.....	B-11603
Retrait préventif de la travailleuse enceinte.....	B-11615
Obligations.....	B-11619
L'employeur	
Droits généraux.....	B-11623
Obligations générales.....	B-11624

**Intervenants**

M. Henri Laberge, président

M. Pierre Marois  
M. Jean-Pierre Jolivet  
M. Michel Pagé  
M. Denis Perron  
Mme Thérèse Lavoie-Roux  
M. Raymond Mailloux  
M. Guy Bisailon

*L'exemplaire, 35 cents - Par année, \$8 - Chèque à l'ordre du Ministre des Finances*  
*Adresse: Service des Documents Parlementaires*  
*Assemblée nationale*  
*Hôtel du Gouvernement, Québec.*  
*G1A 1A7*

*Courrier de la deuxième classe - Enregistrement no 1762*  
*ISSN 0709-3632*

Le vendredi 14 décembre 1979

## Projet de loi no 17

## Etude après la deuxième lecture

(Seize heures huit minutes)

**Le Président (M. Laberge):** A l'ordre, messieurs! La commission permanente du travail et de la main-d'oeuvre reprend ses travaux concernant le projet de loi no 17, Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Les membres de cette commission sont: MM. Bellemare (Johnson), Bisaillon (Sainte-Marie), Chevrette (Joliette-Montcalm) est remplacé par M. Jolivet (Laviolette); M. Gravel (Limoilou) est remplacé par M. Perron (Duplessis); M. Johnson (Anjou) est remplacé par M. Marois (Laporte); MM. Lavigne (Beauharnois), Mailloux (Charlevoix), Pagé (Portneuf) et Gosselin (Sherbrooke).

Peuvent intervenir: MM. Brochu (Richmond), Forget (Saint-Laurent), Laplante (Bourassa), Lefebvre (Viau), Paquette (Rosemont), Springate (Westmount) est remplacé par Mme Lavoie-Roux (L'Acadie) et M. Samson (Rouyn-Noranda).

Y a-t-il eu un rapporteur?

**M. Jolivet:** M. Lavigne est-il membre?

**Le Président (M. Laberge):** Il n'est pas inscrit. M. Perron est inscrit. Avant d'aller plus loin, un moment. Le rapporteur, qui est-ce? Est-ce qu'il y a eu un rapporteur désigné?

**M. Jolivet:** Oui, c'est M. Perron.

**Le Président (M. Laberge):** Le rapporteur est M. Perron (Duplessis).

## Droits de refus (suite)

On m'a dit qu'à la fin de la dernière séance, les amendements aux articles 30 et 31 avaient été adoptés, mais que les articles comme tels n'avaient pas été adoptés. Est-ce que l'article 30 sera adopté?

**M. Pagé:** M. le Président, j'aurais des questions à poser au ministre, si vous voulez me laisser...

**Le Président (M. Laberge):** Le député de Portneuf.

**M. Pagé:**... trente ou quarante secondes. Cela a pris seulement six secondes. On avait prévu, dans les articles préalablement adoptés, lorsque le droit de refus est exercé, que l'inspecteur intervient, rend sa décision qui est exécutoire et doit signifier par écrit sa décision dans les meilleurs délais, par courrier recommandé. Une des parties a un délai de dix jours pour en appeler.

On m'a fait des représentations, comme on en avait, d'ailleurs, fait à la commission parlementaire,

entre autres, dans le secteur de la construction, pour les chantiers de construction, dans les cas où un travailleur spécialisé doit se rendre sur un chantier pour une période très déterminée, laquelle peut être de quelques jours, cinq jours, six jours ou sept jours, parce que la fabrication ou la construction comme telle en est rendue à l'étape ou à la période où ce travailleur spécialisé ne doit entrer que pour six jours; après, il sort pour laisser entrer un électricien ou un autre travailleur d'un autre corps de métier. Ne croyez-vous pas, M. le ministre, que, dans ces cas-là, le fait que des délais puissent aller jusqu'à dix jours oblige des entreprises, des entrepreneurs, des sous-traitants, peu importe, dans certains cas — et c'est là que j'aimerais qu'il m'éclaire — à payer un travailleur pendant une période assez longue, compte tenu que la décision est contestée ou encore que la décision de l'inspecteur n'est pas devenue exécutoire ou encore que la décision finale n'est pas rendue et que, parce que le délai prévu dans les cas préalables pourrait aller jusqu'à dix jours et affecter plus ou moins une entreprise, ce délai pourrait affecter particulièrement ce secteur de la construction.

**M. Marois:** Je ne vois pas en quoi cela pourrait affecter plus un secteur qu'un autre, que ce soit le secteur de la construction ou un autre, puisque, quand le droit de refus est exercé, le principe c'est qu'on ne prend pas et on ne peut pas prendre de mesures disciplinaires, congédiement, suspension, enfin, quelque forme que ce soit, mesures discriminatoires, contre un homme ou une femme au travail, qui exerce son droit de refus d'une façon légitime.

Le cas où c'est possible — et c'est cela que vient baliser le projet de loi — c'est le cas où un employeur peut faire une preuve que c'est vraiment l'abus de droit, vraiment l'utilisation à d'autres fins que les fins pour lesquelles le droit est là. Ou alors c'est le cas où, indépendamment du droit de refus ou de quelque droit prévu par la loi ou fonction, un employeur a une cause juste et suffisante.

**M. Pagé:** D'accord.

**M. Marois:** Je ne vois pas en quoi cela pénalise davantage.

**M. Pagé:** Quitte à ce qu'on revienne. On aura l'occasion de revenir lorsqu'on étudiera les dispositions particulières concernant les recours, qu'on aura les dispositions particulières au secteur de la construction.

**M. Marois:** D'accord.

**Le Président (M. Laberge):** M. le député de Duplessis.

**M. Perron:** M. le Président, je voudrais toucher l'article 81. Au sujet des sanctions, c'est à peu près la même chose pour les articles 81 et 97.

**M. Marois:** C'est exactement la même chose.

**M. Perron:** Je ne connais pas d'autres lois au Canada ou encore au Québec dans le domaine du travail où, dans la loi même, on évoque la possibilité de sanctions contre le militant syndical dont la fonction est de faire respecter la loi et les règlements, surtout au niveau de la santé et de la sécurité. Ce que je trouve un peu aberrant pour le représentant, c'est que, dans ces trois articles, il est toujours, en d'autres mots, au bout du bâton et, à un moment donné, il ne semble pas que le propriétaire ou le gérant de l'établissement se serve vraiment de son droit de gérance là-dedans, parce que c'est plutôt une imposition. (16 h 15)

Je peux admettre qu'il y a présomption de bonne foi des parties en rapport avec un droit qui serait exercé de façon abusive. C'est tout de même assez dur à prouver. C'est justement là-dessus que je me pose la question à savoir s'il n'y aurait pas une possibilité d'au moins en tout cas amender, si possible, ou de regarder cela. M. le Président, lorsqu'on parle de congédiement, de suspension, d'un déplacement ou d'une mesure disciplinaire, ce qui touche de près, c'est la question du congédiement. C'est là-dessus que je me pose des questions. Je me demande si on ne devrait pas enlever cela.

**M. Marois:** Je ne voudrais pas reprendre tout ce que j'ai déjà dit depuis trois ans là-dessus. Je mets le député au défi de me trouver une seule loi. Je l'ai évoqué encore hier. Trouvez-moi une seule loi au monde — je n'en demande pas beaucoup, une, seulement une — qui donne une protection de statu quo, la première fois, non seulement dans le cas de l'exercice d'un droit quand un homme ou une femme au travail exerce l'un ou l'autre des droits, que ce soit le droit de refus, le droit au retrait préventif, peu importe, de façon normale, tel que prévu par la loi, trouvez-moi des conventions collectives, comme je l'ai évoqué encore hier, qui donnent ce genre de protection-là; j'ai trop des doigts d'une seule main pour les compter au Québec.

On donne cette protection-là qui est une protection considérable mais, à notre avis, fondée, légitime, surtout quand il s'agit de la vie, de la santé et de la sécurité des gens. Ou alors c'est sérieux ou cela ne l'est pas. Nous croyons que cela l'est. A ce moment-là, on est prêt à assumer, je pense — et comme société, on croit qu'on est prêt — une responsabilité comme celle-là.

Il y a une chose, cependant — écrivez-le dans une loi ou ne l'écrivez pas, cela ne changera pas les faits — sur laquelle tout le monde est d'accord, tous les gens censés et responsables, y compris les militants syndicaux responsables, qui sont, dans la majorité des cas... Des "flyés" aux extrêmes, il y en a toujours eu, aux extrêmes gauches, aux extrêmes droites, organisez-le comme vous voudrez! Il y en a, et le milieu syndical n'est pas exclu de certaines présences du genre, pas plus que certains milieux politiques non plus. On l'a vu

dans des témoignages devant la commission parlementaire. On a vu les extrêmes se présenter devant nous. Les extrêmes, mon œil! On ne fait pas cette loi pour les extrêmes. On n'acceptera pas — les hommes et les femmes au travail, ce n'est pas cela qu'ils veulent non plus, les représentants syndicaux responsables, ce n'est pas cela qu'ils veulent non plus et nous, ce n'est pas ce qu'on veut non plus — qu'il y ait utilisation abusive de l'un ou l'autre des droits ou des fonctions.

La fonction de représentant à la prévention, c'est une fonction "toffe", pas facile. C'est pour cela qu'on veut lui donner la meilleure protection possible. Encore une fois, il n'y a pas une loi, et je ne connais à peu près pas de convention — j'ai trop des doigts d'une seule main pour les compter — où il y a une protection de présomption comme celle-là, de "statu quo ante".

Mais de là à dire que cela paraît exagéré de dire que, dans le cas d'abus de droits où on peut faire cette preuve au sens du dictionnaire, qui part de la notion de "abusus", j'exerce abusivement, ou c'est l'usage à côté de, c'est le sens du dictionnaire du mot "abuser", à côté de, c'est-à-dire que je m'en sers à d'autres fins que celles qui sont prévues par la loi, je suis le représentant à la prévention "flyé" aux extrêmes, je me sers de mes droits, de mes fonctions...

D'ailleurs, le député a utilisé une expression: dont ses fonctions sont de faire respecter la loi. Ce n'est pas cela, ce n'est pas un policier. Ses fonctions ne sont pas de faire respecter la loi, ses fonctions sont d'assister les travailleurs, de dépister, de détecter, d'enquêter, de faire en sorte que les droits des hommes et des femmes qui sont au travail soient respectés et de leur indiquer les recours, de les assister dans ces recours.

C'est une "job toffe" et on est prêt à assurer la protection par le projet de loi. S'il y a des abus, il y a des abus, et tant pis. Ceux qui commettront des abus, qu'ils assument les conséquences de leurs gestes. Il faut être responsables, je pense. Il ne faut pas essayer de zigonner avec cela. Il faut dire clairement les choses telles qu'elles sont.

L'expérience montre — je vais finir là-dessus, je m'excuse d'être un peu long, mais, en ce qui me concerne, j'y ai pensé et repensé, cela fait trois ans qu'on le brasse, que j'ai écouté à gauche et à droite; mon opinion est faite, j'ai soumis mes recommandations finales au Conseil des ministres, on a apporté des amendements substantiels sur ce plan-là. Tout le monde va l'admettre, le "statu quo ante" ou le commencement de... n'était pas dans le projet de loi 17, il y est maintenant.

Je pense que même le député de Portneuf avait commencé à gratter cette idée-là aussi. On l'a fait ensemble en commission parlementaire. Je pense que c'est fondé. Donc, on l'a introduit. Moi, mon lit est fait. En ce qui me concerne, je suis prêt à m'y coucher. A partir de maintenant, je ne bouge plus d'un poil.

**Le Président (M. Laberge):** Autres questions?

**M. Perron:** Ecoutez, M. le Président. C'était seulement une impression que j'avais. Ce n'était pas mon idée, en tout cas, de faire en sorte de recevoir un peu ce que je viens de recevoir. Maintenant...

**M. Marois:** Cela ne s'adressait pas...

**M. Perron:** Non.

**M. Marois:** ... particulièrement au député. Je profitais de l'occasion qui m'était donnée pour commenter. Pour reprendre l'expression du député de Sainte-Marie, hier, qui disait: C'est bon que ce soit inscrit au journal des Débats, que le ministre commente de temps à autre et précise sa pensée; j'espère que là, c'est assez clair.

**M. Perron:** D'ailleurs, c'était dans ce but que je l'avais fait, M. le Président.

Maintenant, je n'ai pas vu d'autres articles en rapport avec l'employeur lui-même. Est-ce qu'un employeur aussi est touché par un article semblable?

**M. Marois:** Ah bien, bon Dieu! je comprends donc! Quand on arrivera aux sanctions et aux recours... Pour reprendre l'expression du député de Prévost lors du débat de deuxième lecture qui voulait que ce soit musclé, qu'il y ait des sanctions sérieuses et sévères, encore là, on a littéralement augmenté non seulement les amendes de façon substantielle, il est maintenant prévu que l'emprisonnement est possible. Cela suffit. Je l'ai dit. Les gens qui se comportent comme des "bums" ou des "flyés" aux extrêmes — je parlais de l'extrême à la gauche — ça va pour l'extrême à la droite. Les employeurs qui se comportent comme des "bums", il va falloir que ça finisse. On a prévu l'emprisonnement, en plus des amendes. On a prévu ce qui traîne dans le paysage depuis tellement longtemps et qui aurait dû être fait, la possibilité de retirer le permis d'exploitation, en plus de la possibilité de mettre la clé dans la serrure, tant et aussi longtemps que les réparations qui auraient dû être faites, alors que tout le monde a averti, que les inspecteurs sont passés, que les comités paritaires ont fonctionné comme recours ultime, parce que là, la vie du monde est en danger. Le jour où un inspecteur met les scellés sur une entreprise, tant que les réparations ne sont pas faites, dorénavant, en vertu des amendements, pendant la période des réparations, l'employeur va être obligé de payer les salaires, les avantages des travailleurs, période durant laquelle l'entreprise va être fermée. Il me semble qu'il y a là les outils... En plus de ça, non seulement la compagnie, comme personne morale, mais les officiers de la compagnie, les cadres qui seraient parties prenantes à ça, ils vont écoper personnellement. On ne peut plus accepter qu'il y ait des gens, comme cela a été le cas, vice-présidents de compagnies tenus criminellement responsables et qui se promènent gentiment dans le paysage comme si rien ne s'était passé. Il faut que cela arrête. Cela va être aussi raide de ce côté-là.

En d'autres termes, c'est musclé pour faire face aux extrêmes, en espérant que la philosophie générale, le cadre général de la loi, qui est cette idée qu'on essaie donc de faire l'effort ensemble, l'ensemble des agents socio-économiques du Québec, y compris le gouvernement, qu'on essaie donc, en se donnant les outils comme on essaie de le faire ensemble, de corriger ça à la source. Je crois qu'on est capable de relever ce défi-là, d'autres l'ont fait avant nous.

Il y a des coins, des entreprises au Québec où le défi a été relevé sur cette base-là. Les résultats sont là. Je pense à une entreprise à Québec, qui n'est pas tellement loin, c'est Imperial Tobacco. Il vaut la peine d'aller visiter ça. Le syndicat qui est là, ce n'est pas un syndicat guenille. Le résultat est littéralement à vous estomaquer quand on entre là-dedans. Il l'ont fait. Il faut prévoir les extrêmes dans une loi. Les abus d'un côté ou de l'autre vont être sévèrement sanctionnés.

**Le Président (M. Laberge):** L'article 30 sera-t-il adopté?

**M. Pagé:** Adopté.

**Le Président (M. Laberge):** Adopté. J'appelle l'article 31. Sera-t-il adopté?

**M. Pagé:** Adopté.

**Le Président (M. Laberge):** Adopté. J'appelle l'article 32.

#### Retrait préventif

**M. Pagé:** L'article 32, M. le Président...

**Le Président (M. Laberge):** Avez-vous une question ou est-il adopté?

**M. Pagé:** Commentaires et questions.

**Le Président (M. Laberge):** M. le député de Portneuf.

**M. Pagé:** Merci. On constate que de séjourner à l'Assemblée, probablement compte tenu de l'heure des travaux, parce qu'on se rappellera qu'on a fini nos travaux à 6 h 30, l'agressivité passe de l'Opposition au pouvoir. C'est probablement explicable.

**M. Marois:** Les uns peuvent percevoir ça comme de l'agressivité, d'autres y voient beaucoup de dynamisme et d'enthousiasme.

**Une Voix:** De la détermination...

**M. Marois:** Ce sera le "fun", on est en train de se donner un outil qui va être quelque chose qui pourrait changer...

**M. Pagé:** Je parlais des paroles.

**M. Marois:** Oui, moi, j'inclus le ton avec.

**M. Pagé:** M. le Président...

**Le Président (M. Laberge):** Le Président a constaté que le ministre était bien réveillé. Je vous donne la parole.

**M. Pagé:** Est-ce à dire que les autres ne le sont pas? Et même vous?

**Le Président (M. Laberge):** Non, non, pas du tout. Allez-y!

**M. Pagé:** Là-dessus on aborde le retrait préventif, encore une fois c'est un élément de mécanique ou d'adaptation de résultats, somme toute, des travaux de la commission, où on a eu, encore une fois, l'occasion d'échanger longuement avec les groupes, longuement aussi autour de la table entre les membres de la commission parlementaire. On se rappellera que la première version du projet de loi no 17 prévoyait que le retrait préventif allait s'appliquer à la femme enceinte.

Les dispositions du projet de loi tel que réimprimé prévoient que ce retrait préventif s'applique non seulement maintenant à la femme enceinte, mais s'appliquera aussi à l'ensemble des travailleurs aux conditions établies par les articles 32 et suivants du projet de loi.

J'aimerais dans un premier temps poser une question qui est peut-être un peu générale, mais, encore une fois, pour le bénéfice du journal des Débats pour le bénéfice de ceux qui assistent à nos travaux ou encore qui prennent connaissance de nos délibérations par le journal des Débats, qui n'ont peut-être pas eu l'occasion de prendre connaissance des modifications du projet de loi réimprimé par rapport à sa version originale ou de les avaliser. J'aimerais demander que le ministre nous indique en quoi la nouvelle version diffère de la première. J'aurai par la suite des questions plus particulières à formuler, entre autres, et j'en donne d'ores et déjà un préavis au ministre, en ce qui concerne le pouvoir réglementaire de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la commission provinciale sur l'exercice, la façon ou les motifs pouvant être invoqués pour utiliser ce droit qui est celui du retrait préventif.

**Le Président (M. Laberge):** M. le ministre.

**M. Marois:** Il y a effectivement un certain nombre de modifications. La première est que le retrait préventif qui était prévu, comme l'indiquait le député de Portneuf dans la version initiale du projet de loi 17 pour la femme enceinte, est prolongée dans le présent projet de loi, d'une part, en ce qui concerne, dans son application même, la femme enceinte, puisque, à la fois la période et la compensation allaient jusqu'au moment où cette personne aurait eu droit au congé de maternité pour un certain nombre de raisons sur lesquelles on va revenir. Il nous a semblé plus juste, plus équitable à la fois de distinguer nettement ce qu'on appelle un avantage social qu'un congé de maternité, dont, de plus en plus, Dieu merci, les

femmes bénéficient au Québec. Il reste encore toutefois des coins où il se pourrait que cela n'existe pas.

