



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE ET UNIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

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

Le lundi 28 mai 2018 — Vol. 44 N° 166

Consultations particulières sur le projet de loi n° 176 — Loi
modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres
dispositions législatives afin principalement de
faciliter la conciliation famille-travail (5)

**Président de l'Assemblée nationale :
M. Jacques Chagnon**

QUÉBEC

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

Débats de l'Assemblée	145,00 \$
Débats de toutes les commissions parlementaires	500,00 \$
Pour une commission parlementaire en particulier	100,00 \$
Index (une session, Assemblée et commissions)	30,00 \$

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

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

Assemblée nationale du Québec
Direction de la gestion immobilière et des ressources matérielles
1020, rue des Parlementaires, bureau RC.85
Québec (Québec)
G1A 1A3

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

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

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente de l'économie et du travail

Le lundi 28 mai 2018 — Vol. 44 N° 166

Table des matières

Auditions (suite)	1
Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. (SFPQ)	1
Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)	7
Coalition pour la conciliation famille-travail-études	13
Fondation des entreprises en recrutement de main-d'oeuvre agricole étrangère (FERME)	20
Action Travail des femmes du Québec inc.	26

Intervenants

Mme Lorraine Richard, présidente

Mme Dominique Vien

M. Guy Leclair

M. Marc Picard

- * M. Patrick Audy, SFPQ
- * Mme Nancy Bédard, FIQ
- * Mme Sonia Mancier, idem
- * Mme Sylvie Lévesque, Coalition pour la conciliation famille-travail-études
- * Mme Johanne Jutras, idem
- * Mme Annick Patriarca, idem
- * M. Fernando Borja, FERME
- * Mme Nathalie Pouliot, idem
- * Mme Sylvie Gagnon, idem
- * Mme Katia Atif, Action Travail des femmes du Québec inc.
- * Mme Keïsha Estivaine, idem

- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le lundi 28 mai 2018 — Vol. 44 N° 166

Consultations particulières sur le projet de loi n° 176 — Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail (5)

(Quatorze heures six minutes)

La Présidente (Mme Richard) : Bonjour. Je nous souhaite un bel après-midi. Et, ayant constaté le quorum, je déclare la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte. Je demande à toutes les personnes présentes dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs appareils électroniques.

La commission est réunie afin de poursuivre les consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 176, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail.

M. le secrétaire, y a-t-il des remplacements?

Le Secrétaire : Oui, Mme la Présidente. M. Picard (Chutes-de-la-Chaudière) remplace M. Lamontagne (Johnson).

Auditions (suite)

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Nous entendrons cet après-midi le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec, la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec, la Coalition pour la conciliation famille-travail-études, la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'oeuvre agricole étrangère, FERME, et enfin Action Travail des femmes.

Donc, nous allons débiter et nous recevons maintenant le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec. Madame messieurs, bienvenue à l'Assemblée nationale. Je vous rappelle que vous disposez d'un temps maximal de 10 minutes pour faire votre exposé. Par la suite suivra un échange avec les parlementaires. Et je pense que c'est M. Audy qui allez prendre la parole. Est-ce que c'est ça? La parole est à vous, M. Audy.

Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. (SFPQ)

M. Audy (Patrick) : Merci beaucoup aux membres de la commission. C'est un plaisir d'être parmi vous aujourd'hui. Donc, je vous présente les personnes qui m'accompagnent, donc, à côté, ma consœur à ma gauche, Maryse Rousseau, vice-présidente, responsable de la condition féminine, au syndicat. Et je suis accompagné du conseiller politique à la défense des services publics et à la recherche, M. Gabriel Arruda.

Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec est un syndicat qui représente 40 000 personnes. Nous, on représente surtout les travailleuses et travailleurs du secteur public québécois. On est aussi, comme organisation syndicale, engagés comme un acteur social. Et c'est un peu à ce titre qu'on est ici aujourd'hui en commission.

Donc, depuis 2002, depuis la dernière réforme, la transformation du travail, elle a beaucoup évolué depuis ce temps-là. Ce qu'on doit signaler, le vieillissement de la population, par exemple, qui a exposé le nombre d'aidants naturels, la venue de la nouvelle technologie, la précarité inquiétante qu'on doit remarquer chez les jeunes et chez les femmes, notamment, et les normes du travail couvrent environ 1,9 million de personnes au Québec.

Comme acteur social, le SFPQ, on est engagés dans la Campagne 5-10-15. Je vous rappelle, cette campagne met de l'avant, en fait, de connaître son horaire de travail cinq jours d'avance, de bénéficier de 10 jours de congé pour responsabilités familiales ou pour la santé et fait la promotion d'un salaire minimum à 15 \$ de l'heure. Nous sommes aussi actifs dans la coalition conciliation travail-famille-études, qui, maintenant, cette coalition-là, représente plus de 2 millions de personnes. Et on est aussi membres de la l'Intersyndicale des femmes, qui ont pris plusieurs fois position sur la place publique sur la question du harcèlement sexuel en milieu de travail.

