



Mémoire sur le projet de loi no 176

modifiant la Loi sur les normes du travail
et d'autres dispositions législatives afin principalement
de faciliter la conciliation travail-famille

Présenté à la Commission de l'économie et
du travail, dans le cadre des consultations
particulières et auditions publiques

LE 28 MAI 2018



FÉDÉRATION INTERDISCIPLINAIRE
DE L'HORTICULTURE
ORNEMENTALE
D U Q U É B E C

1. QUI SOMMES-NOUS?

La Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ), mise sur pied en 1977, a pour mission de représenter, défendre et promouvoir l'industrie québécoise de l'horticulture ornementale et d'en favoriser la croissance dans une perspective de développement durable.

La FIHOQ regroupe en fédération les 10 associations professionnelles qui œuvrent dans les secteurs de la production de végétaux d'ornement (pépinière, serre et gazonnière), de la commercialisation (jardinerie, fleuristerie et fournisseur horticole) et des services (architecture de paysage, aménagement paysager, entretien paysager, arboriculture, irrigation et surintendance de golf) :

- Association des architectes paysagistes du Québec (AAPQ)
- Association québécoise de commercialisation en horticulture ornementale (AQCHO) - secteurs jardinerie, fleuristerie et fournisseur spécialisé
- Association Irrigation Québec (AIQ)
- Association des producteurs de gazon du Québec (APGQ)
- Association des paysagistes professionnels du Québec (APPQ)
- Association québécoise des producteurs en pépinière (AQPP)
 - Association des surintendants de golf du Québec (ASGQ)
 - Association des services en horticulture ornementale du Québec (ASHOQ)
 - Société Internationale d'Arboriculture - Québec (SIAQ)
 - Producteurs en serre du Québec (PSQ)

L'industrie de l'horticulture ornementale est un secteur économique dynamique et important au Québec. Les quelque 6 000 entreprises qui y œuvrent génèrent un chiffre d'affaires direct (biens et services) de plus de 3,34 milliards de dollars, procurent de l'emploi à plus de 40 000 Québécois sur tout le territoire, et génèrent des revenus de taxes et d'impôts importants pour le gouvernement et les municipalités. On estime à plus de 6 milliards de dollars ses retombées économiques au Québec.

D'entrée de jeu, il est important de mentionner que nos entreprises sont pour la plupart familiales, de petite et moyenne tailles. Attirés par la beauté, la nature et le bien-être que procure l'horticulture ornementale, nos dirigeants d'entreprise sont en très grande majorité bienveillants, humains et respectueux de leurs employés. Ils souhaitent leur offrir des conditions avantageuses, et les garder à l'emploi aussi longtemps que possible, annuellement et au fil des années. Le fait qu'ils opèrent dans un secteur à caractère saisonnier entraîne des défis de recrutement et de rétention de main-d'oeuvre, mais les bienfaits que procure l'horticulture ornementale à la société en font un secteur et des entreprises essentielles à la société québécoise.

2. LES TENDANCES DU DÉVELOPPEMENT ET DE L'EMPLOI DANS NOTRE SECTEUR

Plus de 2 887 864 ménages jardinent au Québec, et de nombreuses municipalités, institutions, commerces et industries investissent également dans la réalisation d'aménagements paysagers et dans le verdissement. De façon globale, le marché de l'horticulture ornementale est à la hausse grâce à ses nombreux bienfaits sur l'embellissement et l'amélioration du milieu de vie des citoyens, de la santé publique et de l'environnement.

Les bienfaits de l'horticulture ornementale sur l'environnement

- Améliore la qualité de l'air et de l'eau.
- Contribue à réduire les émissions de gaz à effet de serre, en raison de la présence d'arbres qui contribuent à la séquestration du dioxyde de carbone.
- Aide à préserver l'eau par la stabilisation des berges et la recharge des nappes phréatiques.
- Aide à dépolluer l'air, le sol et l'eau.
- Contribue à réduire les coûts de gestion et de traitement de l'eau.
- Accroît la résilience des communautés et des infrastructures aux inondations et aux vagues de chaleur.
- Aide à réduire la consommation d'énergie, notamment grâce aux toits verts et à la présence d'arbres.
- Protège contre l'érosion des sols.
- Préserve et accroît la biodiversité.
- Fournit de la nourriture et un habitat aux animaux, oiseaux, insectes, abeilles, etc.
- Limite la pollution acoustique.