Donc, on a prolongé cette période jusqu'au moment de l'accouchement en préservant, bien sûr, le droit de retour au travail et le reste. On a ajouté également, à la suite de représentations qui ont été faites par le Conseil du statut de la femme, on pensait que c'était fondé légitimement, pour couvrir — donc c'est le deuxième changement — le cas de la femme qui allaite, pour la période de l'allaitement, s'il est démontré sur une base médicale que les conditions de travail peuvent être susceptibles d'affecter la santé de l'enfant. Troisièmement, il y a également, l'élargissement du retrait préventif pour l'ensemble des hommes et des femmes qui sont au travail. C'est le sens des premiers articles 32 et suivants, mais il est évidemment entendu pour revenir à ce qu'a évoqué souvent le député de Portneuf, que tout ne pourra pas être fait dans une seule étape.

Il faudrait donc établir des priorités sur la base de l'évolution à la fois des connaissances médicales, des connaissances technologiques, au fur et à mesure qu'on pourra bien cerner sur le plan scientifique les premiers signes d'altération. C'est pour ça qu'il faut prévoir le pouvoir réglementaire pour y arriver.

Voilà les changements substantiels, le mode d'indemnisation ou de compensation a été collé à celui qui est prévu par la loi 52.

**M. Pagé:** Qui prévoit...

**M. Marois:** Qui prévoit que la personne qui ne pourrait pas être affectée à une autre tâche qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir serait donc retirée et compensée sur la base de 90% de son salaire net, jusqu'au moment où elle peut réintégrer, soit ses anciennes fonctions, soit retourner à un autre travail.  
(16 h 30)

Dans le cas où elle retourne au travail, mais dans un autre lieu, à ce moment-là, il y a un mécanisme d'ajustement qui est prévu dans le régime d'indemnisation de la loi 52, qui fait qu'il y a à la fois une forme d'incitation au travail et graduellement, par étape, s'éteint le versement de la compensation, de l'indemnisation pour faire en sorte que cette personne ne perde pas sur le plan des avantages salariaux qu'elle avait, donc, il n'y a pas de perte de revenu.

**M. Pagé:** D'accord.

**Le Président (M. Laberge):** Autre question à l'article 32?

**M. Pagé:** J'ai d'autres questions, M. le Président.

**Le Président (M. Laberge):** Le député de Portneuf.

**M. Pagé:** Le travailleur devra produire un certificat médical émanant du médecin; de quel médecin?

**M. Marois:** C'est l'article...

**M. Pagé:** 33.

**M. Marois:** ... 33 qui le précise.

**M. Pagé:** Oui, mais c'est possiblement le médecin...

**M. Marois:** Cela pourrait être le médecin responsable, c'est-à-dire le médecin qui s'occupe de l'établissement, ou alors le médecin personnel du travailleur ou le médecin de la femme enceinte. Mais, dans l'un et l'autre cas, les deux devront se consulter.

**M. Pagé:** Mais, étant donné que le médecin qui oeuvrera au sein de l'entreprise sera quand même choisi par les parties, sera le médecin choisi par le comité paritaire, pourquoi ne pas avoir limité à ce médecin qui connaît l'état de santé de ces travailleurs, qui connaît l'état environnemental dans lequel ceux-ci ont à oeuvrer et travailler, pourquoi faire entrer en ligne de compte un autre médecin qui peut être un médecin de médecine générale, qui ne connaît pas nécessairement les dangers spécifiques devant lesquels la dame est susceptible d'être placée? Vous ne craignez pas qu'on risque de revoir, dans ces cas-là, ce qu'on avait déjà vu parfois et ce qu'on a déploré au Québec, entre autres dans des rapports médicaux fournis à la Commission des accidents du travail, où les médecins spécialistes de la Commission des accidents du travail — je le fais par analogie — nous disent que telle personne a telle incapacité ou encore, cette personne ne souffre pas de telle maladie ou l'accident qu'a eu la personne n'a pas engendré tel mal qu'elle a présentement, alors qu'un spécialiste ou un médecin, le médecin traitant, va soutenir le contraire? Est-ce qu'on ne risque pas de s'embarquer dans une foule de problèmes, d'avis médicaux contraires?

**M. Marois:** Non, je ne crois pas, M. le Président. On a tenu compte des commentaires, des représentations qui ont été faites, notamment en commission parlementaire, par différentes parties. Le député se souviendra que j'ai souvent moi-même spontanément soulevé l'hypothèse en cours de route du retrait préventif, que ce soit devant le porte-parole des représentants des travailleurs et même des représentants de l'entreprise ou des groupes professionnels, notamment de médecins, qui se sont présentés devant nous.

Le député se souviendra que très souvent, les uns nous ont suggéré qu'il était extrêmement important de tenir compte de ce qu'on a appelé le choix personnel, le libre choix du médecin, d'une part et, deuxièmement, aussi du fait que... Pensons par exemple au cas de la femme enceinte, dont on parle. Lui, connaît généralement très bien le dossier médical de sa patiente ou de son patient, car c'est le cas aussi pour le travailleur, en règle générale. On a cependant voulu bien jumeler

les deux, suite à des représentations d'omnipraticiens, de gynécologues, par exemple, qui nous disaient: Le lieu de travail, on ne le connaît pas. On veut bien en tenir compte, mais on devrait pouvoir être mis en situation de consultation avec le médecin responsable pour qu'on puisse ensemble, évaluer la situation et, le cas échéant, signer le certificat.

C'est donc l'idée de réconcilier les deux. Le député de Portneuf a utilisé l'expression, lorsqu'il a parlé de la carte, par analogie; je pense qu'il avait raison d'introduire cette notion de prudence, parce qu'en fait, je crois qu'il n'y a même pas analogie, puisque l'on parle du médecin personnel des travailleurs et des travailleuses et aussi du médecin responsable, du médecin à la base, au niveau même de l'établissement, qui a été choisi par les parties. Le problème ne se présente pas du tout dans les mêmes termes.

Encore une fois, il nous a cependant paru important de tenir compte de la présence du médecin personnel, mais également du médecin responsable comme tel qui, lui, connaît bien le lieu de travail. Ce dont on parle, encore une fois, c'est bien sûr de faire en sorte, par le retrait préventif, de déceler, de dépister le plus rapidement possible, dès les premiers signes d'altération, pour éviter que les dégâts se produisent, des signes d'altération qui sont en relation avec un milieu de travail donné. Il faut donc à la fois tenir compte de la nécessité d'apporter les soins pertinents à la personne mentionnée — c'est l'aspect curatif — et si c'est pris au point de départ, cela permet d'éviter que la situation se détériore et qu'on soit face carrément à une situation de maladie professionnelle, parce que cela n'a pu être traité au point de départ. Et deuxièmement, cela permet aussi de dépister une situation qui peut être plus large que cela à l'intérieur même de l'entreprise, en conséquence de revenir toujours à cette idée fondamentale de viser à la corriger à la source, ce qui peut être dépisté. Et pour ce faire, on a regardé vraiment cela sous tous les angles. Il paraissait que la seule façon possible d'y arriver, c'était de mettre en jonction très étroite à la fois le médecin personnel et le médecin responsable, ce qui devrait normalement avoir pour effet aussi, sur une certaine période — c'est certain qu'on n'y arrivera pas en deux jours — en même temps d'éveiller, sensibiliser les médecins, qu'ils soient spécialistes ou omnipraticiens, qui ne font pas ou ne feront pas de médecine du travail comme telle.

Pensez, par exemple, aux gynécologues; les témoignages qu'on a entendus nous indiquaient que, dans une quantité incroyable de cas, bon nombre de gynécologues ne demandent même pas à une femme qui se présente à leur bureau... Bien sûr, ils font le constat que la femme est enceinte. On ne lui pose même pas la question à savoir si, oui ou non, elle travaille, à quel endroit elle travaille, en d'autres termes, des choses qui devraient devenir élémentaires si on veut établir les liens sur le plan scientifique, sur le plan médical, en se basant sur les connaissances acquises qui évoluent rapidement. Encore une

fois, il faut faire le lien entre les deux, le cas échéant, pour s'assurer que, dans le cas où, par exemple, une femme est enceinte, les conditions de travail et le milieu même de travail ne puissent pas avoir un effet négatif sur la santé de la femme ou sur l'enfant à naître.

**Le Président (M. Laberge):** M. le député de Portneuf.

**M. Pagé:** M. le Président, sur le même sujet, je pense qu'on peut aborder les questions relatives au retrait préventif sur une base générale quitte à ce que, par la suite, on puisse revenir plus rapidement pour adopter chacun des articles, comme on l'a fait hier pour le droit de refus. Ma collègue, Mme la députée de L'Acadie, avait des questions à poser au ministre.

**Le Président (M. Laberge):** Mme la députée de L'Acadie.

**Mme Lavoie-Roux:** Je ne sais pas si cet aspect a été discuté avant que j'arrive. Je pense que l'article 46 a une relation avec l'article 33. Quand il est question de la période d'allaitement, y aura-t-il une limite? En admettant que cela puisse être nocif de travailler durant cette période-là, une femme peut décider d'allaiter pendant trois mois, peut décider d'allaiter pendant un an, peut décider d'allaiter pendant deux ans...

**Une Voix:** Elle risque de se faire mordre-là. Les femmes aiment cela.

**Mme Lavoie-Roux:** Vous autres qui aimez beaucoup parler du patrimoine, autrefois, il y en avait qui allaitaient jusqu'à cinq ans. Les enfants avaient vraiment presque un dentier... Mais, plus sérieusement, il reste que c'est une période qui peut varier beaucoup d'une femme à l'autre, non nécessairement en fonction... D'ailleurs, on n'allait pas pour des raisons médicales, on allait pour bien d'autres raisons. Qu'est-ce que vous prévoyez dans ce temps-là?

**M. Marois:** La réponse à la question qui est posée, c'est que, effectivement, au point de départ, il n'y a pas de limite comme telle. Pourquoi n'y a-t-il pas de limite? Pour un certain nombre de raisons. Encore une fois, ce dont on parle est toujours relié au milieu de travail même. Ou il y a un problème, ou il n'y en a pas. S'il n'y en a pas, il n'y en a pas, puisque le point de départ, le point de démarrage, c'est un certificat médical...

**Mme Lavoie-Roux:** S'il y a un problème, oui.

**M. Marois:** ... qui atteste qu'il y a une relation de dangers possibles accrochés à un poste de travail.

**Mme Lavoie-Roux:** Oui, je comprends cela.

**M. Marois:** Le certificat, s'il est émis par le médecin personnel, doit être fait en consultation

avec le médecin responsable, donc le médecin qui s'occupe de l'établissement. A ce moment-là, premièrement, il est important de rappeler que dans chacun des blocs d'ailleurs, dans chacun des trois morceaux, que ce soit le cas de la femme enceinte, de la femme qui allaite ou, de façon plus générale, d'un homme ou d'une femme qui est au travail, le retrait préventif de la façon plus générale, la première chose qui doit être considérée, c'est que la personne puisse être affectée à un autre poste de travail. Il faut donc tenir compte de cela, parce que le retrait préventif implique d'abord, comme premier élément, la possibilité d'un déplacement préventif et ce n'est que si le déplacement, l'affectation à un autre poste, pas n'importe quoi, mais un poste que la personne est en mesure raisonnablement de remplir...

Il faut mettre cette disposition, sans cela on voit bien à quelle sorte d'abus cela pourrait mener. La première personne qui se présente, et c'est sur la base d'échanges qu'on a eus avec des gens d'autres provinces, en particulier, la Saskatchewan, où ils ont le déplacement préventif. Il est prévu qu'on ne peut pas l'affecter à n'importe quel poste.

Deuxièmement, à ce moment, si le déplacement n'est pas possible, si ce n'est pas possible de l'affecter à un autre poste, la personne est retirée préventivement, mais toujours sur la base de l'évolution du certificat médical et de la notion de danger au poste. A partir du moment où en cours de route, la personne a été retirée préventivement, il peut fort bien arriver — il y a différentes hypothèses, il ne faut pas bloquer l'une ou l'autre — qu'en cours de route, un autre poste s'ouvre, que cette personne est susceptible raisonnablement de le combler, et à ce moment, elle retourne à son travail. Si le danger n'existe plus à cet autre poste, ou alors, il a été possible sur la base des connaissances techniques, technologiques, sur la base du programme d'ajustement de l'entreprise aux normes, aux règlements, de corriger le problème qui se présentait, le danger qui se présentait au poste de travail où était affectée cette personne, à ce moment-là, elle retourne à son travail. Dans ces conditions, il ne faut pas figer dans le temps, parce qu'on pourrait arriver à des situations terriblement injustes. En d'autres termes, si c'était dangereux à tel moment donné, pour une femme qui allaite, d'assumer telle fonction à tel Doste précis de travail, si cela n'a pas été changé, ce n'est pas moins dangereux, six mois ou huit mois plus tard.

**Mme Lavoie-Roux:** Je sais bien cela, mais à ce moment, une femme qui se prévaut de la clause du retrait préventif en cas d'allaitement et qu'il n'est pas possible de déplacer parce qu'un tel poste n'existe pas et qu'il ne s'en ouvre pas, elle est à ce moment quand même admissible à des compensations. Elle l'est certainement, du moins durant sa grossesse. Là, on dit qu'elle peut l'être aussi durant la période d'allaitement. Est-ce que cette période d'allaitement peut varier entre trois mois et passablement davantage? Est-ce que c'est indéfini, dans le cas où on ne trouve pas de possi-

bilité de déplacement de la personne? C'est parce qu'à ce moment, elle peut être en congé indéfiniment, mais il ne faudrait quand même pas exagérer.

**M. Marois:** Indéfiniment, je lui souhaite bonne chance.

**Mme Lavoie-Roux:** Non, je pense qu'on se comprend, deux ans n'est pas exagéré.

**M. Marois:** Ecoutez, ou alors le déplacement est possible ou n'est pas possible. S'il est possible, le problème est réglé. S'il n'est pas possible, c'est pour cela qu'on prévoit le retrait préventif. Ou alors, trois hypothèses: On peut corriger le problème à son poste de travail, à ce moment, elle retourne, ou ce n'est pas possible; ou deuxièmement, s'ouvre un autre poste en cours de route plus tard et elle peut retourner; au cas où il ne s'en ouvre pas, qui est la troisième et ultime hypothèse, donc on voit déjà qu'au fur et à mesure qu'on avance dans les possibilités, le nombre de cas forcément diminue. S'il ne s'en ouvre pas et que le problème ne peut pas être corrigé comme tel, je ne vois pas pourquoi on dirait à cette dame après un certain temps: Maintenant, retourne. C'était dangereux il y a six mois, mais cela ne l'est plus six mois plus tard.

**Mme Lavoie-Roux:** Ou cesse d'allaiter ton enfant!

**M. Marois:** Oui.  
(16 h 45)

**Le Président (M. Laberge):** M. le député de Charlevoix.

**M. Mailloux:** Sur le même problème dont parle ma collègue de L'Acadie, je vais donner un exemple précis, sans être gynécologue. Il y a une entreprise dans mon comté qui emploie dans un poste d'abattage de volailles environ 300 personnes, dont 200 sont de sexe féminin. Il est possible qu'une femme ne soit pas enceinte, mais que les vapeurs ou les senteurs qui se dégagent de l'ouverture de ces volailles, qui sont sur une chaîne de montage où il en passe des milliers par jour, travaillent forcément à l'intérieur de la chair ouverte des volailles, que ce soit des dindes, des poulets et autres et affectent la respiration. Quand on entre, nous-mêmes, dans une telle entreprise, avant de pouvoir respirer de façon valable, il faut s'habituer un peu. Sur 200, supposons pour un instant qu'il y en a quinze qui pourraient devenir enceintes à peu près dans la même période. C'est quand même une possibilité?

**Mme Lavoie-Roux:** Quinze, dans une année, c'est possible.

**M. Mailloux:** Quinze qui pourraient devenir enceintes sur 200. Elles ont droit forcément de demander à être déplacées. Au moment où elles pourraient être déplacées, je regarde le fonction-

nement de l'entreprise en question, et je ne pense pas qu'on puisse les envoyer évidemment à la section des approvisionnements, ce sont des hommes qui sont là. Tout le temps qu'on les laisse sur ces chaînes de traitement de la volaille, que celle-ci est transformée, emballée ou n'importe quoi, il y a la même senteur que le gynécologue aurait déclarée être nocive pour la bonne santé de la femme. Mais il n'y a pas suffisamment d'ouvertures, s'il y a une décision et qu'il dit: Tâchez de trouver des fonctions autres que celle-là.

L'employeur, s'il en ramasse une dizaine et qu'il n'est pas capable de les réaffecter ailleurs, est obligé de les remplacer pour que la chaîne de montage continue. Que va-t-il se produire pour une entreprise semblable si, par hasard, il y avait une demande d'allaitement qui durait un an ou deux et s'il y en a sept, huit, dix qui seraient en congé? On n'est pas capable de les placer ailleurs. Je donne l'exemple qu'on ne serait pas capable de les placer ailleurs. Je pense que le problème se pose, d'ailleurs. Est-ce qu'il va se poser à l'attention du gynécologue qui va constater que de telles senteurs se dégagent, ça peut affecter évidemment le comportement de la mère ou sa santé?

**Mme Lavoie-Roux:** Ou la qualité de son lait.

**M. Marois:** Bon! J'aime ça, parce que là, on tombe dans le concret. La première des choses — c'est pour ça que je reviens toujours à l'idée qu'évoquait le député de Portneuf dans le débat de deuxième lecture. Il revenait constamment à l'idée d'établir des priorités. On ne pourra pas tout faire en même temps. C'est ça, ce sera la base, la première des choses. C'est que, par règlement, et sur la base des connaissances techniques, des connaissances scientifiques, des connaissances médicales, le retrait préventif sera ouvert de façon graduelle, par morceau, par phase. Donc, ça ne s'ouvrira pas comme ça, en partant. Vous évoquez le cas de la femme enceinte, mais les senteurs — je vais revenir à ça tantôt — dont vous parlez, peut-être que ça peut affecter les mêmes femmes qui travaillent à cet endroit, pas nécessairement parce qu'elles sont enceintes, mais peut-être pour d'autres raisons.

La première des choses, c'est qu'il va falloir déterminer et établir des priorités, quels sont les types d'altérations qui sont bien connus sur le plan médical et scientifique et reliés au milieu de travail, c'est-à-dire reliés... Encore une fois, il doit y avoir, au point de départ, une condition. Donc, ça, c'est le premier morceau. En d'autres termes, ça ne va donc pas s'ouvrir comme ça de façon large et générale.