Donc, le SFPQ accueille positivement les amendements proposés dans ce projet de loi là. Par contre, on y voit certaines lacunes. On trouve aussi que ça manque un petit peu d'ambition. Donc, c'est pour ça que notre mémoire propose 14 recommandations sur les angles suivants, donc : les pauses rémunérées, le congé annuel, le contrôle du temps de travail, les clauses de disparité de traitement, les congés de maladie pour responsabilités et pour responsabilités familiales et le rôle de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et la sécurité au travail, qu'on appelle la CNESST.

• (14 h 10) •

Concernant les pauses, ce que nous, on propose comme amendement... Loin d'être du temps perdu, les pauses sont un moment privilégié pour retrouver la concentration et l'intérêt dans les tâches à effectuer, comme le laissent présager certaines études en psychologie. Donc, on en fait mention dans notre mémoire. Donc, nous, ce qu'on propose, c'est une pause rémunérée de 15 minutes pour les périodes de travail d'au moins quatre heures et de deux pauses rémunérées pour les périodes de travail de 6 h 30 min.

Le congé annuel rémunéré, ce qu'on appelle aussi les vacances. Donc, malheureusement, les propositions qu'il y a dans le projet de loi actuellement n'amènent malheureusement pas le Québec en peloton de tête. Si on se compare à d'autres juridictions qui ont des productivités comparables à celle du Québec, notamment le Royaume-Uni, l'Allemagne,

la Suisse et l'Australie, ces juridictions ont le double de vacances annuelles offert à leurs travailleurs. Donc, dans ce contexte, ce que nous, on propose, après une année de service, ça serait trois semaines de vacances rémunérées, et après cinq années de service continu chez le même employeur, quatre semaines de vacances payées. C'est ce qu'on propose dans notre mémoire.

Le contrôle du temps de travail. Alors, évidemment, le déclin de l'emploi stable à temps plein auprès d'un seul et même employeur amène des nouvelles problématiques. Un nombre croissant de travailleuses et de travailleurs doit désormais conjuguer avec des horaires atypiques avec multiples employeurs afin de combler les fins de mois ou pour concilier les rémunérations avec les études. En 2013, c'est quatre personnes sur 10 qui occupaient ce genre d'emploi.

Donc, concernant les heures supplémentaires, nous, on pense que des mesures devraient préciser que ce droit de refus de travail après des horaires habituels doit être accompagné de garanties que les personnes salariées ne seraient pas victimes de pénalités ou de représailles.

Par ailleurs, le droit de refuser de travailler fait reporter le poids des décisions sur les épaules des personnes salariées et non sur celles de l'employeur. Ainsi, afin d'équilibrer cette relation, il faudrait instaurer un véritable droit de connaître son horaire de travail d'avance, tel que formulé par la Campagne 5-10-15. Une telle mesure est loin d'être irréaliste. Par exemple, en Saskatchewan, c'est entaché dans la loi et c'est sept jours avant le travail qu'on doit divulguer, dans le fond, l'horaire de travail. Les normes de travail devraient introduire le droit de refuser de faire des heures supplémentaires pour conflit d'horaire avec un autre employeur ou pour les études.

Les clauses de disparité de traitement. Donc, nos partenaires de la FTQ estimaient qu'en 2016 150 personnes étaient touchées par ces clauses. Donc, même l'article 32 du projet de loi interdit les clauses de disparité de traitement relatives aux régimes de retraite et aux autres avantages sociaux. Bien qu'il s'agisse d'une grande avancée pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs, nous, en tout cas, on considère que les clauses de mesures transitoires devraient être interdites.

Congés pour maladie ou responsabilités familiales. Donc, dans la loi, on introduit deux jours de congé rémunéré pour cause de maladie et pour responsabilités familiales. C'est quand même une avancée dans la bonne direction, mais c'est loin des 10 jours réclamés par plusieurs personnes au Québec. On pense que cette mesure-là, d'avoir 10 jours de congé rémunéré pour responsabilités familiales ou pour maladie, favoriserait surtout les plus bas salariés de notre société. Puis, en absence de rémunération, effectivement, ça accentue les inégalités sociales et au niveau de la santé. Donc, afin de faciliter la conciliation travail-famille, en plus, ce que nous, on propose aussi, ces congés devraient être aussi fractionnés en demi-journées ou en heures sans avoir besoin du consentement de l'employeur, comme c'est actuellement proposé dans le projet de loi.

Le rôle de la CNESST. Donc, nous, on propose une meilleure vérification puis un meilleur mode de prévention au niveau de la Commission des normes du travail. Donc, si on améliore ces facettes... ne constitue une réelle avancée qu'à condition qu'elles soient connues par les personnes salariées. Donc, même si on met de l'avant des nouvelles normes, si elles ne sont pas connues des salariés ou si elles ne sont pas respectées des employeurs, malheureusement, ces avancées seront vaines.