Les bienfaits de l'horticulture ornementale sur la santé publique

- Embellit et améliore le cadre de vie des citoyens.
- Augmente le sentiment de fierté et d'appartenance de la collectivité, et contribue à son dynamisme.
- Favorise la socialisation et aide à contrer l'isolement des personnes âgées.
- Améliore la santé publique (santé physique et mentale), notamment en réduisant le stress.
- Nourrit les communautés.
- Contribue à lutter contre l'insécurité alimentaire.
- Permet, aux citoyens de tous âges, de faire de l'exercice physique et d'avoir de bonnes habitudes de vie.
- Améliore le pouvoir de concentration des enfants en milieu scolaire.

- Éduque les enfants aux bienfaits d'une saine alimentation et les sensibilise aux problèmes environnementaux.
- Fournit des surfaces de jeux et de sport plus sécuritaires.
- Diminue l'absentéisme au travail.
- Renforce la sécurité publique en diminuant le vandalisme et la criminalité.

Les bienfaits de l'horticulture ornementale sur l'économie :

- Engendre des retombées économiques sur tout le territoire québécois.
- Génère un nombre important d'emplois.
- Améliore la situation économique de la collectivité, dont l'achalandage dans les commerces.
- Améliore la valeur foncière des propriétés et les revenus fonciers qui en découlent.
- Prolonge la durée de vie des immobilisations traditionnelles (membrane de toit, asphalte, etc.).
- Développe le tourisme.

Des marchés porteurs

Le marché traditionnel de l'horticulture ornementale relié à l'embellissement horticole et au milieu de vie des citoyens a doublé au cours des dix dernières années (2007 à 2017). Bien que l'augmentation annuelle de la demande des produits et services a connu un ralentissement ces dernières années, diverses stratégies sectorielles de promotion et de développement de marché ont été mises en place pour relancer la croissance. Les effets de ces initiatives promotionnelles portent fruit et se font sentir positivement aujourd'hui sur le marché.

Par ailleurs, l'agriculture urbaine et les infrastructures végétalisées et nourricières représentent deux marchés à fort potentiel de développement pour notre secteur.

Le mouvement de l'agriculture urbaine et du potager, qui gagne en popularité, notamment chez les milléniaux, est définitivement un marché en croissance pour l'industrie de l'horticulture ornementale. Plus d'un Québécois sur deux possède des plantes potagères à domicile et les études démontrent que ce phénomène de société va prendre de l'ampleur. Les entreprises de l'industrie, notamment les producteurs en serre et en pépinière, les jardineries, les entreprises en aménagement paysager et les fournisseurs d'intrants, sont déjà associées à ce marché, qui représente de nouvelles formes de jardinage.

Quant au marché émergent relié à l'utilisation des végétaux à des fins environnementales, aux infrastructures végétalisées et nourricières, il connaîtra, au cours des prochaines années, une très forte croissance. Les municipalités, par exemple, envisagent l'utilisation de techniques de verdissement et de phytotechnologies afin de développer des infrastructures végétalisées, qui leur permettront de gérer à moindre coût les eaux pluviales, de lutter efficacement et naturellement contre les îlots de chaleur, de décontaminer et dépolluer les sols, l'eau, etc.

La FIHOQ estime à plusieurs milliards de dollars l'augmentation du chiffre d'affaires de l'industrie au cours des dix prochaines années. Ses commerces de détail (jardineries et fleuristerie), de gros (fournisseurs), les entreprises de services (aménagement paysager, entretien paysager, etc.) ainsi que les producteurs de végétaux en serre, en pépinière et en gazonnière pourront profiter de ces marchés porteurs et par le fait même, contribuer à accroître la qualité de vie et la santé de la population. Pourvu, il va sans dire qu'ils aient accès à une main-d'oeuvre qualifiée et en quantité suffisante pour soutenir leurs opérations journalières et saisonnières. En effet, cette croissance risque cependant d'être freinée par le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre.

3. UNE DES PROBLÉMATIQUES MAJEURES : LA SAISONNALITÉ DES EMPLOIS ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le Rendez-vous national sur la main-d'oeuvre des 16 et 17 février 2017 a été le moment pour plusieurs ministres, de même que pour le Premier ministre, de reconnaître que l'emploi saisonnier n'est pas un *sous-emploi* et qu'il faut cesser de le dévaloriser.