Le jour où on met en vigueur cependant le morceau de la loi qui concerne le cas de la femme enceinte comme telle, là aussi, il faut, au point de départ, une condition, et la condition ne peut jamais être la senteur. Ce n'est pas une condition. La senteur, ce n'est pas un contaminant. La condition, ça ne peut pas être la senteur. Il faut déterminer ce qui cause la senteur, s'il y a une

substance ou un contaminant qui cause la senteur et que cette substance ou ce contaminant est susceptible d'altérer, de façon importante, la vie, la santé ou la sécurité. C'est là le sens du retrait préventif. Si ça peut être véritablement nocif et, à partir de ce moment-là, les mécanismes...

**M. Mailloux:** M. le Président, j'ai bien compris les explications que vient de me fournir le ministre. Je sais qu'au moment où il y aurait des plaintes, à l'instant où la loi va être promulguée, je comprends parfaitement que si la senteur dont on parle persiste, on verrait immédiatement s'il n'y a pas moyen par une meilleure aération ou autres choses, de tâcher de corriger la situation. Ensuite, peut-être que la situation est déjà corrigée malgré la senteur qui persiste. Quand on parle de contaminant, on parle d'odeur qui se dégage également et peut-être que l'odeur peut amener à la femme, durant une période de grossesse, d'allaitement, des maux d'estomac ou autre. Je ne voudrais pas parler comme médecin, je n'ai pas de connaissance médicale; mais il ressort qu'il y a quand même autre chose que des senteurs qui se dégagent des contaminants. Ce ne sont pas des contaminants, forcément ce sont des volailles qui sont en parfait état, inspectées par tous les services gouvernementaux. Mais malgré ça, je ne voudrais pas affirmer qu'une telle odeur pourrait affecter leur comportement dans un moment de grossesse ou d'allaitement. Je dis que si ça arrivait, je me mets à la place de l'entreprise qui, après avoir donné une convention de travail, offrant les meilleures conditions possible, en tenant compte forcément des éléments en place pour faire fonctionner un tel poste d'abattage, qu'arrive-t-il si, à un moment donné, il y en a dix ou douze qui sont déplacés? Toutes les conditions, après avoir été vérifiées... On a donné les meilleures conditions possible d'aération, de ventilation ou autre... Ces dix personnes-là, comme c'est un travail à peu près semblable, qui affecte les mêmes travailleuses et que la même odeur persiste, à un moment donné, quand on les aura remplacées par d'autres personnes qui ne seront pas affectées par une telle senteur, est-ce qu'il n'y aura pas dix ou douze personnes que l'employeur devra payer de la même façon, ne pouvant les réaffecter ailleurs? Je passe peut-être aux extrêmes, mais...

**M. Marois:** Non, je ne vois pas... Prenons l'hypothèse où votre senteur correspond à un contaminant dans le sens d'odeur, et, en d'autres termes, qu'il a été démontré sur le plan scientifique que la senteur ou l'odeur au sens du contaminant, c'est la première condition toujours... Vous prenez un exemple et je ne suis pas certain qu'il soit bon, mais enfin, poussons-le jusqu'au bout dans l'hypothèse où il serait bon. Il faut que ce soit établi, connu sur le plan scientifique, comme étant nocif à la santé. Prenons quand même votre hypothèse que je trouve un peu exagérée, mais poussons-la quand même au bout pour voir quand même les morceaux, où cela affecterait dix ou quinze personnes dans une entreprise de 200.

Pendant la période où ces gens-là, ne pouvant pas être déplacés, mettons même que nous prenons l'hypothèse la pire, donc, sont retirés préventivement pendant un certain temps. Là, ce n'est pas l'employeur qui assume deux fois les mêmes salaires, puisque les personnes qui sont retirées, celles qu'on se trouve à l'extérieur sont compensées, sur les bases que j'ai indiquées tout à l'heure, et le coût de ces compensations sera pris à même le fonds général de la commission.

Vous savez qu'à la Commission des accidents du travail, il y a des compensations à partir surtout du moment où est introduit maintenant le principe des points mérite, démérite et des coûts, des compensations qui, dorénavant, vont affecter les taux de cotisations de blocs ou de classes d'employeurs, mais ces compensations-là ne vont pas affecter les taux de cotisations des classes d'employeurs... En d'autres termes, ça n'aura pas pour effet de jouer dans le sens de points de démérite et d'augmenter même les taux de cotisations des entreprises de cette classe d'employeurs. En d'autres termes, l'employeur n'aura pas à assumer deux fois les salaires. Cela n'affectera pas les taux de cotisations dans le sens de point démérite de cette classe d'employeurs puisque cela va être pris à même ce qui existe déjà ailleurs, qui va être transposé au niveau de la commission, de la nouvelle commission, du fonds général.

**M. Pagé:** M. le Président, j'ai une très brève question à deux volets sur cet aspect.

**Le Président (M. Laberge):** M. le député de Portneuf.

**M. Pagé:** J'apprécie les éclaircissements que le ministre a donnés à la question du député de Charlevoix. On a toujours fait référence à un agent agresseur, tout le temps. Cela veut donc dire, pour reprendre l'exemple particulier qu'il a donné — je ne veux pas fendre les cheveux en quatre, mais je veux quand même que l'occasion qui nous est offerte de donner le plus d'éléments possible de l'interprétation à donner aux articles relatifs au retrait préventif, je pense que c'est notre rôle — le ministre pourra me corriger, que la chaîne de montage à laquelle fait référence le député amène l'obligation pour un travailleur d'ouvrir les entrailles d'animaux, etc — éviscérer, merci, M. le Président — pour une dame qui n'est pas enceinte, il est possible que ce travail soit régulier, mais il est possible que, parce que la femme est enceinte, cela entraîne... Je vais donner un exemple bien concret. Cela peut entraîner des nausées, des maux de coeur pendant trois mois, et il se peut qu'elle ne soit pas capable de travailler. À ce moment-là, le retrait préventif ne pourrait pas s'appliquer.

**M. Marois:** Dans le cas de la femme enceinte, il pourrait s'appliquer. Si sur certificat médical on conclut que cela peut affecter sa santé à elle ou celle de l'enfant à naître, si c'est la conclusion, oui, le retrait préventif s'applique dans le cas de la femme enceinte.

**M. Pagé:** Oui, mais il est bien établi à l'article 33, parce qu'à l'article 32 on établit le principe du retrait préventif et on y a souscrit...

**M. Marois:** Si le député me le permet, dans le cas qu'il évoque, on parle du cas de la femme enceinte.

**M. Pagé:** Oui.

**M. Marois:** Dans ce cas-là, il faut lire l'article 40 très attentivement. En particulier, à la troisième ligne, si on lit: "Une travailleuse enceinte qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même..." D'accord?

**M. Pagé:** Oui. Continuez, "peut demander d'être affectée..."

**M. Marois:** C'est cela.

**M. Pagé:** Cela veut donc dire que, dans ce cas-là en particulier...

**M. Marois:** Le cas que vous venez d'évoquer, par exemple, oui.

**M. Pagé:** Parce que la crainte que j'ai est très liée à l'article 32. On établit un élément mécanique nouveau auquel on souscrit. C'est du droit nouveau, il faut le faire, mais l'appréhension que nous avons, c'est que le pouvoir réglementaire qui est prévu à l'article 33, qui appartiendra à la commission de santé et de sécurité, c'est-à-dire à 34, où il est bien indiqué que la commission peut, par règlement, identifier les contaminants à l'égard desquels un travailleur peut exercer le droit que lui reconnaît l'article 32. Cela veut donc dire que, pour exercer ce droit, il faudra que l'argumentation ou l'objet, l'agent agresseur, le gaz ou peu importe, le contaminant qui est le résultat de l'exercice du droit, il faudra que ce contaminant ou ce produit soit dans la fameuse liste adoptée encore une fois par pouvoir réglementaire de la commission. C'était là le sens de ma question. Le ministre y a répondu.

**M. Mailloux:** M. le Président, je pense que le ministre tantôt a répondu partiellement également à ma question, parce qu'il m'a dit qu'à même le fonds de compensation la personne pourrait exercer son droit de refus et être compensée au besoin par la commission. La seule autre interrogation qui me reste à l'esprit, malgré que, dans une entreprise aussi importante, je pense bien que cela pourrait se régler, après avoir exercé son droit de refus et avoir été compensé par la commission à même le fonds en question, au moment où tous ces travailleurs sont réintégrés dans leurs fonctions avec priorité d'emploi, elles viennent faire disparaître tous ceux qui ont dû être ajoutés pour remplacer et ceux-là, possiblement auront, dans ce temps-là, obtenu également la permanence. Il faudra forcément qu'ils puissent trouver des fonctions pour ajouter à l'entreprise.

**M. Marois:** Oui, mais...

**M. Mailloux:** J'ai charrié, mais cela pourrait arriver.

**M. Pagé:** Certainement, M. le Président...

**M. Marois:** J'apprécie l'honnêteté du député de Charlevoix parce que je pense bien...

**M. Mailloux:** Il y en aura de cela.

**M. Marois:** En formulant sa remarque et sa question, je pense qu'il a presque lui-même apporté la réponse, surtout qu'il évoque le cas d'une entreprise d'une certaine taille. Ce n'est pas une bricole, d'une part. D'autre part, il y a aussi le fait que c'est une entreprise d'une certaine taille en plus d'évoquer le cas où il pourrait y avoir en plus une convention collective.  
(17 heures)

Donc, déjà, en général, les conventions collectives prévoient ce genre de cas où l'entreprise est appelée à embaucher quelqu'un sur une base plus ou moins temporaire, dans un certain sens, pour remplacer quelqu'un qui, par exemple, dans une entreprise où est reconnu un congé de maternité. Analogiquement, le problème se pose et pourtant, on y trouve une solution.

Deuxièmement, je voudrais revenir à une chose, parce que ça me paraît important qu'il n'y ait pas de confusion ou en tout cas, que l'intention du gouvernement soit bien claire sur ce plan. Il y a, encore une fois, trois morceaux, il faut bien les distinguer: il y a le cas de la femme enceinte et là, c'est l'article 40. Il y a — comment dirais-je — le corridor est un peu plus large, puisqu'on parle des conditions de travail qui comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même.

Donc, là, il y a une marge d'appréciation un peu plus large qui est laissée au médecin intervenant, mais forcément, on sait que le nombre de cas dont on parle est aussi plus limité. Deuxièmement, il y a le cas de la femme qui allaite, on en a parlé tantôt.

Quant à l'article 32, l'ouverture plus générale sur un droit au retrait préventif, il faut bien voir qu'il s'agit des cas où le certificat médical atteste que le fait d'être exposé à un contaminant comporte des dangers pour cette personne, eu égard au fait que sa santé présente des signes d'altération. En d'autres termes — on est relié à un milieu de travail où il y a des indications de présence de premier signe d'altération — c'est beaucoup plus serré, sur le plan scientifique, d'où la nécessité d'y aller avec beaucoup de prudence et forcément, beaucoup de gradualisme aussi.

Je pense que, chaque fois qu'on a touché à cette question, en introduisant ce droit, on pense qu'autant que c'est fondé de le faire, autant il faut être extrêmement prudent et y aller avec beaucoup de gradualisme au fur et à mesure qu'il sera possible, sur le plan scientifique, en étant certain de notre coup.

**M. Pagé:** Une dernière question qui fait suite à celle de mon collègue de Charlevoix. Le ministre

a-t-il regardé l'impact possible de ces dispositions sur les relations de travail en général? Je vais donner un exemple bien particulier. Prenez le cas où une dame exerce le droit qui lui est accordé en vertu de l'article 32, elle est affectée à d'autres fonctions ou encore elle est libérée et son traitement est assumé par la commission pendant cinq mois ou six mois. Pendant ce temps, à l'intérieur de l'entreprise, syndiquée ou non, selon qu'il y a une convention collective ou non, selon qu'il y a des dispositions ou non à cette fin dans la convention collective, l'employeur requiert d'une autre personne qui peut être affectée pendant cette période à cette tâche, il est possible que pour cette personne, le fait de remplir cette nouvelle fonction qui est plus rémunératrice ou peu importe quel élément avantageux ça peut impliquer pour elle, que cette personne, après six mois, sept mois, un an, parce que ça peut être des délais aussi longs, ne croyez-vous pas que ça peut entraîner des problèmes de relation de travail, lorsque la dame sera réintégrée dans l'entreprise, une fois que le retrait préventif aura cessé, que l'enfant sera né, l'allaitement, etc?

Ne pensez-vous pas que ça peut créer des problèmes de grief et tout? Vous avez bien fait le tour du jardin pour vous assurer...

**M. Marois:** Non. On a effectivement regardé de très près l'ensemble de ces différents morceaux. J'espère qu'on l'a fait de la façon la plus responsable possible aussi. On a écouté très attentivement les témoignages en commission parlementaire notamment, de médecins, de représentants du monde patronal, de représentants du monde syndical.

On a regardé aussi comment fonctionnaient les formules de déplacement préventif, notamment en Saskatchewan, les problèmes que cela avait pu causer. Le résultat de tout ça indique notamment ceci: d'une part, déjà maintenant, un certain nombre de conventions collectives commencent à prévoir un certain nombre de dispositions qui ouvrent ces perspectives. D'autre part, il est certain que ça va avoir un certain effet d'entraînement dans les années à venir, c'est-à-dire au fur et à mesure que les morceaux sont mis en place. Encore une fois, j'insiste beaucoup là-dessus, sur l'article 32 en particulier; il est certain que ça ne va venir que par morceaux, au fur et à mesure qu'on peut l'établir sur le plan scientifique. Sans ça, c'est complètement irresponsable de le faire. Cela va avoir un effet, certainement, sur les conventions collectives qui se négocieront à l'avenir.

De la même façon qu'analogiquement, par exemple, le jour où un gouvernement a introduit l'assurance-maladie, vous avez eu des conventions collectives qui prévoyaient des régimes d'assurance. Il est certain que le fait d'introduire l'assurance-maladie a eu un effet d'entraînement sur les conventions collectives. En d'autres termes, des morceaux qui ont été acquis ont été forcés, lors des renouvellements de contrats, déplacés, puisqu'il y avait maintenant une couver-

ture publique, soit qu'on a ajouté à la couverture publique, soit qu'on a déplacé ce qui était acquis vers d'autres types d'avantages sociaux et de bénéfices marginaux additionnels. Notre évaluation, c'est le genre d'effet que cela va avoir.

**M. Pagé:** Une dernière question avant l'adoption de l'article 32, M. le Président. Le ministre pourra peut-être m'accuser de fendre les cheveux en quatre dans le sens de la longueur. Mais c'est une crainte que j'ai. Prenez le cas...

**M. Marois:** C'est une crainte que vous avez...

**M. Pagé:** Non, c'est une crainte que j'ai, c'est une appréhension que j'ai qui est peut-être un peu trop légaliste. Mais en tout cas... Prenez le cas où la dame exerce son droit, soit pour le motif que le contaminant en question n'est pas dans la nomenclature prévue par la commission ou encore pour le motif que le médecin de l'entreprise, ou son médecin à elle, lui indique qu'il n'y a pas de danger. La personne continue son travail jusqu'à l'arrivée du bébé. Le bébé a un problème de malformation ou peu importe.

Ne croyez-vous pas que par la suite, dans un recours civil qui pourrait être exercé, la notion de retrait préventif et les documents produits, les décisions prises par les médecins, pourraient servir de preuve contre cette personne qui, même si elle était capable de démontrer que l'agent agresseur X, le contaminant Y, peuvent être susceptibles d'être reliés à la cause de la malformation de son bébé, l'enfant, que tout ce mécanisme puisse servir dans la preuve contre la réclamation?

**M. Marois:** C'est extrêmement difficile de répondre à une question comme celle-là, parce qu'il faudrait presque voir le cas. Je ne veux pas et je n'ai pas à m'ériger en tribunal, d'autant plus qu'on n'a pas de cas concret très précis. Tout ce que je peux indiquer, c'est une espèce de réaction générale. Si un enfant naît mal conformé — et là le député tombe bien parce que c'est le genre de dossier sur lequel j'ai déjà eu à travailler — les articles généraux de responsabilité du Code civil, 1053 et suivants, que la loi 17 soit là ou qu'elle ne soit pas là, s'appliquent à la condition d'être capable d'en faire la preuve.

**M. Pagé:** Ma question porte au niveau de la preuve.

**M. Marois:** Justement.

**M. Pagé:** La défense aurait à ce moment-là de très bons éléments à mettre en preuve.

**M. Marois:** C'est-à-dire que le retrait préventif ou la demande de déplacement et de retrait préventif est fondée sur le fait que la femme est enceinte et que cet article est en vigueur; on lui a refusé, on était fondé de le faire ou on n'était pas fondé de le faire. Il y a toujours forcément des

humains qui portent des jugements en cours de route, dans l'application de lois et de règlements. Il y a des médecins qui auront porté un jugement professionnel, médical, l'auront fait avec compétence ou l'auront fait avec incompétence. Cela donne les résultats que cela donne.

Si une personne... Je répondrais de cette façon, de façon générale. Je crois que si... et que le retrait soit en vigueur ou pas... Mais s'il est en vigueur, à plus forte raison. Si une personne s'estime fondée en droit, de plaider l'incompétence ou enfin peu importe les raisons ou les motifs, elle est capable de le prouver, et qu'à cause de ces données ou de ces faits, elle a été non seulement privée d'un droit, mais qu'en plus elle ou l'enfant a subi des dommages réels, encore une fois les articles de responsabilité générale, en vertu du Code civil s'appliquent. Je ne vois pas pourquoi cette personne serait privée du recours général qu'elle a en vertu du Code civil. Si c'est fondé, c'est fondé. Que ceux qui ont à assumer des responsabilités les assument.

Je pense que ce sont les règles générales, l'économie générale de notre droit. On doit être responsable de ce qu'on fait. Les professionnels en cour ont une responsabilité professionnelle. J'imagine que, dans ces cas-là, les professionnels font ce qu'ils doivent faire.

**M. Pagé:** Par contre, cela va aussi loin, M. le ministre, et vous accepterez avec moi que, dans une poursuite, à la suite de la naissance d'un enfant qui est né malformé, avec des malformations, compte tenu de l'exposition de la mère à un contaminant pendant sa grossesse, il pourrait être démontré, il pourrait être mis en preuve, à la suite de recours civils que c'est à la suite d'une erreur du médecin ou d'un autre et la responsabilité de l'employeur pourrait être non seulement recherchée, mais démontrée sans que cet employeur ait eu à dire oui ou non au médecin qui aurait pu émettre le certificat médical.

**M. Marois:** Enfin, il faudra voir, parce qu'encore faut-il la faire cette preuve-là. Ou il y a une responsabilité. Là, on est vraiment dans le domaine de la responsabilité générale au sens de la responsabilité civile. Ou il y en a une ou il n'y en a pas ou vraiment on peut la prouver. Je ne sais pas, l'employeur, de façon consciente, a mal utilisé telle ou telle matière dangereuse, s'est comporté de façon irresponsable quant à certaines...