La plus récente étude de la Commission des normes avait établi que 58 % des personnes salariées sont victimes d'au moins une infraction aux normes du travail, et 62,4 % des personnes salariées victimes d'au moins trois infractions ont l'impression que leur employeur respecte la loi. Le SFPQ, on fait deux constats, donc, qu'il semble y avoir plus d'efforts pour la diffusion et la vulgarisation déjà entreprise par... La CNESST devrait aller plus loin dans sa façon de mettre de l'avant ces réformes. Dans un deuxième temps, l'institution doit jouer un rôle plus actif dans la défense des droits des travailleuses et des travailleurs. Comme solution, on propose le délai de carence... de le faire passer de 45 jours à 90 jours pour le dépôt d'une plainte.

La CNESST devrait jouer un rôle plus actif et préventif dans l'application des normes du travail. Ce rôle plus actif devrait se manifester par le recours plus systématique aux activités de surveillance et d'inspection. En ce sens, la CNESST devrait favoriser les enquêtes programmées, c'est-à-dire des enquêtes menées par des inspections du travail sans que des plaintes ou des dénonciations ne soient portées à son attention. En fait, en Ontario, ils ont adopté le projet de loi n° 148 en novembre 2017. Donc, dorénavant, les agents des normes d'emploi effectuent de nombreuses inspections proactives. Il peut aviser l'employeur par écrit de sa visite, mais il n'est pas tenu de le faire selon la loi. Et leur cible est d'inspecter un employeur sur 10 par année.

Donc, en conclusion, on considère quand même que c'est un pas dans la bonne direction. L'encadrement par les agences de placement... Par exemple, les mesures de conciliation travail-famille déjà proposées, on le souligne, c'est quand même important. Mais, quand même, deux réformes, en 1990 et celle de 2002... c'est quand même des délais très longs. On voudrait que ce délai-là soit quand même plus court dans le temps. Mais on voudrait quand même que les bonifications actuelles soient plus actuelles, soient plus, disons, courageuses un petit peu.

La Présidente (Mme Richard) : Merci beaucoup, M. Audy. On va débiter la période d'échange. Mme la ministre, c'est à vous la parole.

Mme Vien : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Merci, M. Audy. Merci aussi aux gens qui vous accompagnent.

Contrairement à vous, moi, je trouve que nous avons une pièce législative qui est courageuse. Très sincèrement, je pense qu'on a fait le maximum que nous pouvions. Et effectivement, si on est en commission parlementaire, c'est qu'on est quand même à l'écoute des commentaires, des suggestions. Peut-être y a-t-il des éléments qui nous ont échappé quand on a rédigé le projet de loi. Mais, ceci étant dit, M. Audy, je pense qu'on a devant nous une pièce législative qui est costaud, qui est importante et, comme vous l'avez si bien souligné, d'ailleurs, qui contient plusieurs éléments excessivement positifs.

J'aurais deux ou trois questions pour vous. La première, c'est au mouvement auquel vous adhérez, dont on a beaucoup entendu parler aussi, cette campagne du 5-10-15. Évidemment, vous le constatez comme moi, on ne va pas

nécessairement là où vous souhaiteriez que l'on soit aujourd'hui. Mais je pense quand même qu'on a fait des avancées assez importantes, comme le fait, par exemple, de permettre à un employé de refuser de travailler s'il n'a pas été informé cinq jours à l'avance de son horaire de travail, ce qui n'existait pas actuellement. Sur 10 journées qu'une personne peut prendre, nous demandons à l'employeur d'en rémunérer deux. Alors, ça aussi, c'est une amélioration.

Tout ça pour vous amener sur le salaire minimum, M. Audy, qui est quelque chose qui est fondamental à l'intérieur des normes du travail. C'est quelque chose dont on a beaucoup entendu parler. Il y a tout un mouvement aussi qui a vu le jour. Et, si nous étions allés à 15 \$ il y a un an et demi ou quelque chose comme ça, c'est un bon 47 % qu'on aurait mis en place, puis je ne suis pas certaine, moi, que les entreprises du Québec, majoritairement formées de petites et moyennes entreprises, auraient pu absorber ce choc-là.

Je pense qu'on est arrivés avec une formule qui est assez modérée puis qui est assez prometteuse aussi dans la façon de calculer le salaire minimum, dorénavant, c'est d'avoir isolé, si vous voulez, l'indicateur le plus important, soit celui de comparer le salaire minimum au salaire horaire moyen gagné au Québec pour une année de référence et d'atteindre 50 % de ce salaire horaire moyen là au Québec, de sorte que, d'ici 2020 — on s'est donné quatre ans pour y arriver — nous devrions atteindre 50 % du salaire horaire moyen. Or donc, pour suivre votre logique, nous aurons 15 \$ de l'heure, évidemment, le jour où le salaire horaire moyen atteindra 30 \$.