Nous espérons que cette reconnaissance de l'emploi saisonnier et cette ouverture se traduiront par les ajustements nécessaires apportés à la Loi sur les normes du travail, particulièrement pour l'organisation du temps de travail, un des objectifs importants dans notre démarche de valorisation de l'emploi saisonnier durable.

Dans le cadre des consultations portant sur le projet de loi no 176, nos commentaires porteront essentiellement sur les modifications concernant la durée du travail.

La durée du travail

Contexte

D'entrée de jeu, nous tenons à spécifier que les entreprises de production en horticulture ornementale (pépinière, serre et gazonnière) ont un statut de producteur agricole, et leurs employés ne sont pas visés par l'application de la semaine normale de travail.

Quant aux secteurs des services et de la commercialisation en horticulture ornementale (architecture de paysage, aménagement paysager, entretien paysager, arboriculture, irrigation, jardinerie), ils n'ont pas accès à des particularités ou à une exemption concernant la durée de la semaine de travail. Il est important de spécifier qu'une grande proportion des entreprises de services et de commercialisation fait aussi de la production agricole, soit de la production en serre, en pépinière ou en gazonnière (33 %). Notons que pour ces entreprises, l'exemption n'est applicable que pour la portion de la production agricole; ceci complique la gestion des entreprises et envoie un message d'incohérence aux salariés lorsque ces derniers sont affectés à des tâches différentes.

Dans ce mémoire, nos commentaires et recommandations viseront donc les secteurs des services et de la commercialisation en horticulture ornementale, et non la production ornementale, cette dernière étant exemptée de la semaine normale de travail et de la norme de majoration du taux horaire régulier après la semaine normale de travail des employés.

Commentaire sur les modifications proposées à l'article 53 de la loi

Les modifications proposées à l'article 53 présentent un assouplissement pour toutes les entreprises du Québec qui désirent offrir des mesures de conciliation travail-famille à leurs employés, et qui permettra d'adapter les horaires. Nous saluons cette initiative élargie à l'ensemble des entreprises du Québec.

Nous saluons également l'assouplissement administratif de ne pas avoir à déposer une demande d'autorisation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) contrairement à la loi actuelle, reconnaissant ainsi qu'une entente écrite entre l'employeur et le salarié serait valide. Toutefois, les conditions relatives à l'étalement des heures de travail proposées à l'article 8 du projet de loi, soit la durée maximale de six mois pour l'accord entre l'employeur et le salarié, l'étalement sur une période maximale de quatre semaines et le délai de 30 jours avant

le début de la première période d'étalement visée par cet accord, sont inapplicables pour les secteurs des services et de la commercialisation en horticulture ornementale.

- Période d'étalement

Il est important de préciser qu'actuellement, la Commission reconnaît déjà que les secteurs des services et de la commercialisation en horticulture ornementale peuvent bénéficier de la période d'étalement de quatre semaines.

Rappelons, pour fin de mémoire, l'historique du dossier d'étalement des heures pour notre secteur.

Jusqu'en 2010, les entreprises qui faisaient une demande à la Commission des normes du travail (CNT) pour l'étalement des heures de travail bénéficiaient d'autorisations allant jusqu'à 32 semaines. Cette base d'étalement de 32 semaines offrait aux entreprises la marge de manœuvre nécessaire pour pouvoir étaler les 1 280 heures prévues à la période d'étalement (40 heures X 32 semaines). Les certificats d'autorisation émis par la Commission prévoyaient que les heures supplémentaires effectuées au-delà de ces 1280 heures étaient payées à taux majoré de 50% à la fin de la période.

La Commission des normes du travail décidait en 2010 que la base d'étalement des heures de travail devait être réduite à 4 semaines, invoquant qu'elle avait, dans les années 80-90, élargi la base d'étalement à 32 semaines pour laisser le temps au secteur de demander des modifications législatives relatives à l'application de la semaine normale de travail. Cette décision était également basée sur une interprétation plus restrictive de l'article 53 en plus de distinguer la notion de base d'étalement versus la durée de l'autorisation de l'étalement.