**M. Pagé:** Mais, M. le ministre, prenez le cas où l'employeur s'en remet au rapport du médecin.

**M. Marois:** Oui. Alors, à ce moment-là, je pense qu'il y a un bon élément de preuve entre les mains de défense pour l'employeur.

**M. Pagé:** Oui, mais...

**M. Marois:** Vous venez de donner le parfait exemple où l'employeur va s'en tirer, mais où le médecin va écoper. On pourrait aussi poursuivre la chaîne. C'est peut-être le fournisseur qui est

plus souvent, de plus en plus... Vous savez comme moi maintenant que, dans des poursuites — je terminerais là-dessus — en dommages, en particulier des dommages causés aux humains dans les secteurs où il est possible de les tenter, de plus en plus, les juristes compétents ne prennent aucun risque et, en ce sens, vont toujours tenter de rechercher le producteur premier, même si ce producteur-là est physiquement et légalement situé en dehors des frontières du Québec, de plus en plus. Les plus récents jugements de la Cour suprême en ce sens-là sont très formels et ouvrent toute cette perspective-là. Là, je parle vraiment en connaissance de cause, parce que...

**M. Pagé:** Oui, d'accord.

**M. Marois:** ... en particulier dans le cas d'enfants malformés, il y a des compagnies qui opèrent au Québec ou dans d'autres provinces canadiennes qui ont leur base de point de départ aux Etats-Unis et il a été possible d'aller les chercher jusqu'aux Etats-Unis.

**M. Pagé:** D'accord. Article 32, adopté, M. le Président.

**Le Président (M. Laberge):** J'avais deux questions. M. le député de Laviolette.

**M. Pagé:** Mme la députée de L'Acadie en avait une autre.

**Le Président (M. Laberge):** Est-ce que c'était sur la même?

**Mme Lavoie-Roux:** En tout cas, cela reprend les...

**M. Jolivet:** C'est parce que sur la même question, j'aurais seulement...

**Mme Lavoie-Roux:** Ah oui, d'accord!

**Le Président (M. Laberge):** Ce serait sur le même sujet, à ce qu'on me dit.

**M. Jolivet:** C'est pour dire que l'argumentation qui vient d'être apportée de part et d'autre de la table s'applique aussi dans le cas où un travailleur refuse de travailler et que, à la suite de procès-verbaux qui seront montés entre le représentant à la prévention et le responsable patronal qui diront: Il n'y a pas de danger. La même argumentation s'appliquerait dans le cas de l'individu qui travaille, se blesse ou se mutilé de quelque façon que ce soit, que les argumentations apportées dans le cas de la femme enceinte où on aurait jugé que l'emploi n'était pas dangereux dans son cas, alors que, finalement, l'enfant naîtrait malformé. Ce n'est pas seulement dans le cas de la femme enceinte, mais dans l'ensemble de l'application de la loi, dans un cas de refus de travailler non accepté par le comité représentant la prévention et le responsable patronal.

**Le Président (M. Laberge):** Mme la députée de L'Acadie.

**Mme Lavoie-Roux:** M. le Président, ce que je voulais dire dans le cadre général de cette discussion sur le retrait préventif de la femme enceinte qui est un principe formulé au sujet duquel tout le monde est d'accord, il reste quand même que c'est une prévention qui demeure assez aléatoire de toute façon, parce que, dans les études qui ont été faites jusqu'à maintenant de conditions néfastes sur les effets, sur le fœtus, fort probablement, les effets néfastes se produisent en dedans de trente jours.

(17 h 15)

Très souvent, une femme ne saura pas de façon définitive, soit par négligence ou pour des raisons psychologiques, elle retardera peut-être de faire déterminer son état de grossesse ou non, et dans d'autres circonstances, déjà je pense que les dommages pourront être faits. C'est peut-être dans ce sens que la nécessité ou les préoccupations de recherches scientifiques dans ce domaine doivent être accentuées, mais il restera toujours une marge, même si on connaissait toutes les conditions possibles adverses à l'état de grossesse qui ne pourront pas être prévues. Ce qui fait qu'il faut que si un enfant mal conformé naît, même si la mère a exercé son droit de retrait préventif, il ne faudrait quand même pas que cela élimine ses possibilités de recours, parce qu'il se pourrait fort bien que ce soit survenu avant que le retrait préventif s'exerce pour toutes les circonstances que je viens d'expliquer.

Le deuxième point que je voulais faire valoir et qui dépasse peut-être un peu ceci, mais qui est quand même associé à cette discussion, je me suis laissé dire que dans le domaine de la fonction publique... Parlons du domaine de la fonction publique. Quand on prévoit des congés de maternité ou quand on pourra prévoir — je ne sais pas où dans le domaine de la fonction publique il pourra y avoir des retraits préventifs, peut-être plus chez les entreprises manufacturières ou ce type d'entreprises — quand on accorde, comme dans les conventions qui sont prévues ou dans le cas de retrait préventif, que la femme puisse quitter, des montants de suppléance ne sont pas prévus dans les budgets des divers ministères. Dans le cas de l'Éducation, le problème ne se pose pas, il y a un budget de suppléance qui fait partie du budget général d'une commission scolaire.

Le point où je veux en venir, c'est: Est-ce qu'on sera en mesure de définir dans quelle mesure ceci pourra devenir un élément de discrimination contre les femmes au moment de leur emploi? Je pense qu'il faut soutenir le principe qu'il y a ici, il faut le défendre, mais en contrepartie, il faudra peut-être que les ministères ou le gouvernement tentent d'évaluer comment ce qu'on veut être en mesure positive pour les femmes peut en contrepartie présenter cet élément de discrimination à l'emploi. Le ministre doit me comprendre.

**M. Marois:** La réponse à la question que pose la députée paraît à l'article 45. Le gouvernement contribuant, dorénavant, en vertu du présent projet de loi, comme n'importe quel autre employeur payant ses cotisations, va donc avoir aussi son bout de contribution à fonds général, comme n'importe quel autre employeur. À ce moment, comme je l'ai évoqué plus tôt, les fonds vont être pris à même le fonds général. Pourquoi précisément a-t-on voulu que ce soit pris à même le fonds général? Précisément, pour éviter qu'il y ait des formes de discrimination. Sans cela, l'employeur se dirait — cela vaudrait pour le public ou pour le privé, d'ailleurs, puisque tout le monde se trouve sur le même pied —: Je ne vais pas me causer ce genre d'ennui, cela va affecter mes taux de cotisation et cela va augmenter mes points de démérite et le reste. C'est extrêmement important de le prévoir.

**Le Président (M. Laberge):** L'article 32 sera-t-il adopté?

**M. Pagé:** Adopté.

**M. Jolivet:** Ce que Mme la députée a dit sur la question de retrait préventif dans le cas de la femme enceinte, j'ai eu à le vivre dans le cas d'une institutrice... Ce problème, vous avez totalement raison, parce que, dans le cas d'une femme enceinte, dans les trois premiers mois, à cause de la rubéole des enfants dont l'incubation arrive... Vous avez totalement raison.

**Mme Lavoie-Roux:** Oui, il y a cela aussi.

**M. Jolivet:** Il va falloir qu'on fasse des recherches en conséquence.

**Le Président (M. Laberge):** J'appelle l'article 33. Sera-t-il adopté?

**M. Jolivet:** Adopté.

**Le Président (M. Laberge):** Article 33, adopté. J'appelle l'article 34?

**M. Pagé:** À l'article 34, vous comprendrez qu'on se doive, même si on est favorable à l'élément du retrait préventif, d'exprimer de nombreuses réserves et déplorer encore le fait que la commission aura un pouvoir réglementaire très exorbitant. Quand je parlais de l'empire, au cours du débat de deuxième lecture, c'était entre autres ce à quoi je faisais référence. Il est prévu que la commission doit identifier les contaminants à l'égard desquels un travailleur peut exercer le droit que lui reconnaît l'article 32? Est-ce que, dans les échanges que vous avez eus, dans les études que vous avez faites, vous pouvez nous indiquer ce qui se fera et dans quel délai, selon vous? Cela prendra combien de temps? Je sais que j'ai entendu le ministre parler de l'automne 1980. La commission en aura beaucoup à embras-

ser, entre autres, selon... on aura à déterminer, on aura à voir d'ici l'adoption en troisième lecture de la loi, où, à quel endroit seront rattachés les services d'inspection? S'ils y sont rattachés, ça ajoutera quand même à ses responsabilités. Que prévoyez-vous pour la commission? C'est évident qu'on n'aborde pas, par cet article, les articles principaux de la commission à l'égard desquels on aura notamment des modifications, des amendements à apporter et à suggérer, mais, dans ce cas particulier, dans quel délai la commission pourra-t-elle réagir, selon vous?

**M. Marois:** La première des choses, j'ai déjà indiqué, M. le président, qu'en ce qui concerne le rattachement à la commission ou non des services d'inspection, le gouvernement va faire l'impossible pour faire connaître sa décision avant Noël, d'une part. D'autre part, en ce qui concerne l'évocation de l'automne 1980, effectivement, à l'occasion d'une entrevue très récemment, j'ai parlé de l'été 1980 ou de l'automne 1980. A ce moment-là, je ne faisais pas allusion à l'entrée en vigueur de tous les morceaux, de chacun des morceaux de la loi. J'évoquais forcément la mise en place des premiers morceaux, la mise en place de la commission, aussi l'entrée en vigueur d'un certain nombre de pans, de morceaux ou de droits prévus par le présent projet de loi. Je n'ai donc pas fait allusion de façon spécifique notamment au retrait préventif comme tel et surtout l'article 32.

Effectivement, des études ont été faites non seulement au Québec, mais à l'étranger aussi, aux États-Unis notamment. Il y a un certain nombre de contaminants sur lesquels il serait peut-être... Mais là, je ne veux pas m'engager plus avant et on verra aussi quelle sera la décision que le premier ministre prendra. Je crois encore qu'il sera possible que cette décision soit également annoncée avant Noël, à moins qu'il n'y ait d'autres gouvernements renversés ailleurs, que ça ait des effets sur le Québec ou, enfin, peu importe...

**Mme Lavoie-Roux:** Celui du Québec.

**M. Marois:** Celui-là, n'y comptez pas, madame!

**M. Pagé:** Il n'y aura pas assez de partielles d'ici les fêtes, M. le ministre.

**M. Jolivet:** Graine à graine...

**M. Marois:** Donc, effectivement, il y a des études. Le Québec n'a pas le monopole des études. Il y en a qui ont été faites à l'étranger et, il y a effectivement certains contaminants pour lesquels il serait peut-être possible, dans un délai raisonnable, d'ouvrir le retrait préventif. Je pense au plomb, par exemple, notamment. Mais je ne m'engagerais pas plus avant, à ce moment-ci de nos travaux.

**Le Président (M. Laberge):** Autres questions sur 34?

**Une Voix:** Adopté.

**M. Pagé:** Adopté, M. le Président.

**Le Président (M. Laberge):** L'article 34 est adopté? Adopté. Article 35?

**M. Bisailon:** Adopté.

**Le Président (M. Laberge):** L'article 35 est adopté.

**M. Pagé:** Adopté, M. le Président.

**Le Président (M. Laberge):** L'article 36 est adopté, j'appelle... Ah, bien attendez! Cela va? Des questions sur 36?

**M. Pagé:** Le député de Sainte-Marie semble un peu précipité.

**Le Président (M. Laberge):** Il semble connaître le projet de loi par coeur.

**M. Pagé:** Vous croyez, oui?

**Le Président (M. Laberge):** Article 36.

**M. Pagé:** D'accord, c'est la référence aux cinq premiers jours de la cessation du travail, il est rémunéré à son taux de salaire régulier. Est-ce qu'on a la même disposition, M. le Président — ma question s'adresse au ministre — qu'à la Commission des accidents du travail, entre autres, où, la première semaine, l'indemnité est payée par l'employeur et le remboursement peut se faire par la suite? C'est ça?

**M. Marois:** Oui, c'est ça, en partie. La seule différence, c'est que, pendant les cinq premiers jours, c'est sur la base du plein salaire...

**M. Pagé:** 100%.

**M. Marois:**... alors que, dans l'autre cas, c'est sur la base de 90% du net. C'est la seule différence.

**M. Pagé:** Oui, sauf que lorsque le retrait est...

**M. Marois:** Oui, ça, c'est pour permettre — bien sûr, je pense que tout le monde comprend — le délai normal d'examen de la possibilité d'affectation à un autre poste, puisque c'est la première étape.

**M. Pagé:** C'est ça, mais dans les cas où la personne n'est pas affectée à un autre poste, elle est indemnisée à 90% de son salaire par la commission. Est-ce que la commission rembourse la première semaine?

**M. Marois:** Non.

**M. Pagé:** Pourquoi? Parce que dans la loi de la commission l'employeur est remboursé.

**M. Marois:** Oui, mais il faut voir encore une fois, on est dans le domaine du retrait préventif...

**M. Pagé:** Oui, ce n'est pas un accident, j'en conviens, mais...

**M. Marois:** Je rappelle que durant les premiers jours, la première chose qui doit être examinée, et on ne peut pas imposer que cela se fasse en 24 heures, c'est la possibilité de déplacement. Alors, ça correspond à cette période des cinq premiers jours ouvrables, en d'autres termes, la première semaine. Par la suite, tel que le dit l'article, s'applique l'indemnisation prévue dans le cas du retrait préventif.

**Le Président (M. Laberge):** Autres questions?

**M. Marois:** L'idée fondamentale derrière ça, c'est qu'il y ait un effort important de réaffectation à un autre poste.

**M. Pagé:** Pardon?

**M. Jolivet:** Ce que je veux dire c'est que dans le cas du remboursement prévu par la Commission des accidents du travail, c'est dans le cas d'un accident parce qu'il y a un autre employé qui vient, tandis que dans le cas présent, il n'est pas nécessairement dit qu'il y a un autre employé qui fait la "job" pendant ce temps-là. Pas nécessairement. Peut-être, mais pas nécessairement...

**M. Pagé:** Oui, mais qu'on prenne le cas où, par exemple, le médecin produit... la dame ou la jeune fille demande le retrait, elle signifie à l'employeur qu'elle exerce son droit, le médecin confirme que le droit est tout à fait justifié et fondé, la jeune fille peut quitter immédiatement, l'employeur l'accepte. Mais l'employeur n'est pas remboursé pour les cinq premiers jours ouvrables. Cela pourra entre autres inciter les employeurs... dans les cas où c'est démontré, non. Même s'il y a un papier médical confirmant que la dame doit quitter immédiatement ce travail-là, ça pourra inciter l'employeur à la garder dans les bureaux ou je ne sais trop pendant cinq jours.

**M. Marois:** Ce qui est une réaffectation.

**M. Pagé:** Oui, mais sans pour autant que... Prenez le cas où il ne peut pas lui faire faire autre chose, que va-t-il faire avec elle? Il va lui dire: Allez-vous en chez vous et c'est tout. Exercez le droit que vous avez, le papier du médecin le confirme et je vous paie quand même.

**M. Marois:** C'est exact.

**Le Président (M. Laberge):** L'article 36 est-il adopté?

**M. Pagé:** Adopté.

**Le Président (M. Laberge):** Adopté. L'article 37.

**M. Bisailon:** J'aurais une question, M. le Président.

**Le Président (M. Laberge):** M. le député de Sainte-Marie.

**M. Bisailon:** Je voudrais savoir pourquoi, dans le deuxième paragraphe de l'article 37, la décision peut être contestée devant la commission et la décision de la commission est finale. Pourquoi n'y a-t-il pas d'appel possible à la Commission des Affaires sociales?

**M. Marois:** Oui, mais là, il faut bien voir... Ce n'est pas... La décision qui est rendue en vertu de l'article 37 ce n'est pas une décision qui porte sur le paiement de l'indemnité ou quelque chose du genre. Pas du tout, dans ce cas-là. Cependant, l'exemple que je viens de donner, comme c'est l'économie générale qui donne ouverture à un appel...

Le cas dont on parle ici c'est le cas où une personne serait déplacée. C'est la première étape du retrait préventif, de voir si on peut déplacer préventivement, mais affecter cette personne-là à une tâche qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Si l'employeur l'affecte à une tâche qu'elle ne croit pas être raisonnablement en mesure d'accomplir, c'est ce cas spécifique qu'on couvre. Donc, on pense qu'il n'y a pas lieu d'ouvrir un appel puisque déjà il y a une forme d'appel de la décision de l'employeur auprès de la commission. La commission, présente en région, qui rend une décision, cette décision-là est finale et exécutoire. Il ne faut pas que ça traîne.

**Le Président (M. Laberge):** Est-ce que l'article 37 est adopté?

**Des Voix:** Adopté.

**M. Marois:** Je ne veux pas prolonger moi-même la discussion, mais la question que pose le député de Sainte-Marie me permet d'indiquer une chose qui m'apparaît extrêmement importante et c'est fondamental. Dans le texte de la Saskatchewan, on parle d'une affectation à un emploi "suitable", je pense que c'est ça l'expression: "suitable job". C'est un emploi qu'on est en mesure raisonnablement d'accomplir.  
(17 h 30)

Si on ne met pas cela, si on n'ouvre pas un recours à la commission, mais final, par exemple, qu'il ne se promène pas dans le paysage indéfiniment, on voit bien qu'il serait très facile pour quelqu'un qui voudrait, un employeur, par exemple, s'en servir et abuser, pourrait affecter une personne qui veut exercer le retrait préventif à n'importe quoi. Je prends une personne hautement spécialisée, je l'envoie balayer. Ce n'est pas "a suitable job". Il faut créer un recours sinon la première personne qui, lors de l'entrée en vigueur de cet article, pourrait se présenter le nez pour exercer ce droit, qui se verrait affectée à n'importe quoi, on voit un peu l'effet que cela aurait sur d'autres qui auraient éventuellement le droit et

diraient: Si c'est cela le résultat... En d'autres termes, on passerait complètement à côté de l'objectif qui est poursuivi.

**Le Président (M. Laberge):** L'article 37 est adopté. J'appelle l'article 38.

**M. Bisailon:** Adopté.

**Le Président (M. Laberge):** L'article 38 est adopté. Article 39.

**M. Pagé:** Un instant, M. le Président.

**Le Président (M. Laberge):** J'attendais votre réponse. M. le député de Portneuf, l'article 38.

**M. Pagé:** Vous êtes mieux de regarder à gauche plutôt qu'à droite.

**Le Président (M. Laberge):** C'est ce que je fais d'ailleurs.

**M. Pagé:** Adopté, M. le Président.

**Le Président (M. Laberge):** Adopté. Article 39?

**M. Pagé:** Cela fait référence à la question que je soulevais tout à l'heure sur les relations de travail.

**M. Marois:** C'est cela.

**Le Président (M. Laberge):** L'article 39 est adopté. J'appelle l'article 40.

**M. Pagé:** A l'article 39, c'est quand même le paragraphe 3 qui indique que le travailleur ne conserve les avantages visés dans le présent article que pendant un an suivant la date de cessation de travail, sauf dans le cas où les conditions de son travail ne sont pas conformes aux normes établies par règlement pour ce contaminant.