Ma question, elle est très simple. Je comprends que vous auriez souhaité que nous atteignions 15 \$ de l'heure. Mais vous ne pensez pas que notre plan qu'on a mis en place, c'est un plan qui est modéré, qui est réfléchi et qui respecte et les travailleurs à bas revenus et la capacité de payer de nos entreprises?

• (14 h 20) •

M. Audy (Patrick) : Bien, à cette question, effectivement, la coalition a quand même salué le salaire minimum à 12 \$. Ça a quand même été reçu positivement. En fait, il faut quand même constater qu'à 12 \$ de l'heure une personne qui travaille à temps plein est encore sous le seuil de la pauvreté, malheureusement, au Québec. C'est ça, la situation actuellement.

Deuxième des choses, les études. Évidemment, on ne prétend pas que le marché de l'emploi est le même qu'en Ontario, celui du Québec, mais c'est quand même deux provinces qui sont souvent comparables à bien des niveaux. Et le désastre appréhendé par plusieurs, du 14 \$ de l'heure en Ontario, n'est pas arrivé. Et les données qui ont été rendues publiques sont plutôt positives, en Ontario, sur le 14 \$ de l'heure, puis ils vont arriver à 15 \$ l'année prochaine.

Ceci étant dit, qu'arrivera-t-il avec nos villes qui sont limitrophes avec l'Ontario, alors que l'Ontario va offrir du 15 \$ de l'heure l'année prochaine, versus le Québec? Alors, en passant, même, aux entreprises, là, je me demande quel genre de levier ils auront, eux autres, pour pouvoir attirer la main-d'oeuvre. Avec la pénurie de main-d'oeuvre qu'on connaît actuellement, je ne sais pas comment qu'ils vont faire pour s'en sortir.

Déjà, nous, les membres qu'on représente, là, ce n'est quand même pas des... On a quand même quelques milliers de membres qui sont en bas du 15 \$ de l'heure. Mais ceux qu'on représente au niveau de l'administration publique du Québec, si vous faites des études, vous allez constater que la majorité des ministères et organismes qui sont à Gatineau ont beaucoup de difficultés d'attirer la main-d'oeuvre et même de la garder à cause de la concurrence très forte de la province voisine.

Alors, c'est un peu mon commentaire que j'avais sur cette question.

Mme Vien : M. Audy, j'ai une question concernant les congés annuels rémunérés. Donc, à la page 4 de votre mémoire, vous nous dites : Quand on regarde ce qui se passe du côté européen, vous l'avez soulevé aussi dans votre présentation, c'est qu'on est en décalage, si je vous suis bien puis si je lis bien, par rapport à l'Europe. On a bien compris? Vous venez juste de nous dire : On devrait se comparer à l'Ontario, notamment sur le salaire minimum. Est-ce que vous avez fait ce comparatif-là pour les vacances annuelles dans un contexte nord-américain et canadien?

M. Audy (Patrick) : Malheureusement, on n'a pas fait ce comparatif-là avec l'Ontario.

Mme Vien : Merci beaucoup. Mme la Présidente, je n'aurai pas d'autre question. Merci beaucoup.

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Nous allons maintenant du côté de l'opposition officielle, et je donne la parole au député de Beauharnois et porte-parole en matière de Travail pour l'opposition officielle.

M. Leclair : Merci, Mme la Présidente. Mes salutations à vous, Mme la ministre, les gens qui l'accompagnent du côté gouvernemental, ainsi que la deuxième opposition, et, bien entendu, les gens qui se joignent à nous aujourd'hui. Merci d'être là, messieurs et madame.

Alors, bien entendu, on comprend bien que vous auriez aimé qu'on débâte un peu plus en profondeur sur les normes du travail. Je pense que vous n'êtes pas les seuls qui auraient aimé aller un petit peu plus loin, plus large dans tout ça, vu la longévité, là, depuis déjà les années 2000 qu'on n'a pas touché aux normes du travail.

Bien entendu, vous le savez, qu'il nous reste peu de temps à cette législation-là. Alors, je pourrais m'attarder à vos demandes qui sortent du cadre, mais je vais m'attarder plus à ce qu'il y a dans le projet de loi, pas parce que je n'ai pas le goût d'entendre... pas parce que je n'aimerais pas qu'on élargisse, mais je pense qu'avec le temps qui nous est disponible d'ici la fin de la session, bien, je pense que je vais m'en tenir à des questionnements face à qu'est-ce qu'il y a actuellement dans le projet de loi, malheureusement.