Les demandes d'étalement des heures de travail qui ont été faites à ce jour par les entreprises visaient à organiser le travail selon les conditions météorologiques, et à permettre aux travailleurs de recevoir un montant hebdomadaire de paye stable. Par conséquent, il y a des semaines où le nombre d'heures travaillées est inférieur à 40 heures, et d'autres où ce nombre est égal ou supérieur à 40 heures. Compte tenu du climat (pluie, neige, températures froides, canicules, gel, etc.), du cycle de croissance des plantes et du cycle des opérations et activités horticoles à effectuer par les entreprises de services et de commercialisation en horticulture ornementale, ces dernières nous ont indiqué à maintes reprises que la base d'étalement proposée de 4 semaines est insuffisante, et qu'elles ont besoin de toute la saison comme base d'étalement, soit une période continue de 32 semaines.

Cette période de 32 semaines offrirait de la flexibilité à l'employeur et au travailleur et allègerait le fardeau administratif. De plus, cette mesure de conciliation famille-travail correspond aux valeurs des travailleurs d'aujourd'hui.

- Délai de 30 jours

Par ailleurs, que ce soit pour remplacer des départs, prévisibles ou non, ou encore pour soutenir leur croissance, la majorité des entreprises en horticulture ornementale sont confrontées à des difficultés de recrutement et plusieurs font également face à un roulement de personnel, notamment au début et pendant la haute saison. Or, le fait que l'entente écrite entre l'employeur et le salarié doive être conclue dans un délai de 30 jours avant le début de la 1^{re} période d'étalement, vient largement complexifier la gestion administrative pour les entreprises et de plus, serait difficilement, voire inapplicable, dans le cas des nouvelles embauches une fois la saison commencée. De plus, selon nous, cela va à l'encontre du principe d'allègement réglementaire et de la diminution du fardeau administratif des entreprises. Nous nous questionnons sur les raisons justifiant une telle condition. Nous sommes d'avis que le délai de 30 jours applicable entre la signature de l'accord (entre l'employeur et le salarié) et l'entrée en vigueur de la période d'étalement devrait être retiré, et de fait, que l'accord devrait être effectif au moment de sa signature.

- Durée de l'accord

La période moyenne d'opération de nos entreprises de services et de commercialisation en horticulture ornementale s'échelonnant de 7 à 9 mois, nous nous questionnons sur les raisons qui sous-tendent la durée de l'accord d'étalement des heures de travail entre l'employeur et le salarié ayant été fixée à 6 mois. Pour notre secteur, cette période de six mois est insuffisante pour couvrir la durée moyenne des emplois. Nous croyons, encore une fois, que cette condition va complexifier la gestion administrative pour les entreprises qui embauchent pour une durée de plus de 6 mois, et ainsi ajouter à leur fardeau administratif. Le principe étant qu'il y a entente entre l'employeur et le salarié, alors pourquoi fixer une durée à l'accord ?

Recommandation concernant l'article 8 du projet de loi

La FIHOQ recommande de conserver le principe d'autorisation de l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire sans autorisation de la CNESST.

Nous recommandons également de modifier cet article pour :

- **que les heures de travail puissent être étalées sur une période continue de 32 semaines pour les secteurs des services et de la commercialisation en horticulture ornementale;**
- **que la durée de l'entente d'étalement des heures de travail entre l'employeur et le salarié soit retirée et**
- **que le délai de 30 jours applicable entre la signature de l'accord (entre l'employeur et le salarié) et l'entrée en vigueur de la période d'étalement soit retiré, donc que l'accord entre l'employeur et le salarié devienne effectif au moment de sa signature.**

Par ailleurs, en matière d'étalement des heures de travail, certaines conventions collectives présentent différents cas de figure allant d'une banque d'heures de 80 heures cumulées à temps simple, ou encore une période de 6 mois comme base d'étalement des heures de travail. Par conséquent, il nous apparaît tout à fait possible et raisonnable de considérer des modèles différents en matière d'étalement des heures de travail.

Dans le cadre de ce projet de loi, nous avons remarqué que l'option d'exemption de la semaine normale de travail n'a pas été adressée. Or, pour le secteur de l'horticulture ornementale, cette option présente définitivement plusieurs avantages. Elle offrirait certainement beaucoup plus de flexibilité, diminuerait le fardeau administratif, serait mieux adaptée au secteur de l'horticulture ornementale dans son ensemble (saisonnalité, etc.). À l'instar d'autres secteurs, cette option nous apparaît comme la solution idéale, par la prise en compte de nos spécificités.