**M. Marois:** Oui, mais pas dans le cas de l'allaitement, bien sûr.

**Le Président (M. Laberge):** L'article 39 est adopté. Article 40. Des questions?

**Mme Lavoie-Roux:** M. le Président.

#### **Retrait préventif de la travailleuse enceinte**

**Le Président (M. Laberge):** Mme la députée de L'Acadie.

**Mme Lavoie-Roux:** Je reviens avec la même question. Le ministre l'a sûrement dit au moment des auditions et je ne m'en souviens pas. Est-ce que ce retrait préventif de la femme enceinte existe dans d'autres provinces ou d'autres pays?

**M. Marois:** Il existe des formes de ce qu'on appelle déplacements préventifs, notamment en

Saskatchewan — je dis bien notamment, pas exclusivement — La journée a fini à 6 h 30 pour moi comme pour certains autres parmi nous. Ce cas-là est clair dans mon esprit. Si ma mémoire est bonne, on a le commencement aussi dans certains contrats collectifs de travail. C'est vraiment une perspective nouvelle qu'on ouvre.

**Mme Lavoie-Roux:** Je reviens à ma question de tout à l'heure. Si déjà cela existe, peut-être avec des formes variées ailleurs, est-ce qu'il y a des études sur l'incidence de telles formules...

**M. Bisailon:** Sur la natalité?

**Mme Lavoie-Roux:** Non, pas sur la natalité, mais sur le choix à l'emploi. C'est une question qui me...

**M. Marois:** Sur l'embauche?

**Mme Lavoie-Roux:** Oui, sur l'embauche.

**M. Marois:** Quand cela a été fait... Encore une fois, c'est une forme de première dans le sens que c'est vraiment ajusté; on a essayé de l'ajuster le mieux possible à notre réalité québécoise. Cela varie. Notre situation sociale et économique... C'est évident que le Québec n'est pas la Saskatchewan, pas plus que c'est tel ou tel état américain. Dans la mesure où des formes de compensation sont prévues et qu'elles sont conçues de telle façon qu'elles ne soient pas perçues par l'employeur comme étant discriminatoires à son égard d'une certaine façon, ce qui a pour effet d'entraîner une réaction anormale de retourner, en quelque sorte, à l'envers la discrimination, à ce moment-là l'employeur dirait: Si c'est cela le résultat, les femmes qui veulent venir travailler dans mon entreprise pourront toujours repasser.

**M. Mailloux:** ...

**M. Marois:** Dans la mesure où c'est bien prévu, bien balisé, comme on le fait, par exemple, à 45 ici, je ne connais pas d'indication qu'il y ait quelque forme que ce soit de discrimination dans l'embauche.

**Mme Lavoie-Roux:** Est-ce que ce serait, je suis d'accord...

**M. Marois:** D'autant plus qu'il y a encore un joyeux rattrapage à faire. On a beau dire: A travail égal, salaire égal, Mme la députée et M. le Président savent sûrement qu'il y a encore un gros effort à faire dans bon nombre de coins au Québec.

**Mme Lavoie-Roux:** Il reste, M. le Président, que la mesure qui est prise par l'article 45 où il y a un remboursement à l'employeur... Est-ce qu'il est quand même dans l'intention du gouvernement de demander à la commission, qui va faire de la recherche, d'examiner — on pourrait le faire dès le départ — l'évolution du personnel à l'intérieur de

ça, pas partout, mais à l'intérieur de certains types d'entreprises, pour pouvoir, après une période donnée, jauger si cela a une répercussion négative de quelque façon que ce soit, à l'égard de l'embauche des femmes.

Je pense que c'est une question dont on doit se préoccuper, parce que même si ça n'a pas d'effet, comme vous dites, parce qu'il y aura remboursement, etc., simplement à cause... ne serait-ce qu'à partir de préjugés, ils diraient: ils nous compliquent encore la vie. Je pense que c'est une question sur laquelle la commission devrait se pencher et dès le départ, à partir de certains échantillonnages ou certains types d'entreprises. J'en fais la suggestion au ministre, que ce soit une préoccupation au point de vue statistique pour la commission de se pencher sur ce problème.

**M. Marois:** C'est noté madame. Remarquez qu'en passant, ça s'inscrit dans la foulée d'un certain nombre de changements qui se produisent dans la société. Par exemple, l'introduction, par des conditions minimales de travail, du congé de maternité de base, forcément, cela a certainement un effet d'ajustement dans certains comportements et certaines attitudes. Tout ça va devoir être évalué en cours de route.

**M. Mailloux:** La tentative dont a parlé le ministre pour la Saskatchewan, cela existe en Suède?

**M. Marois:** De mémoire, je ne pourrais pas répondre, il faudrait que je vérifie, honnêtement.

**M. Jolivet:** Pour répondre un peu à madame la députée, sur la question des femmes, j'ai eu à vivre le problème en 1964, avec les neuf femmes qu'on a appelées les neuf femmes de Shawinigan qui avaient été congédiées parce qu'elles se mariaient. Il y a eu un an de lutte pour réussir à les réintégrer.

**Mme Lavoie-Roux:** Cela a été devant la commission de...

**M. Jolivet:** ...

**Mme Lavoie-Roux:** ... l'ombudsman?

**M. Jolivet:** Cela a été un grief, à l'époque basé sur la convention collective; on l'a gagné au bout d'un an.

**Mme Lavoie-Roux:** En 1969!

**M. Jolivet:** Non, en 1964!

**Le Président (M. Laberge):** L'article 40 sera-t-il adopté?

**M. Pagé:** Adopté.

**Le Président (M. Laberge):** Adopté. Article 41.

**M. Pagé:** Un instant. "Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement. On entend par accouchement, la fin d'une grossesse..." etc.

Est-ce que le ministre a analysé la concordance ou est-ce qu'on est obligé de donner une concordance avec l'ordonnance no 17 de 1978 sur les congés de maternité, où il est question que la mutation doit se faire dans un délai de huit jours? Il n'y a pas de danger de problème d'interprétation des deux textes à la fois? L'un est réglementaire et l'autre législatif?

Parce qu'à l'article 9, je vais me permettre de lire, j'ai la Gazette officielle du 15 novembre 1978, "sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. La salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier". Troisième paragraphe de l'article 9 de ladite ordonnance: "Si l'employeur n'effectue pas la mutation dans un délai de huit jours, la salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au bout de la huitième semaine", etc.

**M. Marois:** Oui, M. le Président, la réponse est la suivante. Il n'est pas impossible qu'on soit amené...

**M. Pagé:** A modifier ça?

**M. Marois:** Oui, à faire un léger ajustement pour faire en sorte que le temps auquel il est fait allusion par le projet de loi 17, le temps de retrait préventif, soit considéré comme du temps travaillé pour les fins de l'obtention du congé de maternité auquel il est fait allusion dans l'ordonnance que vient de citer le député de Portneuf.

**M. Pagé:** Ma question était non seulement justifiée, mais ça démontre que j'ai de bons services de recherche.

**Le Président (M. Laberge):** L'article 41 est adopté.

**M. Pagé:** Adopté, M. le Président.

**Le Président (M. Laberge):** Adopté. Article 42.

**M. Marois:** C'est toujours une bonne chose de ne pas parler à travers son chapeau.

**M. Pagé:** Pardon?

**M. Marois:** C'est toujours une excellente chose de ne pas parler à travers son chapeau, mais de s'équiper pour parler en connaissance de cause.

**M. Pagé:** L'article 42 est adopté.

**Le Président (M. Laberge):** L'article est adopté. Article 43. C'est semblable à l'article 39.

**M. Pagé:** A l'article 43, l'intégration de l'employé à son emploi régulier. Bon. Les régimes supplémentaires de rentes vont être ajustés en conséquence. Qu'est-ce qui arrivera pour la Régie des rentes et les contributions à gauche et à droite, pour cette année, ce six mois ou ce cinq mois où elle a été absente?

**M. Marois:** C'est exactement le sens des dernières lignes du dernier paragraphe.

**M. Pagé:** D'accord.

**M. Marois:** Cela veut dire que les cotisations requises au régime de rentes, par exemple...

**M. Pagé:** A compter de cette date, j'en conviens, mais pour le délai. La personne a été absente six mois de son travail. On lui a versé 90% de son salaire net à même les fonds de la commission, la contribution à ces différents régimes sociaux se fait-elle à nouveau à partir de la réembauche ou à partir du délai initial?

**M. Marois:** Elle se fait tout le temps, à partir du début. Si on veut que la personne conserve, au sens strict du mot, continue de bénéficier des avantages sociaux reconnus, sous réserve du paiement des cotisations exigibles, forcément, cela sera à partir du début.

**M. Pagé:** D'accord.

**Le Président (M. Laberge):** L'article 43 est adopté.

**M. Pagé:** S'il y a des problèmes, on sortira le journal des Débats.

**Le Président (M. Laberge):** Article 44.

**M. Pagé:** Adopté, M. le Président.

**Le Président (M. Laberge):** L'article 44 est adopté. Article 45.

**M. Pagé:** Le fonds spécial auquel il est fait référence ici, où il est dit: "Les fonds nécessaires au paiement de cette indemnité sont puisés par la commission à même le fonds spécial constitué en vertu du paragraphe 2 de l'article 99 de la Loi des accidents du travail".

Ce fonds est alimenté à partir du financement habituel des employeurs. Mais est-ce que c'est un pourcentage particulier à même les contributions de tous les employeurs et de toutes leurs contributions qui est versé à ce fonds?

**M. Marois:** La base, c'est l'article 99.2 de la Loi des accidents du travail qui permet de le faire.

C'est un pourcentage qui est appliqué au taux de cotisation de base.

**M. Pagé:** Et ce fonds spécial servait à quelles fins?

**M. Marois:** Il faut le prendre comme principe de base. Il peut arriver parfois que c'est un montant additionnel qui s'ajoute, dans certaines charges.

**M. Pagé:** Il servait à quelles fins jusqu'à maintenant?

**M. Marois:** Essentiellement, le sens même de l'article 99.2, pour "créer un fonds spécial qu'elle tient en réserve pour faire face aux pertes causées par un désastre ou pour toute autre circonstance qui, dans l'opinion de la commission, surchargerait les employeurs d'aucune des classes."

**Le Président (M. Laberge):** Un fonds de réserve.

**M. Mailloux:** Ceci veut dire qu'au fur et à mesure que vous allez trouver, dans certaines industries des dangers qui peuvent amener à des compensations, cela vous est permis d'augmenter les cotisations de différents types d'industries, principalement celles qui sont les plus...

**M. Marois:** C'est déjà la règle de base.

**M. Mailloux:** C'est déjà la règle.

**M. Marois:**... sauf qu'à partir de maintenant, il y a une nuance qui s'ajoute puisqu'il y a une notion de points de mérite et de démérite par classe d'employeurs. Pardon. Par classe et unité. L'entreprise comme telle va jouer, de telle sorte que tout cela va toujours dans le sens d'accentuer la prévention. Il y a des secteurs économiques ou des classes d'employeurs, pour reprendre le jargon de la CAT, qui commencent à regarder les chiffres et à se dire: Peut-être que cela commencerait à être moins coûteux de commencer à corriger à la racine les problèmes, plutôt que d'être poigné à réparer les pots cassés. (17 h 45)

Je reviens toujours au chiffre de base de \$500 millions de la dernière année correspondant au minimum — encore là, mes chiffres sont conservateurs, très conservateurs — certains employeurs même affectent un multiplicateur de 6 pour établir les coûts économiques indirects que supporte l'entreprise. Quand j'applique un multiplicateur de 4, tous les experts me disent que c'est plus que conservateur, \$2 milliards de coûts économiques indirects. On est rendu à \$2 500 000 000. La réalité est probablement quelque part entre \$3 milliards et \$4 milliards pour la dernière année. Il vient un moment où, en d'autres termes, certaines entreprises, certains secteurs économiques découvrent que c'est plus rentable sur le pur plan économique de corriger, d'améliorer l'environnement même du

travail que de continuer à s'en aller payer des dégâts pareils.

**M. Pagé:** Est-ce que le législateur ou le gouvernement a l'intention de modifier l'article 99 en question pour s'assurer... À l'article 99, deuxièmement, on dit: "La Commission peut, si elle le juge à propos, ajouter à la cotisation imposée à une ou plusieurs classes ou à toutes les classes de l'industrie de l'annexe B un pourcentage ou un montant additionnel." Avez-vous l'intention d'obliger la commission à prélever les sommes à verser par le fonds spécial pour le retrait préventif au sein des entreprises ou catégories d'entreprises qui y ont contribué, où le retrait préventif a été exercé plutôt que sur une base générale à l'égard de toutes les entreprises?

**M. Marois:** Je vais vous dire deux choses. Il y a une distinction à faire extrêmement importante. Dans le cas où on parle de la femme enceinte ou de la femme qui allaite, là, c'est pris à même ce qu'on a évoqué tantôt, le fonds spécial, le fonds général dont on parle présentement. D'accord?

**M. Pagé:** C'est à ce fonds-là que je fais référence.

**M. Marois:** Dans le cas où il s'agit de l'article 32, du retrait préventif général, là, c'est carrément accroché à l'entreprise, à l'environnement même du milieu de travail puisque c'est accroché à l'idée d'un c o n t a m i n a n t. À ce moment-là, cela affecte directement le taux de cotisation de cette classe d'employeurs et/ou de l'unité. Là, cela entre, cela s'insère, ou on en tient compte, dans la notion de points de mérite ou de démérite, de telle sorte qu'il...

**M. Pagé:** Oui, le retrait en général.

**M. Marois:** C'est cela. ... il y a là un incitatif additionnel à tenter de corriger à la source.

**M. Pagé:** Mais pour la femme enceinte?

**M. Marois:** A même le fonds spécial dont on parle.

**Le Président (M. Laberge):** Mme la députée de L'Acadie.

**Mme Lavoie-Roux:** M. le Président, je ne sais pas si le ministre pourrait me dire si les dispositions contenues dans les conventions collectives qui seront signées incessamment qui prévoient un congé de maternité de vingt semaines. Est-ce que ces congés sont payés à 100% du salaire?

**M. Jolivet:** Par la Fonction publique.

**Mme Lavoie-Roux:** Dans le cas d'une femme qui est dans la Fonction publique et qui voudrait se prévaloir du congé préventif ou du retrait préventif, est-ce qu'elle pourrait, pendant une période

de cinq mois, utiliser les dispositions de la convention collective, et pour la suite, passer au système du retrait préventif du point de vue des compensations?

**M. Marois:** Je vais essayer de résumer les hypothèses et les possibilités. Évidemment, cela varie selon les conventions collectives, forcément.

**Mme Lavoie-Roux:** Dans le secteur public, évidemment.

**M. Marois:** D'accord. On est obligé, en faisant une loi comme celle-là, de tenir compte, non seulement du secteur public, mais d'un ensemble. Les congés de maternité, je pense que la députée de L'Acadie sait que cela varie et que cela va varier énormément. C'est plus que souhaité dans les années qui viennent. Cela va varier dans le sens qu'il y a beaucoup de morceaux qui vont s'ajuster. Cela étant dit, si une femme se prévaut du retrait préventif, et donc compensée sur la base de l'indemnité prévue par le retrait préventif. Puis, arrive la période où elle aurait droit à un congé de maternité compensé à 100%, à ce moment, elle a le droit d'option. Elle opte forcément. L'évidence indique qu'elle va opter pour le congé de maternité. C'est l'hypothèse plausible dans le cas de la Fonction publique. Il est certain, par ailleurs, que cela va entraîner un effet d'ajustement d'un certain nombre de conventions collectives, forcément et logiquement, de la même façon que comme je l'évoquais tantôt, quand, par exemple, le régime public d'assurance-maladie a été mis en place, cela a eu un effet d'entraînement sur les conventions collectives dans lesquelles il y avait des régimes d'assurance privés.

**Mme Lavoie-Roux:** Elle pourrait, dans un premier temps...

**M. Marois:** Le principe de base étant — vous vous souvenez des premiers articles du projet de loi qu'on a examinés au tout début — dans le cas où il y a des acquis dans une convention collective, des acquis plus avantageux, ceux-ci sont conservés. C'est sur cette base que je peux formuler, de façon précise, dans le cas que vous évoquiez de la Fonction publique, la réponse que je viens de vous donner.

**Mme Lavoie-Roux:** Dans un premier temps, elle pourrait utiliser le retrait préventif, et au moment où elle peut passer à des conditions plus avantageuses, elle pourrait bifurquer et passer à l'autre système.

**M. Marois:** C'est cela.

**M. Jolivet:** Dans les conventions collectives, on a discuté au secteur de l'enseignement, en particulier, qui ferait partie de l'ensemble de la Fonction publique, on a toujours, quand on prend la question des accidents du travail, une clause qui dit que l'employé doit se prévaloir des lois exis-

tantes, tout en conservant le droit d'avoir plus dans la convention collective, c'est-à-dire que, si dans la convention collective, il a droit à 85% de son salaire, ce qui s'applique d'abord, c'est 85% de son salaire, mais il doit se prévaloir, si c'est dans le cas d'un accident du travail — à l'époque, c'était 75% — donc, il faut qu'il fasse sa demande d'accident de travail et, à ce moment-là, la commission ne lui rembourse que la différence entre les 75% et les 85%. Donc, toutes les conventions collectives prévoient ces clauses techniques entre l'ajustement d'une loi générale et la convention collective, dans la fonction publique en particulier.

**Le Président (M. Laberge):** L'article 45 sera-t-il adopté?

**M. Pagé:** Adopté.

**Le Président (M. Laberge):** Adopté. 46?

**M. Pagé:** 46, c'est l'allaitement de l'enfant?

**Le Président (M. Laberge):** C'est ça.

**M. Pagé:** ... un certificat médical qui va...

**Mme Lavoie-Roux:** On pourrait revenir éventuellement sur le retrait préventif pour l'allaitement...

**M. Marois:** Bien sûr...

**Mme Lavoie-Roux:** ... parce que ce n'est pas prévu dans sa convention collective.

**M. Marois:** C'est exact.

**Le Président (M. Laberge):** 46 sera-t-il adopté?

**M. Jolivet:** Adopté.

**M. Pagé:** Adopté, M. le Président.

**Le Président (M. Laberge):** Adopté. 47?

**M. Pagé:** C'est ce qu'on a soulevé tantôt.

**Le Président (M. Laberge):** 47 adopté? Adopté. 48? Adopté? Adopté.

### Obligations

Article 49?

**M. Perron:** Un instant, M. le Président.

**Le Président (M. Laberge):** M. le député de Duplessis.

**M. Perron:** J'aurais une question très brève à poser au ministre en rapport avec la façon dont l'article est rédigé actuellement. Je me rappelle d'avoir entendu, en commission en tous les cas, et

avoir même lu dans le rapport de la FTQ, à la page 27, que tel que rédigé, l'article pourrait donner l'impression qu'il pourrait servir de couverture à l'entrepreneur ou à l'employeur, en d'autres mots. Est-ce que le ministre pourrait nous expliquer comment il pourrait ou ne pourrait pas servir?