Alors, vous parlez... On a entendu plusieurs groupes. Comme vous le savez, vous avez sûrement suivi la commission parlementaire, on parle d'informer les gens cinq jours d'avance. Vous nous donnez, dans votre mémoire, un exemple sur la

Saskatchewan qui, eux, avisent sept jours d'avance pour les horaires de travail. On a entendu des groupes, dans le monde touristique, dans le monde de la restauration, nous dire : Bien, nous, ça peut nous causer un problème.

Alors, j'aimerais vous entendre sur cette vision-là, si vous vous placez un peu dans la peau de ces groupes-là qui travaillent en restauration ou dans les autres milieux récréotouristiques de la province, à savoir ce que vous voyez, et nous expliquer un peu la Saskatchewan, comment qu'ils s'en sortent, eux, avec sept jours d'avance. Et est-ce qu'il y a des exceptions à la règle?

La Présidente (Mme Richard) : M. Audy.

M. Audy (Patrick) : Merci. En fait, c'est dans la présentation de notre mémoire au début. Le milieu de travail a beaucoup changé depuis plusieurs années. Les emplois atypiques, les mesures de conciliation travail-famille qu'on veut amener de l'avant sont un peu incompatibles avec l'idée d'avoir des horaires à la dernière minute ou des horaires qui changent à 24 heures ou quelques heures d'avis.

Donc, nous, c'est plus dans une vision globale qu'on amène cette proposition-là sur, plutôt, les mesures de conciliation travail-famille. Alors, comment voulez-vous concilier des horaires, des rencontres d'école ou des rencontres de parents avec les professeurs? On l'a dit, au début de notre présentation de notre mémoire, que les aidants naturels, il y en a de plus en plus. Donc, on est de plus en plus sollicités pour être présents auprès de nos enfants et auprès de nos parents qui sont vieillissants, les membres de notre famille.

Donc, de ne pas connaître son horaire d'avance, c'est assez difficile, d'autant plus, si on prend les personnes étudiantes qui sont en études supérieures, bien, eux autres aussi, ils ont des contraintes, de par leurs études, aussi pour le travail. Donc, je comprends que, peut-être, dans certains milieux de l'industrie, c'est quand même difficile d'avoir des horaires cinq jours d'avance, mais, si on voit ça plutôt du côté des travailleuses et des travailleurs, ça serait quand même une avancée assez importante.

À savoir si la Saskatchewan, comment qu'ils s'en sont sortis sept jours d'avance, je ne pourrais pas... On n'a pas validé... Vraiment, il ne semble pas, en tout cas, qu'on a vu des études, quelque chose de marqué sur les problématiques ou les réussites qu'ils ont connues à ce niveau.

M. Leclair : Bien, merci. Dans votre liste de recommandations, il y a un autre aspect qu'on n'a pas parlé énormément, là, durant cette commission-là, mais qui est une réalité, c'est votre point 7. À votre point 7, vous dites : Il y a des salariés qui cumulent plus qu'un emploi. Et je pense qu'effectivement, là, on voit beaucoup de gens qui ont un cumulatif de deux, trois emplois, puis je voudrais vous entendre pour nous expliquer un peu votre vision de ça face à ces gens-là.

Une voix : O.K. C'est à quelle page, ça?

M. Leclair : C'est le point 7 dans vos recommandations.

M. Audy (Patrick) : On voudrait élargir un peu cette notion-là, dans la loi, d'avoir le droit d'invoquer le non-travail pour des raisons de conflit avec soit son horaire de travail ou l'horaire d'un autre employeur, ce qui n'est pas reconnu présentement par les normes et qui n'est pas proposé non plus dans le projet de loi. Alors, si on veut vraiment mettre des vraies mesures pour la conciliation travail-famille-études, là, si on veut l'élargir, bien, il faut absolument donner ce levier-là aux employés, aux salariés, de pouvoir invoquer ce fait-là. En fait, c'est, oui, prendre congé pour des responsabilités familiales ou pour sa santé, mais pour aussi l'élargir aussi à d'autres mesures, là, qui favoriseraient la conciliation travail-famille-études.

M. Leclair : O.K. Bien, on va regarder s'il n'y a pas un amendement qui pourrait être écrit pour rencontrer ça parce qu'effectivement ça fait partie de la réalité et du quotidien de plusieurs salariés ou salariées.

Je vous apporte sur un autre spectre, la disparité de traitement. Plusieurs groupes ont eu des pour, des contre. La disparité de traitement, c'est sûr, si on se situe sur le côté de l'employeur, lui, il dit : Bien... On comprend, la ministre veut dire : Il n'y en aura plus, mais l'aspect rétro ne semble pas s'appliquer. On a entendu un groupe de jeunes, le dernier coup... la dernière journée, puis la ministre a semblé avoir une petite ouverture à dire : Bien, est-ce qu'on pourrait regarder ça si on apporte... peut-être ne pas briser des conventions collectives, mais les apporter à terme puis après ça, bien, prévoir peut-être des clauses? Alors, quelle serait votre suggestion pour qu'on finisse par arriver... Même si on se donne cinq ou six ans, je pense, le temps n'est pas vraiment un obstacle. C'est juste de dire : Il faut prévoir, dans un futur, qu'il n'y en aura plus, de clause de disparité de traitement, dans aucune convention collective.