Particularités et exemption de la semaine normale de travail

Certains secteurs de l'économie bénéficient de particularités accordées concernant l'application de la semaine normale de travail. À titre indicatif :

- les gardiens qui surveillent une propriété pour le compte d'une entreprise de gardiennage ont une semaine normale de 44 heures.
- les salariés travaillant dans une exploitation forestière ou une scierie ont une semaine normale de 47 heures.

- les salariés qui travaillent dans un endroit isolé ou sur le territoire de la Baie-James ont une semaine normale de 55 heures.
- les gardiens qui ne travaillent pas pour le compte d'une entreprise de gardiennage ont une semaine normale de 60 heures.

D'autres secteurs bénéficient d'une exemption concernant la semaine normale de travail. Pour les salariés suivants, notons que la durée de la semaine normale ne s'applique pas :

- à l'étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs;
- au cadre d'une entreprise;
- au salarié qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables;
- au salarié affecté à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes;
- au salarié dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson;
- au travailleur agricole
- au salarié qui a pour unique fonction de garder ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée dans le logement de cette personne, y compris, s'il y a lieu, d'accomplir des travaux ménagers directement liés aux besoins immédiats de cette personne, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives.

Donc les secteurs agricoles et agroalimentaires bénéficient déjà d'une exemption de la durée de la semaine normale. Rappelons ici que la production ornementale (pépinière, serre et gazonnière) a présentement accès à cette exemption.

L'agriculture est une industrie saisonnière aux prises avec les aléas du climat et des conditions météorologiques (pluie, températures froides, canicules, etc.) et du cycle des opérations et activités à effectuer. Il est intéressant de constater que des ajustements au niveau des normes du travail ont été faits pour tenir compte de la saisonnalité pour plusieurs secteurs.

Les secteurs des services en horticulture ornementale (aménagement paysager, entretien paysager, arboriculture, etc.) et de la commercialisation (jardinerie, commerces spécialisés dans la vente au détail des végétaux et des produits de l'horticulture ornementale), sont des secteurs saisonniers et s'apparentent grandement à l'agriculture. D'ailleurs, le Rapport Pronovost sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois reconnaissait en 2007 cette réalité et recommandait : « Il faut considérer l'horticulture ornementale comme une composante à part entière

du secteur agricole et agroalimentaire et lui accorder le soutien technique et financier qui découle de cette reconnaissance » (Rapport Pronovost sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois, 2007, recommandation no. 11 p.74).

De plus, notons que d'autres provinces canadiennes reconnaissent les particularités de l'industrie de l'horticulture ornementale et l'exemptent de l'application de la semaine normale, comme c'est le cas en Ontario. En effet, comme pour l'agriculture ontarienne, les secteurs des services en horticulture ornementale (aménagement paysager et entretien paysager) sont exemptés de la semaine normale de travail. Quant aux entreprises qui font de la culture de fleurs, d'arbres ou d'arbustes pour la vente en gros et pour le détail, comme plusieurs jardinerie québécoises le font, elles sont également exemptées. Soulignons également que les salariés de ces secteurs ne sont pas visés par les limites d'heures de travail quotidiennes et hebdomadaires, et la norme concernant le taux majoré des heures supplémentaires ne s'applique pas.

À la lumière des constats présentés, ne serait-il pas plus juste, équitable, naturel et efficace d'exempter de la semaine normale de travail l'horticulture ornementale dans son ensemble ? Comme pour la production ornementale (serres, pépinières et gazonnières), les secteurs des services et de la commercialisation en horticulture ornementale y seraient également exemptés.

C'est dans cette optique que la FIHOQ recommande aux membres de la Commission parlementaire de considérer l'option suivante pour les secteurs des services et de la commercialisation en horticulture ornementale : accorder au secteur de l'horticulture ornementale dans son ensemble l'exemption de la semaine normale de travail, comme c'est le cas pour plusieurs autres secteurs de l'économie au Québec.

Recommandation concernant l'exemption de la semaine normale de travail de l'horticulture ornementale pour l'ensemble de ses secteurs d'activités

La FIHOQ recommande d'accorder au secteur de l'horticulture ornementale dans son ensemble l'exemption de la semaine normale de travail, comme c'est le cas pour plusieurs autres secteurs de l'économie au Québec et en Ontario, notamment pour les secteurs de l'aménagement paysager, de l'entretien paysager et de la commercialisation au détail des végétaux et des produits de l'horticulture ornementale.