**M. Marois:** Oui, je pense qu'en particulier, ce à quoi on faisait allusion à ce moment-là, si ma mémoire est bonne, c'était en particulier le deuxième paragraphe. Un travailleur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Vous savez que, plus loin dans le texte, quand on parle, par exemple des moyens de protection individuelle ou des équipements de protection individuelle ou collective, il est prévu que l'employeur doit les fournir, il est prévu que c'est la responsabilité de l'employeur. Là, c'est très précis. Alors, c'est, en même temps, un élément de réponse et d'information aussi dans le cas des... Prenons ce cas-là, des équipements de protection individuelle ou collective, il est prévu plus loin que c'est l'employeur qui aurait la responsabilité de s'assurer que, le cas échéant, les gens les portent.

En d'autres termes, la responsabilité de gérance de l'entreprise est conservée à l'employeur, de sorte qu'on ne pourrait pas, sur le plan juridique, interpréter le deuxième paragraphe, quand on dit: "prendre les mesures nécessaires pour protéger", comme étant de confier aux travailleurs ou à leur représentant un rôle de police. C'est-à-dire de leur mettre sur le dos la responsabilité de voir à ce que... On a regardé s'il y avait lieu de modifier le texte; on en est venu à la conclusion que non. Le sens par exemple du paragraphe: "de prendre les mesures nécessaires" c'est le sens de se comporter de façon responsable, ce qui n'exclut absolument pas les pouvoirs de gérance normaux de l'entreprise, mais la responsabilité étant sur le dos de l'employeur. Sur le plan juridique, après l'avoir regardé de façon très serrée.

**Le Président (M. Laberge):** M. le député de Sainte-Marie.

**M. Pagé:** Par déférence pour mes collègues, même si normalement... Non, allez, allez, je vous en prie, faites, faites, exécutez-vous, exécutez-vous.

**Le Président (M. Laberge):** Je m'excuse.

**M. Bisailon:** On va suspendre là-dessus, M. le Président.

**Le Président (M. Laberge):** La parole est au député de Sainte-Marie.

**M. Bisailon:** C'est une question pour le ministre, toujours sur l'article 49 et le même problème que celui soulevé par le député de Duplessis. Prenons l'exemple d'un travailleur, qui, à cause du genre de travail qu'il effectue, aurait dû normalement — les circonstances, les faits prouvent par la

suite qu'il aurait dû exercer son droit de refus, parce que connaissant la situation, il savait que ça mettait sa santé ou sa sécurité physique en jeu, en danger, et il ne l'a pas utilisé pour toutes sortes de raisons. Comme la loi lui fait l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, est-ce que le fait qu'il n'ait pas exercé son droit de refus peut lui être reproché et est-ce qu'il est en position illégale par rapport à la loi?

**M. Marois:** C'est une excellente question et on l'a examinée, notamment à partir d'exemples très concrets, très précis, du genre de situations ou d'exemples que vient d'évoquer le député de Sainte-Marie, mais la réponse à la question c'est: Non. Pourquoi? Parce que, que ce soit le droit de refus, que ce soit le retrait préventif, que ce soit... Peu importe, prenons les... Je vais prendre les deux morceaux. Prenons les droits puisque le député prend d'abord l'exemple du droit de refus. On ne pourrait pas imposer une mesure disciplinaire à un travailleur en se basant sur l'article 49, par interprétation de l'article 49, parce qu'il n'a pas exercé un droit de refus. Pourquoi? Parce que le refus, ce n'est pas une obligation, c'est un droit qui est reconnu aux hommes et aux femmes qui sont au travail.

Quand on reconnaît un droit, on ne peut jamais en tirer la conclusion que lorsque se présentait une situation où quelqu'un aurait pu exercer un droit, par définition, si j'ai un droit, j'ai le choix conscient ou inconscient, peu importe, des fois c'est peut-être parce que je suis mal informé, mais j'ai, en quelque sorte, un droit conscient ou inconscient de l'exercer. On ne peut pas me tenir rigueur puisque ce n'est pas une obligation qui m'est faite. C'est un droit qui m'est reconnu.

En d'autres termes, dans tous les cas où il s'agit de droits qui sont reconnus aux travailleurs, on ne pourrait absolument pas interpréter l'un ou l'autre des paragraphes de l'article 49 pour essayer d'interpréter cela en les transposant en quelque sorte en des obligations et que cela mène à des pénalisations quelconques. Deuxièmement, en ce qui concerne les équipements usuels, le texte de loi prévoit qu'ils sont choisis et cela ne peut pas être n'importe quoi puisque c'est uniquement ceux qui sont reconnus conformes, d'une part, mais ils sont choisis par les deux parties. S'ils s'entendent. S'ils ne s'entendent pas, cela s'en va, il y a un mécanisme d'appel, décisionnel. Mais cela ne fait pas pour autant une obligation et ce n'est pas inhérent à l'article 49.

Ce qui est prévu par ailleurs plus loin, c'est que l'employeur a son pouvoir de gérance normal et c'est lui qui doit s'assurer, doit veiller à ce que, par exemple, tel ou tel équipement de protection individuelle, si c'est le cas, soit porté. C'est l'employeur qui doit "veiller et s'assurer que". Encore là, on ne peut pas en faire, par l'interprétation de l'article 49... (18 heures)

Cependant, si l'employeur, pour pousser jusqu'au bout et finir la réponse là-dessus, sans

l'allonger, parce qu'il est déjà 18 heures, assume ses responsabilités et assume les obligations qu'il a, qui lui sont faites de par la loi, c'est lui qui a l'obligation, dans le cas du port des équipements, de s'assurer, de veiller à... S'il assume pleinement ses responsabilités, l'ensemble des travailleurs dans une entreprise se conforme à ce qu'ils ont convenu, ils en ont discuté ensemble, c'est l'employeur qui a l'obligation et s'il y en a un qui systématiquement refuse de les porter et chaque fois qu'on le rencontre il met ses verres, mais deux minutes après il les a enlevés, là le pouvoir de gérance pourra s'exercer, mais pas en vertu de 49.

**M. Bisailon:** En vertu de l'article qui donne l'obligation à l'employeur... Est-ce que je peux me permettre, M. le Président...

**Le Président (M. Laberge):** Oui, vous pouvez.

**M. Bisailon:** ... de souligner que, selon moi, il y a des distinctions à faire. Ce n'est pas pour rien qu'on utilise deux termes différents, entre les droits que nous accorde une loi et les obligations que nous accorde cette même loi. Un droit et une obligation, ce n'est pas la même chose, il me semble.

Quand on dit que le travailleur a l'obligation de collaborer avec le comité de santé, on lui fait un devoir de se conformer au sixième paragraphe de l'article 49.

Quand on dit que le travailleur a l'obligation de se soumettre aux examens de santé, on lui fait le devoir de le faire. S'il ne le fait pas, il contrevient à la loi. S'il refuse de se soumettre, il contrevient à la loi.

J'aimerais qu'on me donne un exemple concret, parce que c'est souvent par des exemples concrets qu'on comprend quelque chose — un exemple concret où le deuxième paragraphe s'applique, c'est-à-dire où prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique devient une obligation pour le travailleur, plutôt qu'un droit. La loi fait un droit au travailleur quant à la protection de sa santé et de son intégrité physique.

De la façon dont c'est formulé, on lui en fait en même temps un devoir. Je voudrais avoir un exemple qui s'appliquerait où c'est effectivement un devoir pour le travailleur de respecter le deuxième paragraphe, et s'il ne le fait pas, il contrevient à la loi et il est passible de l'article 236.

**M. Marois:** Un bon exemple serait le cas suivant. Revenons aux équipements. Vous avez des équipements de protection individuels. Mais il existe aussi ce qu'on appelle des équipements de protection collectifs. Par exemple, un instrument de garde quelconque, placé sur un appareil. Prenons le cas où, littéralement, quelqu'un le "sabote" — je mets le mot entre guillemets, là — dans le genre de "moi, cela m'agace de travailler avec cela". C'est un équipement qui est collectif. Ce n'est pas individuel, je ne l'ai pas sur moi. Il est accroché à un appareil. Je le "sabote", par

exemple, une garde quelconque. Là, vraiment, ce serait un bon exemple où le droit se trouve transformé en obligation et il y a là un cas évident de non-respect de l'obligation, avec les conséquences que cela peut avoir.

**M. Bisailon:** Je trouve que c'est un excellent exemple. Par ailleurs, cet exemple est couvert par le paragraphe 3, c'est-à-dire de veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail.

**M. Marois:** Et même le paragraphe 2, parce qu'il s'agit d'un travailleur qui travaille sur cet appareil où est la garde en question.

Prenons le cas très spécifique. En fait, à ce moment-là, pour augmenter on pourrait dire probablement que les deux paragraphes jouent, deux et trois, parce qu'il est là, il a un poste de travail où il a une protection de type collectif. Il sabote, donc, en conséquence, il contrevient à deux, mais, comme, à un moment donné, il roule sur trois chiffres, comme on dit dans le jargon, c'est aussi trois, parce qu'il se comporte de telle façon qu'il peut mettre en danger l'intégrité d'autres.

**M. Bisailon:** Si vous le permettez, je n'ai pas terminé.

**Le Président (M. Bisailon):** Est-ce que vous auriez objection, vu que l'horloge est dans votre dos, qu'on suspende et qu'on...

**M. Bisailon:** Je termine avec cela.

**Le Président (M. Laberge):** Pour nos fonctionnaires qui voudraient casser la croûte comme nous, je suspens les travaux jusqu'à 18 h 45, maximum. Autrement dit, au lieu de commencer...

**M. Pagé:** La présidence est généreuse.

Suspension des travaux à 18 h 5

Reprise de la séance à 19 h 3

**Le Président (M. Laberge):** A l'ordre, messieurs!

La commission permanente du travail et de la main-d'oeuvre reprend ses travaux concernant le projet de loi no 17, Loi sur la santé et la sécurité du travail. Les membres de la commission sont les mêmes que cet après-midi.

Lorsque nous avons suspendu nos travaux, nous en étions à l'article 49, et le député de Sainte-Marie avait la parole.

**M. Bisailon:** M. le Président, je vais tenter de reprendre l'argumentation que je développais. Le deuxième paragraphe de l'article 49 impose comme obligation au travailleur de prendre les mesu-

res nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. Ma prétention, c'est que la loi, dans un premier pas, reconnaît que la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs, c'est un droit. Dans l'article 49, on fait de ces mêmes sujets des devoirs pour les travailleurs. Les objectifs poursuivis par le deuxième paragraphe, selon moi, sont compris implicitement dans d'autres paragraphes de l'article 49, en particulier aux paragraphes 5 et 6. Lorsqu'on dit qu'on fait l'obligation au travailleur de participer à l'identification et à l'élimination des dangers, des risques, on fait en sorte qu'il veille à sa santé et à sa sécurité. Quand on donne comme obligation, donc comme devoir, au travailleur, au sixième paragraphe, de collaborer avec le comité de santé et de sécurité, on reconnaît aussi que c'est un devoir pour le travailleur de veiller à prendre les mesures nécessaires. Le deuxième paragraphe, pour répéter une phrase maintenant célèbre, c'est jusqu'à un certain point superfétatoire parce que c'est déjà compris aux paragraphes 5 et 6.

Deuxièmement, si on vise par le deuxième paragraphe à faire en sorte que le travailleur soit tenu de porter, par exemple, des appareils de protection, ailleurs dans la loi, on fournit à l'employeur l'obligation de veiller à ce que ce matériel de protection soit porté.

Une fois que toutes les prescriptions de la loi ont été respectées, l'employeur a l'obligation de faire respecter le port des appareils, donc d'utiliser des mesures disciplinaires au cas où le travailleur ne se plie pas à l'obligation de porter les appareils, mesures disciplinaires normales, régulières prévues non seulement par le droit de gérance, mais aussi par les conventions collectives bien souvent, mesures disciplinaires de tout ordre, suspension et, éventuellement, s'il y a un trop grand nombre de répétitions, congédiement.

En intégrant le deuxièmement tel que rédigé dans l'article 49, on fait en sorte qu'en plus d'avoir à assumer un congédiement, par exemple, pour le fait de ne pas avoir porté un appareil, congédiement qui serait dans les circonstances maintenu puisque l'employeur aurait raison de congédier un employé après un certain nombre d'avertissements, s'il continue à ne pas porter d'appareil, l'employeur aurait raison de le congédier donc, le congédiement serait maintenu, on fait en sorte qu'en intégrant deuxièmement à l'article 49, on puisse poursuivre le travailleur selon l'article 236 et lui imposer des amendes pour ne pas avoir respecté l'application de la loi. Alors, non seulement la pénalité la plus forte dans les circonstances peut être appliquée, c'est-à-dire la perte d'un emploi, le congédiement, mais, au-dessus de cela, on fait en sorte, par le deuxièmement, qu'il puisse être soumis à des pénalités pécuniaires, à des amendes.

Ma prétention, M. le Président, c'est que, si on veut, le deuxièmement, uniquement indiquer, et là-dessus tout le monde serait d'accord, que le travailleur a aussi quelque chose à faire quant à la protection de sa santé et de sa sécurité, ma prétention, c'est que cette obligation pour le tra-

vaille est déjà couverte implicitement ou en tout cas à l'intérieur de cinquièmement et sixièmement. En le mettant de façon aussi claire à deuxièmement, on ne fait qu'ajouter une pénalité additionnelle ou une possibilité de pénalité additionnelle pour le travailleur. En conséquence, je prétends qu'il serait plus simple de supprimer tout simplement le deuxièmement en comprenant qu'il est couvert par cinq et six et en sachant que les autres exemples que l'on peut fournir ont déjà été couverts dans la loi par d'autres prescriptions dont l'obligation pour l'employeur de faire respecter le port des appareils, par exemple.

**Le Président (M. Laberge):** M. le ministre.

**M. Marois:** M. le Président, on a revu cet article, encore une fois, à la suite, notamment, des représentations du monde syndical, et on en est venu à la conclusion qu'il n'y avait pas lieu d'y changer un iota. J'ai essayé de donner la première interprétation t a n t ô t . A la vérité, qu'on le prenne par le biais de 4°, qu'on le prenne par le biais de 5°, de 6° ou de 2°, c'est vrai qu'on peut dire qu'en partie, 2° se retrouve dans 5°, mais pas intégralement, pas complètement. Parce que 5°, c'est "participer à l'identification et à l'élimination", alors que "veiller à ne pas mettre la santé, la sécurité de quelqu'un d'autre..." au paragraphe 3, c'est une chose qui peut être en partie comprise dans l'autre, mais pas nécessairement. De la même façon, au paragraphe 2, je reviens à l'exemple que je donnais tantôt d'un équipement collectif de protection, dans un cas de sabotage, par exemple. C'est vrai qu'ultimement, cela peut mener — pour aller au bout de la logique, théoriquement et peut-être même pratiquement — cela peut mener à deux choses: à la fois une mesure disciplinaire, à la fois une mesure pénale, \$200 d'amende, le montant minimum de base.

C'est vraiment la lumière rouge. Après avoir tout pesé, tout considéré, moi, je ne crois pas qu'il faille changer cela. Pourquoi? De la même façon, analogiquement, que dans le cas des entreprises... Comme vous le savez, on a haussé considérablement les amendes, on a étendu les délais de prescription pour prendre des poursuites, alors qu'à cause des délais trop courts, vous le savez, on pouvait passer à côté très facilement. C'est ce qui s'est produit dans bon nombre de cas, en vertu de l'une ou l'autre des sept clauses, des vingt règlements qui existent.

Maintenant, il est aussi possible de tenir personnellement responsables en plus, non seulement la personne morale qui est la compagnie, mais les cadres; qu'ils aient non seulement des amendes, mais de l'emprisonnement. Analogiquement, c'est ce qu'on peut appeler des mesures disciplinaires, une suspension, par exemple, X jours, je doute qu'une suspension entraînerait une poursuite pénale. C'est plutôt le cas de congédiement qui pourrait ouvrir, le cas échéant, la porte à une poursuite pénale. Dans ce cas-là, de la même façon qu'analogiquement, en plus de se voir imposer une amende extrêmement dure, sévère, il est

prévu qu'on peut mettre la clef dans la boîte de l'employeur. Analogiquement, lui aussi il peut écopier non seulement d'une double, mais il peut écopier d'une triple sanction, l'emprisonnement, l'amende et la fermeture de sa boîte. En plus, il peut être pris pour payer pendant un certain temps les hommes et les femmes qui sont au travail dans cette entreprise, le temps qu'on procède à faire en sorte que les réparations qui sont imposées soient faites.

Donc, il n'y a pas deux poids, deux mesures, il y a équilibre.

D'autre part, c'est vrai, c'est la lumière rouge aux deux extrêmes et, en cela, en plus, on ne change en rien l'économie générale du Code du travail. En vertu du Code du travail, par exemple, quelqu'un qui fait du recrutement pendant les heures de travail, quelqu'un qui est responsable d'une grève illégale, non seulement peut se voir imposer des sanctions pénales en vertu du Code du travail, mais en même temps aussi une sanction d'ordre disciplinaire, en vertu du pouvoir de gérance et/ou de la convention collective. Or, on ne change rien à cela, sauf qu'on a voulu bien préciser, en particulier en ce qui concerne les équipements de sécurité, la responsabilité du travailleur de veiller à s'assurer que c'était respecté. Mais l'obligation et la responsabilité sont sur le dos de l'employeur.

Mais si quelqu'un, à partir du moment où les équipements, par exemple, sont acceptés par un comité, ont été examinés, qu'il y a un entente ou alors que cela a été arbitré, que quelqu'un, littéralement, procède à du sabotage, risquant de mettre sa santé ou celle des autres ou les deux en même temps, en danger, la lumière rouge s'allume de telle sorte que cela donne, à la fois, ouverture à une mesure disciplinaire, le cas échéant. Le cas où cela pourrait donner en même temps ouverture à un recours pénal, c'est vraiment le cas où cela mènerait à un congédiement. Il n'y a pas un tribunal qui va sanctionner une mesure pénale parce que c'est le genre de geste qui a mené, par exemple, à une suspension. Effectivement, dans ce sens-là, oui, c'est vrai.

**Le Président (M. Laberge):** Autre question, sur l'article 49?

M. le député de Portneuf.

**M. Pagé:** Très brièvement, M. le Président, l'article 49 du projet de loi reprend les obligations auxquelles doit se conformer le travailleur. Le ministre a répondu à la question du député de Sainte-Marie en évoquant que le législateur, de par le libellé du projet de loi, doit rechercher un équilibre entre les obligations et les droits des partenaires ou des intervenants. J'aurai une très brève question au quatrième paragraphe. Au quatrième alinéa, il est mentionné que "le travailleur doit se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements". Comment est-ce sanctionné, tout cela, au cas où il y a un refus systématique? Je ne veux pas poser une colle au ministre, mais, entre

autres, il est possible qu'un individu, en raison de ses opinions religieuses ou de son appartenance à un groupe, refuse de passer un examen particulier, les Témoins de Jéhova, notamment. Que peut-il arriver si on obligeait une personne à passer un tel examen?  
(19 h 15)

Si cette personne invoquait sa croyance religieuse ou son appartenance à un groupe religieux quelconque pour dire qu'elle ne peut pas passer un examen comme celui-là, ayant ainsi un recours en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne. Les vaccins, les prises de sang, etc.