M. Audy (Patrick) : En fait, oui, effectivement, on serait plutôt avec... de laisser les parties négocier avec, peut-être, une date limite. Mais je pense que c'est important, quand même, de laisser les parties négocier l'exclusion de ces clauses orphelin là.

Par contre, c'est quand même un bon défi pour le nouveau projet de loi parce que moi, je pense aussi aux salariés qui ne sont pas syndiqués, qui ont peut-être des clauses de disparité de traitement dans les régimes de retraite. Il y a des entreprises privées qui offrent certains régimes de retraite, puis c'est des employés non syndiqués. Il y a un paquet de mesures aussi que des entreprises privées non syndiquées offrent aussi, et il peut exister aussi ces mesures de disparité de traitement là.

Donc, oui, il faudrait que, dans la loi, on permette justement aux salariés syndiqués de permettre aux parties d'en arriver avec une négociation de bonne foi entre les parties. Mais je pense aussi aux travailleuses et aux travailleurs non syndiqués qui... Là, il faudrait qu'il y ait un levier dans la loi justement, mettre une limite à ça, mais trouver un moyen d'éliminer les disparités de traitement pour les non-salariés qui ne sont pas représentés par une organisation syndicale.

• (14 h 30) •

M. Leclair : Puis, lorsqu'on parle de disparité de traitement, je pense qu'il y a plusieurs... en tout cas, les oppositions sont d'accord avec ça, de dire : Il faut que ça cesse. Mais je ne me cacherai pas de dire que je ne pense pas que ça va être simple, exemple, que la ministre prendrait la tangente à dire : On va donner maximum 10 ans pour les régler, les disparités de traitement... même si elle ne donne pas de temps, si elle dit : À terme, les conventions collectives...

Mais, moi, mon grand questionnement, à savoir... c'est : Vous n'avez pas peur que, exemple, qu'il y ait des cotisations à... comme des régimes de retraite à prestations déterminées, à cotisations déterminées, vous n'avez pas peur que ça parte quand même une guerre, même si on dit : C'est plate qu'il y ait des gens qui ont une disparité dans leur convention collective actuellement, et, à partir de la prochaine, il n'y en aura plus? Mais j'ai comme un petit peu de misère à percevoir... Même si on dit : On va attendre que ça soit à terme, là, autant l'employeur, autant le représentant des travailleurs vont tirer chacun leur côté de la couverture. Pensez-vous que ça va être si simple que ça à régler, même si on se donnerait ce temps-là?

M. Audy (Patrick) : Les relations de travail, ce n'est jamais très simple, mais, blague à part, oui, mais je pense que c'est un passage obligé pour les personnes qui ont quand même négocié ces clauses-là. Je pense qu'il faut laisser aux parties quand même de négocier. Mais, je le répète à la commission, moi, je pense beaucoup aux salariés qui ne sont pas syndiqués actuellement. Comment éliminer ces clauses de disparité là? Comment qu'ils vont faire pour être appliquées? Puis, j'insiste là-dessus, récemment, on a validé avant de venir ici, en commission, présentement, des inspecteurs qui font de l'inspection en milieu de travail, aux normes du travail, il y a cinq inspecteurs pour toute la province de Québec.

Alors, imaginez-vous comment qu'on va faire respecter ces clauses-là pour les salariés non syndiqués. Ceux qui sont syndiqués, bien, c'est sûr que les organisations syndicales, on est là pour les représenter. Permettre la négociation de bonne foi entre les parties, je pense que ça, c'est la voie. Mais les salariés non syndiqués, je le répète, eux autres sont un peu laissés pour compte. Qui qui va s'assurer que cette disparité-là n'existera plus?

M. Leclair : On a entendu des groupes nous suggérer d'avoir, peut-être suite à des négociations, d'avoir au minimum des régimes équivalences, tu sais, d'équivalence. Alors, admettons que ça serait ça, la voie, donc il faudrait absolument prévoir, si jamais la ministre veut prendre cette tangente-là, de prévoir quand même une portion arbitraire après, là, et de... Si on ne s'entend pas des deux côtés de la table, là, il va falloir qu'il y ait un arbitre qui juge de ça.

M. Audy (Patrick) : Bien, peut-être prévoir des mécanismes de médiation...

La Présidente (Mme Richard) : En quelques secondes, c'est ça. Il vous reste 20 secondes.

M. Leclair : Merci beaucoup.

M. Audy (Patrick) : Merci.

La Présidente (Mme Richard) : Merci beaucoup. Nous allons maintenant du côté du deuxième groupe de l'opposition. M. le député de Chutes-de-la-Chaudière, vous avez la parole.