4. COMMENTAIRE SUR LES MODIFICATIONS PROPOSÉES À L'ARTICLE 9 DU PROJET DE LOI

Parmi les modifications proposées à l'article 9 du projet de loi, l'employeur doit informer au moins 5 jours à l'avance le travailleur qu'il serait requis de travailler en heures supplémentaires.

Étant largement dépendant des conditions climatiques et météorologiques et n'étant pas en mesure de prévoir à tout coup 5 jours à l'avance les impératifs des chantiers et des conditions météo, l'ajout du délai de 5 jours est tout à fait inapplicable dans notre secteur saisonnier.

Recommandation concernant le préavis de 5 jours pour les heures supplémentaires à l'article 9

La FIHOQ recommande à la Commission parlementaire d'abroger l'article 9.

5. ALOURDISSEMENT ADMINISTRATIF POUR LES PETITES ENTREPRISES

L'obligation d'une politique de prévention du harcèlement psychologique (article 31 du projet de loi)

L'article 31 du projet de loi ajoute une nouvelle obligation administrative, soit celle d'adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. Pourtant, la loi prévoit déjà que l'employeur doit fournir à ses salariés un milieu exempt de harcèlement psychologique. Les entreprises peuvent d'ailleurs utiliser les outils fournis par la CNESST concernant la prévention du harcèlement psychologique. Pourquoi ajouter une obligation administrative à toutes les entreprises, allant ainsi à l'encontre de l'allègement réglementaire ?

Recommandation concernant l'obligation d'une politique de prévention du harcèlement psychologique à l'article 31

La FIHOQ recommande à la Commission parlementaire d'abroger l'article 31.

***Le placement de personnel et les travailleurs étrangers temporaires
(article 33 du projet de loi : section VIII.2)***

L'ajout de l'article 92.9 entraîne une nouvelle responsabilité administrative aux employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires. Cet article prévoit que l'employeur doit informer sans délai la CNESST de la date d'arrivée du travailleur, de la durée du contrat et, si la date du départ ne coïncide pas avec la fin de son contrat, de la date et des raisons de son départ. L'employeur doit de plus consigner ces informations dans le système d'enregistrement ou le registre qu'il tient conformément au règlement mis en application de l'article 29.

Or, les informations relatives au contrat de travail des travailleurs étrangers sont déjà fournies aux instances gouvernementales lors du dépôt de la demande.

Pourquoi créer une responsabilité de plus à l'employeur d'avoir à fournir systématiquement ces informations à la CNESST, et de surcroît, sans délai ? Cette mesure ajoute au fardeau administratif des entreprises.

Recommandation concernant le placement de personnel et les travailleurs étrangers temporaires (article 33 du projet de loi : section VIII.2, ajout de l'article 92.9)

La FIHOQ recommande à la Commission parlementaire d'abroger l'article 92.9.

6. CONCLUSION

La FIHOQ remercie les membres de la Commission parlementaire de l'attention qu'ils porteront au contenu de ce mémoire.

Le projet de loi 176 est un document législatif qui comporte des enjeux qui auront un impact sur la croissance économique du Québec et nos entreprises. Dans un contexte où celles-ci sont déjà confrontées à une multitude de lois et règlements et où l'on vise l'allègement réglementaire et la diminution du fardeau administratif des entreprises, nous nous inquiétons sur l'incidence qu'auraient certaines des modifications proposées.

Par ailleurs, l'horticulture ornementale est un secteur saisonnier qui a comme particularités notamment, d'être dépendante du climat et des conditions météorologiques. Elle doit constamment composer avec ces conditions et ajuster ses opérations. Nous avons donc proposé à la Commission des mesures flexibles et

facilitantes en ce sens, comme l'exemption de la semaine normale de travail ou encore l'étalement des heures de travail sur une période continue de 32 semaines pour les secteurs des services et de la commercialisation en horticulture ornementale.

Nous espérons que nos commentaires et recommandations retiendront l'attention de la Commission. Nous demeurons ouverts et disponibles pour toute question qu'elle jugera opportune.



Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec
3230, rue Sicotte, local E-300 ouest
Saint-Hyacinthe QC J2S 2M2
Tél. : 450 774-2228 | Fax : 450 774-3556