**M. Marois:** D'après les renseignements qu'on me donne, ce sont des cas d'exception, bien sûr, quand cela se produit. Effectivement, il semble que le cas se soit produit autour d'un problème de vaccination en particulier où des gens ont refusé, et pourtant, c'était prévu dans le genre obligatoire. Dans ce cas, la pratique qui existe présentement dans les cas où c'est pour des motifs de conscience, ou des motifs comme ceux évoqués, religieux ou autres, il y a une pratique de tolérance, en tenant compte aussi de ce qui apparaît dans la Charte des droits et libertés de la personne. Ce sont les mêmes règles qui s'appliqueraient. Évidemment, ce sont des cas d'exception et comme c'est le cas, par exemple, pour la vaccination qui est obligatoire, on ne dit pas, dans ce genre de règlement ou d'ordonnance — peu importe la base: "sauf dans les cas où, pour des motifs religieux, etc.," ce sont des pratiques qui s'établissent.

**M. Pagé:** Le travailleur pourrait toujours l'invoquer.

**Le Président (M. Laberge):** Autre question?

**M. Pagé:** Il faut constater le danger que ce soit invoqué à un haut degré, sur une grande échelle. En tout cas, nous verrons.

**Le Président (M. Laberge):** L'article 49 est adopté.

**M. Bisailon:** M. le Président, je n'ai pas demandé l'adoption paragraphe par paragraphe de l'article 49, mais si je l'avais fait, je tiens à vous dire que j'aurais voté contre deuxièmement.

**M. Pagé:** Vous auriez brisé l'équilibre, M. le député de Sainte-Marie.

**Le Président (M. Laberge):** L'article 49 est-il adopté? Est-il adopté sur division ou sur dissidence?

**M. Bisailon:** Non, je n'ai pas demandé article par article.

**Le Président (M. Laberge):** Adopté. Votre remarque a été inscrite.

**M. Pagé:** Il est adopté sur quoi?

**Le Président (M. Laberge):** Adopté. Article 50.

## L'employeur

### Droits généraux

**M. Pagé:** M. le Président, "l'employeur a notamment le droit, conformément à la présente loi et aux règlements, à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail". Qui va payer ces services de formation et d'information? Qui va les dispenser? La commission?

**M. Marois:** En fait, ce n'est pas limité uniquement à la commission. Il y a des services de ce type qui viennent de la commission, il y a des services de ce type qui proviendront des associations sectorielles. Là aussi, les associations d'employeurs comme les associations syndicales seront participantes. Il y a aussi des efforts d'information qui seront faits au niveau même de l'entreprise. Donc, il y a différents niveaux. Si on parle de celui de la commission, si on parle du niveau des associations sectorielles, les fonds proviendraient de la commission. Sans compter, ce qui viendra plus loin, aux articles 104, 105 et suivants, les formes de subvention prévues, qu'il est possible que la commission accorde à des associations aussi bien d'employeurs que syndicales.

**M. Pagé:** Dans la première version du projet de loi, ces dispositions étaient contenues à l'article 39, où on pouvait lire: "L'employeur a droit, conformément à la présente loi, à des services d'information... 2) de participer à l'élaboration des normes et des règlements, participer à l'élaboration des priorités en matière de programmes de recherche et d'être informé des obligations que lui imposent la présente loi et les règlements". Est-ce que vous avez fait sauter ces trois éléments ou si on les retrouve ailleurs?

**M. Marois:** Non, si on compare les textes, les paragraphes 2 et 3 de l'ancien texte ont été, quant à eux, supprimés puisque ces mécanismes sont prévus par ailleurs de façon plus précise, détaillée, dans le projet de loi. Deuxièmement, on voulait, de la même façon qu'on l'a vu dans le cas du travailleur — on parle de l'employeur comme tantôt on parlait du travailleur, et on retrouvait la même chose dans l'ancien texte, en ce qui concerne le travailleur, le droit de participer à l'élaboration des normes et règlements — on voulait éviter — dans les deux cas, d'ailleurs, c'est pour cela qu'on le supprime dans les deux cas — de donner l'impression... Ici, il s'agit de chaque employeur, dans l'autre cas, c'était chaque travailleur qui, individuellement, a le droit de participer à l'élaboration des règlements, puisqu'il y a des mécanismes qui sont prévus.

Quant au paragraphe quatre: "Le droit d'être informé des obligations que lui imposent la présente loi et les règlements," il a été supprimé parce que, après un examen juridique serré, d'ailleurs cela avait été soulevé en commission parle-

mentaire, le député s'en souviendra peut-être, cela aurait permis une défense de non-connaissance. En d'autres termes, de contrevenir au principe que nul n'est censé ignorer la loi dans le cas de poursuites pénales puisque tel que libellé là, cela allait à l'encontre de ce principe.

**Le Président (M. Laberge):** Article 50 adopté?

**M. Pagé:** Adopté.

#### Obligations générales

**Le Président (M. Laberge):** Adopté, article 51, je souligne qu'il y a quinze alinéas. Est-ce que vous en avez fait la lecture ou vous avez des questions spécifiques?

**M. Pagé:** Adopté. M. le Président, c'est un article qui a beaucoup de contenu.

**Le Président (M. Laberge):** Vous avez la parole si vous avez des questions.

**M. Pagé:** Cela vient, M. le Président. Paragraphe six: "Prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement". Pardon, faites, dites.

**M. Marois:** Vous allez vous resservir, exécutez-vous.

**M. Pagé:** "Prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement", on lit bien, appartient-il à la commission de prescrire des règlements sur cette matière et non pas à d'autres...?

**M. Marois:** Vous faites allusion à quel paragraphe?

**M. Pagé:** Article 51, paragraphe six. Il y a des dispositions qui doivent se retrouver ailleurs?

**M. Marois:** En fait c'est qu'il ne faut pas perdre de vue que, et là, c'est un des éléments qui jouent, si ma mémoire est bonne en ce qui concerne ce point, il ne faut pas perdre de vue qu'on se trouve aussi en même temps à regrouper dans cette loi-cadre, à tenir compte de sept lois qui existent où des obligations du genre existaient et qu'il faut intégrer si on ne veut pas perdre les morceaux en cours de route et faire en sorte que les règlements importants accrochés à ces lois, qui continuent à rester en vigueur, disparaissent parce qu'il n'y aurait plus de base juridique valable existante.

Pour revenir à la préoccupation constante du syndicaliste M. Chartrand qui dit toujours que les règlements et les normes en vigueur viennent de prendre le bord, il faut absolument tenir compte de ces morceaux partout. C'est cela d'ailleurs qui fait que ma réponse a toujours été non. Les normes et les règlements qui sont en vigueur, ils demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'ils soient changés.

**M. Pagé:** Comme quatrièmement, il y a des dispositions à cet effet dans la Loi sur les normes de travail? C'est la même chose?

**M. Marois:** Quatrièmement...

**M. Pagé:** Contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, l'éclairage, l'aération, chauffage. Les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques, etc., et les dispositions de cette nature dans la Loi sur les normes de travail?

**M. Marois:** De mémoire, je crois que oui. Encore là, en plus, il s'agit de l'intégration de dispositions qu'on retrouvait dans l'une ou l'autre des sept lois, en particulier dans la Loi des établissements industriels et commerciaux.

**M. Pagé:** Le législateur se répète.

**M. Marois:** Il se répète; il est obligé de se répéter. Il est obligé de se répéter, parce que, comme vous le savez, par l'intégration de ces sept lois, notamment la Loi des établissements industriels et commerciaux, pour l'essentiel, disparaît.

**M. Mailloux:** Quand vous parlez...

**M. Marois:** Il se répète dans le sens qu'il remplace.

**Le Président (M. Laberge):** M. le député de Charlevoix.

**M. Mailloux:** Quand vous parlez de l'article 4, cela s'applique forcément à une industrie qui est localisée; cela ne peut pas s'appliquer à une quantité de chantiers de construction. On voit à l'article 57: "Dans un établissement ou chantier de construction considéré comme éloigné au sens des règlements, l'employeur doit maintenir les conditions de vie déterminées par règlement." Quels sont ces règlements? Ceux de l'industrie de la construction? Est-ce que les services donnés à l'article 4 ne peuvent être donnés sur des chantiers éloignés?

**M. Marois:** Dans le cas des chantiers éloignés, forcément, il y a des aspects, des particularismes qui sont propres à ce genre de chantiers-là, de telle sorte qu'un certain nombre de règles pourraient s'appliquer dans bon nombre de secteurs économiques supposent des ajustements requis en conséquence pour ce genre de chantiers-là, de telle sorte que c'est fait par règlement. Ce sont les règlements qui introduiront les ajustements requis. Pensez, par exemple, en particulier, au problème du logement.

**M. Mailloux:**... à l'esprit.

**M. Marois:** Oui.

**M. Mailloux:** Toujours en forêt éloignée.

**M. Marois:** Oui, c'est cela. Pensez, en particulier, à ce que j'évoquais en dernier lieu comme exemple, c'est-à-dire au problème du logement. Forcément, ce problème-là ne se pose pas à la Pratt & Whitney, à Longueuil. C'est quelque chose de bien différent.

**Le Président (M. Laberge):** Autre question?

**M. Pagé:** Treizièmement, M. le Président, L'employeur doit communiquer aux travailleurs, au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au chef du département de santé communautaire et à la commission, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis." Il serait peut-être utile d'en faire parvenir une copie au médecin de l'établissement. Le médecin n'est pas membre du comité. Il siège, mais il n'a pas le droit de vote.

**M. Marois:** Le médecin siège.

**M. Pagé:** Oui, mais il n'a pas le droit de vote.

**M. Marois:** Oui, mais à partir du moment...

**M. Pagé:** Le comité se réunit une fois par trois mois en plus de cela. Trop fort ne casse pas.

**M. Marois:** Attendez un peu. Mais après, vous allez me dire que ce serait trop de papier. Seulement un petit moment, je vais regarder si...

**M. Pagé:** Nos papiers sont toujours bons.

**M. Marois:** Il y a beaucoup d'entreprises de pâtes et papiers dans votre coin?

**M. Pagé:** Ah oui!

**M. Marois:** Je pense que l'élément de réponse apparaît aux articles 52 et 126, mais regardez le dernier paragraphe de l'article 126 pour ce qui concerne le médecin: "Il a de plus accès à toutes les informations nécessaires à la réalisation de ses fonctions notamment aux registres visés, etc."

**M. Pagé:** Oui.

**M. Marois:** Cela n'exclut donc pas les autres informations. En plus, si c'est déposé...

**M. Pagé:** D'accord. C'était pour vous rendre service. Paragraphe 14?

**Le Président (M. Laberge):** Paragraphe 14?

**M. Pagé:** Collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et leur fournir tous les renseignements nécessaires. Paragraphe 15, d'accord. Adopté.

**Le Président (M. Laberge):** Article 51, adopté. J'appelle l'article 52.

**M. Pagé:** L'employeur dresse et maintient à jour...

**Le Président (M. Laberge):** Est-ce qu'il y a des questions sur l'article 52?

**M. Pagé:** Adopté.

**Le Président (M. Laberge):** Article 52, adopté. Article 53?

**M. Pagé:** Article 53.

**Le Président (M. Laberge):** M. le ministre.

**M. Marois:** Est-ce que l'article 52 est adopté?

**Le Président (M. Laberge):** C'est adopté. Article 53? M. le député de Portneuf.

**M. Pagé:** L'employeur ne peut faire exécuter un travail par un travailleur qui n'a pas atteint l'âge déterminé par règlement pour exécuter ce travail. C'était premièrement. Paragraphe 2- au-delà de la durée maximale quotidienne ou hebdomadaire fixée par règlement; 3- par une personne qui n'a pas subi les examens de santé ou qui ne détient pas un certificat de santé exigés par les règlements pour effectuer un tel travail. (19 h 30)

Il y a beaucoup de contenu dans cet article, mais il n'y a pas beaucoup d'indications, évidemment, parce que tout cela sera fait par le pouvoir réglementaire. Qu'on puisse ou encore que la commission puisse établir un règlement établissant l'âge que doit avoir une personne pour effectuer tel travail, je me dis que c'est faire confiance à une commission de cette nature. On a toujours eu des réserves, et le législateur, peu importe qui il a été ou de quelle appartenance politique il fut, il y a toujours eu de réserves assez importantes sur la possibilité de donner à un organisme et même de donner au lieutenant-gouverneur le pouvoir d'établir l'âge pour quelque fin que ce soit. On sait qu'entre autres, sur les grandes questions, c'est le législateur qui s'est prononcé. Là, on dit à une commission, la Commission de santé et de sécurité: Vous serez habilitée à dire si, en raison du caractère dangereux de tel travail, il faudra avoir au moins 21 ans, il faudra au moins avoir 20 ans, parce qu'on présumera alors que le gars devra avoir telle expérience, ou encore, que le gars devra avoir complété telle étude ou autre. Je trouve que c'est aller pas mal loin. C'est faire confiance à des gens qui, encore une fois, ne sont pas tributaires devant personne, sauf devant un ministre. Je fais référence au directeur général de la commission, au président directeur général. C'est facile, quand on n'est pas tributaire devant un électoralat de décider notamment certaines choses qui ne vont pas

toujours dans le sens des besoins de la population qu'on représente ainsi. C'est ce qui tait l'aspect non seulement intéressant, mais l'aspect justificatif de l'élection à certains postes. Quand tu es élu à un poste quelconque et que tu prends tes responsabilités, tu es tributaire devant un électeur. Si tu prends des décisions toutes croches, il t'arrive de te faire sanctionner à l'élection suivante. D'ores et déjà, je dois dire au ministre que j'ai beaucoup de réserves et, entre autres, je ne vois pas en quoi — à moins de cas particuliers, évidemment — le critère de l'âge peut être déterminant pour effectuer une tâche. Aujourd'hui, le législateur dirait ou le législateur va permettre à une commission de dire: Toi mon gars, tu as 19 ans, tu ne peux pas effectuer tel travail. Demain, on donnera le pouvoir à une commission, comme législateurs — on ne sera peut-être pas ici personne — et le législateur dira, parce que l'habitude aura été créée: Vous, monsieur, vous avez 60 ans, vous avez 58 ans, vous n'êtes plus habilité à faire tel travail, c'est regrettable, vous êtes dehors, peu importe les régimes de pension ou autres.

D'autant plus qu'il est prévu dans d'autres lois, entre autres, dans la Loi sur les établissements industriels et commerciaux, il y avait des mesures minimales, c'est-à-dire qu'avant 18 ans, on ne pouvait faire effectuer telle ou telle fonction à telle personne. Mais, de là à donner un pouvoir général sur l'âge, moi, M. le Président, j'ai de sérieuses inquiétudes. Aujourd'hui, ce sera l'âge minimal et, plus tard, ce sera l'âge maximal. On dira aux gens à 50 ans: Allez-vous-en chez vous. Je ne veux pas dire que c'est ça qui va arriver demain matin, mais l'habitude crée le précédent.

**M. Marois:** Bien! M. le Président, c'est évident que le but du premier paragraphe, c'est d'éviter l'emploi de personnes trop jeunes dans des tâches dangereuses. Deuxièmement, je pourrai fournir aussi des détails sur les paragraphes 2 et 3. L'objectif du paragraphe 2, c'est d'assurer certainement au travailleur qu'il n'est pas astreint à un nombre d'heures de travail qui dépasse ses capacités physiques ou qui entraîne une trop grande fatigue compte tenu du genre de travail, etc.

**M. Pagé:** Oui, mais, M. le Président...

**M. Marois:** Maintenant, si...

**M. Pagé:** ... le ministre conviendra avec moi, strictement là-dessus...

**M. Marois:** ... le député me permet juste de terminer...

**M. Pagé:** Oui.

**M. Marois:** ... pour lui fournir les points de référence...

**M. Pagé:** Juste là-dessus, oui, on n'est pas dans un pays où les jeunes de treize ans travaillent dans les mines...

**M. Marois:** Attendez un peu.

**M. Pagé:** ... et...

**M. Marois:** Attendez un peu.

**M. Pagé:** 20 heures par jour, comme ça s'est déjà vu dans certains pays.

**M. Marois:** La question qui peut se poser, compte tenu du fait que c'est accroché à un pouvoir réglementaire, qu'est-ce qui est visé? quel travail? à partir de quoi? sur quelle base? comment cela sera-t-il établi? est-ce que c'est l'arbitraire qui est érigé en système par le fait que ça passe par une commission?

Je voudrais rappeler au député que tous les règlements devront ultimement être approuvés par le gouvernement. En d'autres termes, il y a un ministre qui est responsable. Si jamais il arrivait, parce que, de toute façon, quelqu'un décide ultimement de ça, et le pouvoir réglementaire n'échappe pas au contrôle du gouvernement, n'échappant pas au contrôle du gouvernement, le ministre responsable, si jamais quelqu'un faisait des folies, il se le ferait dire joyeusement vite. Peut-être que le PDG, lui, n'est pas appelé à affronter un électeur, mais un gouvernement, un ministre, qui est aussi un député, lui, est appelé à affronter un électeur et il va s'en faire parler s'il a fait un règlement tout croche.

**M. Pagé:** Oui, c'est ce qu'on a vu sur le règlement de placement avec le recul que vous avez fait, c'est ça.

**M. Marois:** Que ce soit fondé ou non fondé, on sait très bien, par exemple, le nombre incroyable de questions que les députés ont posées sur tel ou tel règlement adopté par un gouvernement, que ce soit le nôtre, que c'en soit d'autres. Donc, ce n'est pas l'arbitraire qui est érigé en système, parce que, dans ces cas-là, la pratique est telle, actuellement, que les parlementaires suivent et harcèlent, en particulier, pendant la période de questions, de façon très serrée, les ministériels, en particulier, qui sont responsables, premièrement. Donc, ultimement, c'est pas là que ça passe.

Deuxièmement, on réintroduit ici ce qui a été obtenu — je vais le dire comme je le pense — de longue lutte, de vieilles revendications qui ont été les premiers balbutiements de commencement de protection de la santé et de la sécurité des gens, de longue lutte des hommes et des femmes qui étaient au travail, notamment par la Loi des établissements industriels et commerciaux et par la Loi des mines. On réintroduit ici simplement ce qui est prévu dans les articles 256, 257, 258 de la Loi des mines, la section 4 de la Loi des établissements industriels et commerciaux. Je cite en particulier l'article 6, paragraphe 2...