M. Picard : Merci, Mme la Présidente. Merci, messieurs dames. Moi, je vais aller à vos recommandations 3 et 4 pour bien comprendre. Je vais vous donner ma compréhension, là. Vous indiquez que... et même 2, 3, 4, au niveau des vacances, quelqu'un qui a un an d'ancienneté aurait droit à trois semaines au lieu de deux. Quelqu'un qui a cinq années de service, il aurait quatre semaines au lieu de trois. C'est bien ça? Et, en plus, vous venez modifier le pourcentage qu'il reçoit durant ses vacances, qui passe de 4 % à 6 % et de 6 % à 8 %. C'est bien ça? Avez-vous comptabilisé le coût de cette mesure-là? Selon moi, ça donne 2,5 %, là, un calcul rapide, là, mais avez-vous calculé l'impact, je dirais, pour les employeurs du Québec, là? Parce qu'on parle de la loi sur les normes, pour les gens qui sont... Mais est-ce que j'ai... Ma compréhension est bonne, là, c'est environ 2,5 % de la masse salariale, là?

M. Audy (Patrick) : Bien, il faudrait le valider. Nous, on n'a pas fait ce calcul-là à l'interne. On n'a pas validé ça, en fait. Ce que nous, on proposait, c'est d'améliorer quand même les congés... les vacances par année et se rapprocher quand même, comme on l'a mentionné, aux juridictions qui nous ressemblent un peu plus dans les pays qu'on a soulignés. Mais le coût réel, ça, je ne pourrais pas vous dire.

M. Picard : O.K. Puis à une autre question de mon collègue, là, vous avez indiqué qu'il y avait cinq inspecteurs?

M. Audy (Patrick) : Oui. Il y a cinq inspecteurs présentement, au niveau des normes du travail, qui peuvent se déplacer dans les milieux de travail pour faire de la validation. Les autres inspections, de la manière que ça fonctionne, c'est les...

La Présidente (Mme Richard) : Juste un instant, M. Audy. Je demanderais à la personne que son cellulaire n'est pas éteint de l'éteindre immédiatement et de faire le message aux autres personnes dans la salle. Il faut que la sonnerie de vos appareils électroniques soit éteinte. Continuez, M. Audy.

M. Audy (Patrick) : Oui, merci beaucoup. J'en étais où, j'ai perdu mon fil.

Une voix : ...

M. Audy (Patrick) : Ah oui! En fait, l'inspection, elle fonctionne beaucoup par validation par téléphone, ou par retour de documents de façon électronique, ou par lettre actuellement. Donc, il y a très peu d'inspecteurs qui se présentent en milieu de travail pour faire la vérification de l'application des normes. Ça fait que, même après le dépôt d'une plainte, souvent, ces plaintes-là sont réglées par téléphone ou par transmission de documents, soit de manière électronique, là, mais des inspecteurs qui se présentent en milieu de travail, là, il y en a cinq au Québec actuellement.

M. Picard : O.K. Est-ce qu'ils sont tous basés à Québec?

M. Audy (Patrick) : Ils sont tous basés à Montréal pour l'instant.

M. Picard : À Montréal, O.K.

M. Audy (Patrick) : Ils peuvent se déplacer, là.

M. Picard : Lorsqu'ils décident d'aller en Gaspésie, là, ça a le temps de changer pas mal, là, en cours de route, là, hein? C'est ce qu'on comprend.

M. Audy (Patrick) : Oui. Puis quand on comprend les normes présentement, c'est sûr que les déplacements sont assez limités, de plus en plus, au niveau de l'inspection. Donc, à mon avis, ces régions-là sont souvent juste validées par des inspecteurs, qui sont dans le ministère, puis c'est des validations faites par téléphone.

M. Picard : Ces inspecteurs-là, c'est des membres chez vous?

M. Audy (Patrick) : Oui.

M. Picard : O.K. Sans rentrer dans les secrets, là, est-ce que vous avez déjà eu des représentations disant : Bien, ce serait peut-être bien qu'on soit plus proactifs, là? Je vais prendre l'exemple des gens du ministère du Revenu, ils se promènent à la grandeur du Québec, eux autres, là, puis...

M. Audy (Patrick) : Bien, il semble y avoir des différences de mentalité. Par exemple, là, on a fusionné les normes du travail, l'équité salariale, puis la CSST, là, la santé et sécurité au travail. C'est sûr que la CSST, dans son approche, est beaucoup plus proactive, puis elle est faite à de très hauts niveaux, ce qui n'est pas le cas des normes du travail, vraiment pas. Mais oui, effectivement, on est en train de travailler sur un dossier sur l'inspection au Québec. C'est un dossier qui est assez large, on va ratisser au niveau... je m'excuse de prendre 30 secondes pour ça, mais on va ratisser aussi sur l'environnement puis d'autres domaines de notre société. Mais on est en train de documenter le dossier, actuellement, sur l'inspection au Québec. On est en train de travailler là-dessus.