**M. Pagé:** 2.

**M. Marois:** ... 2: "Tout membre du personnel d'un établissement, sous réserve du paragraphe 1, doit être âgé d'au moins seize ans". Bon!...

**M. Pagé:** Oui, mais ça, on le dit.

**M. Marois:** Il ne faut donc pas reculer là-dessus. En d'autres termes, il faut une base juridique pour faire en sorte que soit maintenu l'ensemble des règlements qui sont présentement accrochés et qui émanent de la Loi des établissements industriels et commerciaux. Si on ne fait pas ça, d'une claqué, le fameux arrêté en conseil dont on parle tant, 3787, qui est un règlement qui contient une grande quantité d'éléments importants pour la protection des citoyens, va complètement disparaître. Or, c'est fondamental de maintenir ça.

**M. Pagé:** De toute façon, j'ai fait mon commentaire au ministre, M. le Président. Il est adopté sur division quant à nous.

**Le Président (M. Laberge):** L'article 53 est adopté sur division. J'appelle l'article 54.

**M. Marois:** On me permettra un commentaire additionnel en passant...

**Le Président (M. Laberge):** Sur l'article 53?

**M. Marois:** Sur l'article 53 et sur le pouvoir réglementaire en même temps parce que c'est accroché aux règlements. Je pense que les députés de l'Opposition se rappelleront une chose. Je pense qu'ils vont admettre ça. En tout début, et même, si ma mémoire est bonne, quelques jours précédant le début des travaux de la commission parlementaire qui a siégé à l'automne, j'avais fait remettre littéralement, si ma mémoire est bonne, je pense que ça prenait la forme d'une caisse de documents aux deux partis d'Opposition, laquelle caisse de documents contenait la liste, non seulement la liste, mais les textes complets de tous les règlements et normes existants qui se trouvent à être maintenus par le présent projet de loi no 17.

**M. Pagé:** M. le Président...

**M. Marois:** Tout ça ne sera pas refait en deux jours.

**M. Pagé:** D'ailleurs, là-dessus, sur ce point particulier là, j'avais oublié de le dire au ministre, je tiens à le remercier des documents qu'il nous a fait parvenir. On a travaillé une bonne partie des mois d'octobre et de novembre là-dessus, on a scruté ça à la loupe. Encore hier soir, on a travaillé dessus. Je vous remercie beaucoup.

**Le Président (M. Laberge):** À l'article 54, on propose à la commission d'ajouter à la fin, avant le point, les mots suivants: "et s'il n'y a pas de comité, au représentant de la prévention".

**M. Pagé:** À l'article 54?

**Le Président (M. Laberge):** Oui, il y a un amendement et on a le nouveau texte. Ce sont les

mots ajoutés: "et, s'il n'y a pas de comité, au représentant de la prévention". D'abord, est-ce que cet amendement sera adopté?

**M. Pagé:** L'amendement est reçu, M. le Président, oui?

**Le Président (M. Laberge):** L'amendement est reçu. Est-ce qu'il y a des commentaires sur l'amendement?

**M. Pagé:** Le texte amendé. On va regarder. Oui. C'est un article qui, encore une fois, en embrasse pas mal large et aura beaucoup d'applications.

"Dans les cas déterminés par règlements, un employeur ou un propriétaire ne peut entreprendre la construction d'un établissement ni modifier les installations ou équipements à moins d'avoir préalablement transmis à la commission les plans et devis d'architectes ou d'ingénieurs attestant de leur conformité aux règlements, conformément aux modalités, dans les délais prescrits par règlements. Une copie des plans et devis doit être transmise au comité de santé et de sécurité et s'il n'y a pas de comité, au représentant à la prévention. Je n'en ai pas du tout contre le fait que de tels avis soient envoyés, qu'une copie soit envoyée au comité de santé et de sécurité". Ce n'est pas là l'essentiel de mes remarques. Mes remarques porteront sur le caractère possiblement très général du règlement.

Vous savez, il y a un paquet de petites entreprises au Québec qui auront, comme je l'ai d'ailleurs souhaité dans certains cas, même si ce ne sont que des entreprises de quatre ou cinq employés, qui auront, je l'espère à être régies par un règlement, compte tenu du caractère dangereux du travail qui est effectué. Mais ce n'est pas parce que ces entreprises doivent nécessairement être couvertes par la loi, qu'il faille les obliger dans certains cas à recourir à des plans d'ingénieurs et d'architectes.

On sait, M. le Président, ce que cela coûte. Je n'ai rien contre le fait que si une entreprise quelconque modifie un procédé, un système d'aération, un système mécanique, c'est normal, je pense qu'il n'y a personne, aujourd'hui, dans une scierie, par exemple, qui va s'aventurer dans les modifications des systèmes d'émanation de la poussière sans avoir des plans d'ingénieurs, tout au moins. Mais de là à ce que tout le monde soit soumis à cela et entre autres dans des très petites entreprises où les modifications effectuées ne touchent peut-être pas nécessairement des éléments principaux ou des éléments contentieux du règlement, je ne vois pas pourquoi on pourrait — et je crains que la commission puisse le faire et non seulement qu'elle puisse le faire mais qu'elle le fasse — parce que je vous dis que c'est rare que quelqu'un qui a un pouvoir ne l'exerce pas. J'aimerais savoir du ministre comment, selon lui, la commission devrait vivre avec cela, avec cet article et jusqu'où cela devrait aller selon lui en espérant que les gens de la commission liront le ministre.

**M. Marois:** Elle va vivre de la même façon... Les entreprises concernées, qui pourraient être concernées, telles que définies par règlement, donc pas nécessairement toutes les entreprises en partant. Encore une fois, je reviens à ce qui a été évoqué; il va falloir qu'il y ait des priorités qui soient déterminées sur la base d'hypothèses. On soumet une hypothèse dans le livre blanc, la commission, c'est-à-dire le monde patronal, le monde syndical, avec le gouvernement, en concertation, ensemble, pas comme un gang d'ayatollahs, le gouvernement tout seul déterminant tout pour tout le monde. Je ne dis pas le gouvernement se comportant comme un gang d'ayatollahs réunis imposant toutes les priorités pour tout le monde.

**M. Pagé:** D'accord, ils risqueraient de se chicaner.

**M. Marois:** En plus, mais ensemble, donc pas le gouvernement unilatéralement, avec les représentants du monde patronal et du monde syndical. Une concertation ils vont déterminer un certain nombre de priorités. Ils vont donc vivre et la commission et les entreprises, partant de ces priorités, de la même façon que les entreprises vivent présentement non seulement la même chose, pire que cela présentement en vertu de la Loi des établissements industriels et commerciaux. La Loi actuelle des établissements industriels et commerciaux, le député n'est pas sans savoir qu'elle concerne aussi de très petites entreprises. Savez-vous qu'en vertu de cette loi-là et du règlement actuel, qui va donc se trouver de par le projet de loi no 17 tel que libellé, automatiquement amendé, et qui va devenir un bout de règlement inconciliable avec la nouvelle loi, va donc tomber. Savez-vous qu'actuellement, non seulement ils sont obligés de faire parvenir les plans d'architectes et d'ingénieurs d'un nouveau bâtiment et toute modification importante d'un bâtiment, mais cela doit être approuvé? Quand on parle de bureaucratie, justement, l'article tel qu'il est libellé, qu'on vous propose, vient enlever de la bureaucratie, pourquoi? Dorénavant le texte ne dit pas que les plans et les règlements vont devoir être approuvés, il dit que cela va devoir être envoyé, transmis... Attention.

**M. Pagé:** Pas déposé.

**M. Marois:** Attention. Il va devoir être transmis avec certification de l'ingénieur et des architectes. Certification de quoi? Que les plans et devis en question vont faire en sorte que tout cela soit conforme aux normes et règlements. En d'autres termes, de toute façon, présentement, c'est soumis et les plans le sont.

**M. Pagé:** Cela ne change rien.

**M. Marois:** Attends une minute. Sauf que cela suppose l'approbation avec le projet de loi tel que libellé, on enlève l'élément de l'approbation. On remplace l'élément de... Savez-vous comment les

choses se passent concrètement actuellement? Cela se passe de la façon suivante. C'est re-transmis, cela prend des mois avant d'être traité, de telle sorte que les entreprises qui veulent procéder à des agrandissements, de la rénovation ou construire quelque chose de neuf, n'attendent même pas d'obtenir l'approbation, démarrent et vous savez que la situation est telle que les entreprises se mettent dans une situation d'illégalité complète de telle sorte que très souvent quand l'approbation arrive ou n'arrive pas, les travaux sont commencés et une entreprise peut se voir forcée, présentement, dans la situation actuelle, être obligée d'arrêter pour corriger. Ce qui est proposé à la place, c'est une approche bien différente, qui se base simplement sur la responsabilité normale des architectes, des ingénieurs qui préparent des plans, de certifier que ces plans sont simplement conformes aux normes et aux règlements. On n'aura plus besoin d'attendre l'approbation telle que prévue actuellement. En d'autres termes, cela vient de suggestions et de recommandations en particulier du monde patronal.

(19 h 45)

**M. Pagé:** Si les plans n'ont pas à être approuvés, qu'il suffit que les plans en question aient été certifiés par un ingénieur ou un architecte, à quoi bon l'obligation de les envoyer?...

**M. Marois:** Pour la raison suivante...

**M. Pagé:** Laissez-moi compléter. Si ce n'est pas la même chose, si on n'aura pas à vivre la même situation qu'avant, ça veut dire que la commission, ou celui qui recevra les plans, une fois qu'ils seront déposés, n'aura pas, selon ce que vous dites, la capacité ou la possibilité de revenir auprès de l'entreprise et de dire: Vous allez modifier les plans, vous allez les corriger.

**M. Marois:** Attention, elle aura cette possibilité.

**M. Pagé:** Ah! ce sont deux choses.

**M. Marois:** Non seulement elle aura cette possibilité, mais les professionnels impliqués, ingénieurs ou architectes qui certifient, qui vont certifier, engagent leur responsabilité professionnelle, de telle sorte qu'il sera possible que la commission, examinant pour voir si c'est conforme ou pas, n'ait pas besoin d'empêcher et de tout arrêter, mais ça va lui permettre quand même, en examinant, de déceler les cas qui pourraient se présenter de non-conformité et là, de pouvoir, le cas échéant, intervenir de façon sélective, de façon beaucoup plus appropriée auprès de ceux qui se comportent vraiment de façon irresponsable, alors que présentement la situation est telle qu'on risque de geler — c'est ça qui se passe — l'ensemble des opérations pour des mois. Très souvent, carrément, des gens se mettent dans l'illégalité, ils passent à côté et disent: Je ne vais pas attendre l'approbation, c'est trop long.

**M. Mailloux:** ... quand même pas...

**Le Président (M. Laberge):** Le député de Charlevoix.

**M. Mailloux:** ... la grosse entreprise et le patronat aient accepté ça. Déjà, ils ont les architectes et les ingénieurs, il n'y a aucun problème pour eux.

Dans le cas de la petite entreprise qui fait un agrandissement, une construction, la soumettre à l'obligation de faire préparer des plans d'architecte et d'ingénieur, alors que souvent elle a sur place la main-d'oeuvre spécialisée requise pour ce faire qu'elle peut soumettre à l'inspection des inspecteurs du ministère du Travail, je me demande si, pour éviter de la bureaucratie, on n'amène pas des frais supplémentaires. Ce n'est pas pour la grosse entreprise, elle est déjà...

**M. Pagé:** ... leurs ingénieurs et leurs architectes. La petite...

**M. Marois:** Elle se débrouille. Mais, pour la petite entreprise, je rappelle simplement aux députés que c'est présentement ça la situation. Actuellement, non seulement elle est obligée de soumettre des plans d'architecte ou d'ingénieur et d'attendre d'avoir obtenu une approbation, mais elle tombe sous la coupe de cette réglementation qui existe actuellement. Or, celles qui vont bénéficier de moins de "red tape", de bureaucratie et de lourdeur, c'est précisément les petites entreprises par rapport à la situation actuelle. Présentement, de toute façon, elles sont obligées de soumettre des plans d'architecte et d'ingénieur, c'est la situation actuelle.

**M. Mailloux:** Vous affirmez que tous les établissements industriels et commerciaux qui étaient soumis à l'inspection du ministère du Travail...

**M. Marois:** A la Loi des établissements industriels et commerciaux.

**M. Mailloux:** ... étaient obligés de fournir des plans préparés par les professionnels en question. Dans tous les cas?

**M. Marois:** C'est l'article 2, 4, 1 du règlement de la Loi des établissements industriels et commerciaux, les entreprises qui étaient couvertes par la Loi des établissements industriels et commerciaux.

**M. Mailloux:** C'est de celles-là dont je parle.

**M. Pagé:** Est-ce qu'un hôtel, par exemple, était obligé de soumettre un plan? L'hôtelier qui faisait une modification était obligé de soumettre un plan, mais ce n'était pas nécessairement un plan d'architecte et d'ingénieur?

**M. Marois:** Cela ne comprend pas actuellement la Loi des établissements industriels et

commerciaux, hôtels, restaurants et magasins où seuls les membres d'une même famille travaillent. Ce sont les seuls cas d'exception. L'hôtel où vous aviez autre chose qu'uniquement les membres d'une même famille, ces cas-là tombaient sous la coupe du règlement en question qui est toujours là.

Ce qu'on prévoit ici, c'est dans les cas déterminés par règlement. En d'autres termes, peut-être qu'il y aurait moyen de commencer à regarder... Actuellement, ça suppose le "red tape" que j'ai évoqué. De toute façon, l'obligation est là présentement. En plus, il y a le "red tape". On l'enlève, cette partie. On dit que non seulement vous aurez vos plans d'architecte et d'ingénieur, mais vous demanderez de mettre le tampon certifiant que c'est conforme au règlement. On va remplacer le "red tape" par la certification, l'engagement du professionnel qui a fait sa "job". Il l'a fait convenablement, il n'est pas gêné de mettre son certificat dessus. Deuxièmement, ça permet de réexaminer tout ça pour voir s'il n'y a pas lieu de dégager de cette transmission de plans et devis certains coins, certaines entreprises qui, présentement, tombent sous la coupe de la Loi des établissements industriels et commerciaux pour rien. En d'autres termes, ça ne vise pas à ennuyer davantage les petites entreprises, bien au contraire.

**Le Président (M. Laberge):** Autres questions sur l'article 54?

**M. Mailloux:** M. le Président, je discutais cet après-midi avec les membres du ministère de l'Industrie et du Commerce devant la demande de subvention d'un chantier maritime qui emploie déjà une quarantaine de personnes, qui présente une demande de subvention pour des agrandissements qu'il doit effectuer, ayant eu des contrats gouvernementaux pour des chalutiers et autres. Je ne voudrais pas induire la commission en erreur, mais je ne pense pas que ni ingénieurs ni architectes puissent préparer... Ils pourraient toujours préparer des plans semblables, mais cela ne prend pas un architecte naval pour faire cela. Cela prend normalement des gens qui, dans un chantier maritime qui n'est pas un chantier de l'importance de la Davie Shipbuilding, organise des installations non pas de cale sèche, mais permet l'installation d'échafaudages et autres. Je suis convaincu que ce ne sont pas des plans d'ingénieurs ni d'architectes...

**M. Marois:** Je ne sais pas, en toute honnêteté, si le cas qu'évoque le député de Charlevoix tombe ou pas présentement sous la coupe de la Loi des établissements industriels et commerciaux et s'il serait soumis présentement au règlement. Honnêtement, je ne peux pas répondre sur cela.

**M. Mailloux:** Une quarantaine d'individus tombent certainement sous cette loi.

**M. Marois:** Oui, ils tombent.

**M. Mailloux:** Parce qu'il y a une quarantaine d'individus qui travaillent sur des constructions de chalutiers. Il y en a plusieurs qui sont exposés sur des échafaudages ou n'importe quoi, à des accidents. En fait, il y en a.

**M. Marois:** Ce que je disais, c'est que je ne sais pas s'ils tombent présentement sous la coupe de l'actuelle Loi des établissements industriels et commerciaux. C'est possible. Honnêtement, je ne le sais pas.

**M. Mailloux:** S'ils ne tombaient pas dans le passé, effectivement, davantage ils vont tomber sous la coupe de cette loi, étant donné qu'ils doivent assurer la sécurité des travailleurs en question.

**M. Marois:** Non, car le principe est le suivant: Si, en vertu de la Loi actuelle des établissements industriels et commerciaux et des règlements de cette loi, le cas que vous évoquez n'est pas le cas d'une entreprise, pour les fins de transmission et approbation, comme c'est le cas, en plus, présentement de plans, le projet de loi 17 devenu loi entrant en vigueur, le règlement actuel de la Loi des établissements industriels et commerciaux reste en vigueur. Ou le cas qu'évoque le député de Charlevoix est déjà couvert par la loi et le règlement actuel des établissements industriels et commerciaux ou il ne l'est pas. S'il ne l'est pas, le même règlement étant, il ne l'est toujours pas. Ou il l'est et il reste couvert, sous réserve de modifications ultérieures qui pourraient venir à ce règlement, lequel cas sera examiné. Est-ce que oui ou non, cela doit rester? Si cela ne l'est pas, est-ce que cela doit l'être?

**Le Président (M. Laberge):** Est-ce que l'article 54 est adopté?

**M. Mailloux:** Tel qu'amendé.

**Le Président (M. Laberge):** Adopté tel qu'amendé. J'appelle l'article 55.

**M. Pagé:** Adopté sur division, l'article 54.

**Le Président (M. Laberge):** L'article 54 est adopté tel qu'amendé, sur division.

**M. Pagé:** A l'article 55, M. le Président, l'avis en question... Lorsqu'un employeur prend possession d'un établissement, il doit transmettre à la commission un avis d'ouverture d'établissement dans les délais et selon les modalités prévues par règlement. Lorsqu'il quitte un établissement il doit de la même manière, transmettre un avis de fermeture.

J'ai l'impression, M. le Président, que cet avis envoyé à la commission, c'est pour que la commission puisse être saisie des activités qu'il y a dans les régions et tout cela. Cela est normal. J'ai l'impression ici que le législateur parle pour rien dire. Le législateur ne doit pas parler pour rien dire. Entre autres, en ce qui concerne l'avis lorsqu'il quitte. Si le gars ferme son entreprise, la commission n'a plus d'intérêt à le suivre, il est parti. S'il part pour ouvrir ailleurs, il est soumis à un avis d'ouverture. Si un autre vient ouvrir dans son établissement, celui-ci soumet un avis d'ouverture. A quoi bon lui faire envoyer un avis lorsqu'il ferme?

**M. Marois:** J'essaie de suivre la logique du député de Portneuf.

**M. Pagé:** Cela va vous donner quoi? Cela va donner quoi à la commission? Elle ne pourra plus le suivre...

#### Note de l'éditeur

Pour des raisons indépendantes de notre volonté, la transcription des tout derniers instants de cette séance, qui fut ajournée quelques minutes plus tard, n'a pu être faite.