M. Picard : O.K. C'est bon. Merci. Au niveau de l'article 123, vous dites, on devrait faire passer le délai de 45 jours à 90 jours. Pourquoi? Bien, je comprends qu'il y aurait plus de délais, mais après... si quelqu'un ne l'exerce pas au 90e, il y a-tu des... Je vais reprendre. Est-ce que vous avez fréquemment eu connaissance de gens qui sont arrivés, le 47e ou le 50e jour, vous dire : À 90, on va moins en échapper, entre guillemets, là?

M. Audy (Patrick) : Bien, en fait, les normes, pour les gens qui sont syndiqués, c'est souvent 30 jours parce qu'il y a une organisation syndicale qui est là pour les représenter. Les gens qui n'ont pas d'organisation syndicale, qui n'ont pas de représentation de côté-là, souvent, la méconnaissance de la loi rallonge les délais effectivement, parce que les gens ne seront pas proactifs. Ils n'ont pas de représentant syndical dans leur milieu de travail qui peut facilement les éduquer, ce qui est notre rôle un peu, nous, comme organisation syndicale.

Puis, pour les raisons qu'on a invoquées aussi dans notre mémoire, c'est que la loi est peu connue. À très forte probabilité, les gens, en plus, pensent que certaines infractions sont la norme et que c'est la loi. Donc, on pense que de rallonger les délais permettrait quand même aux gens de prendre plus de temps pour s'informer, là.

M. Picard : Vous avez dit aussi avec beaucoup de justesse, parce qu'on l'a entendu il y a quelques... lors de précédentes auditions, là, il y a un travail de promotion à faire auprès des employés, puis beaucoup d'employés ont peur de revendiquer leurs droits, puis souvent ils ne les connaissent pas, puis souvent les gens qui travaillent à ces normes-là, c'est des étudiants, des gens qui rentrent sur le marché du travail. Ça fait que moi, je pense qu'il y a un travail de promotion pour expliquer aux gens leurs droits puis indiquer qu'au Québec il y a des normes minimales qui doivent être respectées.

Avez-vous un point de vue sur les pourboires, qu'ils soient partagés ou... si vous n'avez pas de point de vue, ce n'est pas grave, là. Je sais que ce n'est pas votre domaine, là, mais c'est parce qu'on a entendu ça il y a quelques...

M. Audy (Patrick) : Bien, nous, on en représente quand même, des gens à pourboire. Nous, ce qu'on invoque, c'est que ce soit vraiment inclus plus pour leur régime de retraite puis... Il y avait-u autre chose? C'est vraiment plus pour l'inclure au régime de retraite, là. Pour le partage, nous, ça ne me semble pas être un enjeu pour les gens qu'on représente pour l'instant, mais c'est surtout les employés de la SEPAQ, qui sont à pourboire actuellement, là.

M. Picard : O.K. Merci beaucoup. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député. Merci également, Mme Rousseau, MM. Audy et Arruda, pour votre contribution aux travaux de la commission.

Et je suspends celle-ci quelques instants afin de permettre au prochain groupe de prendre place.

(Suspension de la séance à 14 h 39)

(Reprise à 14 h 41)

La Présidente (Mme Richard) : Nous accueillons maintenant la Fédération interprofessionnelle de la santé. Mesdames monsieur, bienvenue à l'Assemblée nationale. Mme Bédard, je pense que c'est vous qui allez faire la présentation. Peut-être nous présenter également les personnes qui vous accompagnent, et vous avez un temps maximal de 10 minutes pour faire votre présentation. Par la suite suivra un échange avec les parlementaires. Et je vous cède la parole, Mme Bédard, et, encore une fois, bienvenue à l'Assemblée nationale.

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)

Mme Bédard (Nancy) : Donc, Mme la Présidente, Mme la ministre, Mmes, MM. les députés, merci beaucoup de cette invitation aujourd'hui à cette commission parlementaire. Donc, effectivement, je vais vous présenter les gens qui m'accompagnent. Donc, à ma droite, Sonia Mancier qui est présidente du secteur privé FIQ; conseillère syndicale, aux côtés de Mme Mancier, Suzanne Prévost; j'ai Me Bélanger, ici, qui est avocat à notre équipe juridique à la fédération; et Shirley Dorismond, qui est vice-présidente à l'exécutif de la FIQ, qui est en charge du secteur sociopolitique et condition féminine.

Donc, on est heureux ici de venir aujourd'hui pour vous partager l'analyse du projet de loi qui vise à modifier la Loi sur les normes du travail. Nous allons le faire avec notre lunette, bien sûr, des 75 000 professionnels en soins qu'on représente et surtout sur la lunette de 90 % de femmes qui font partie de notre organisation syndicale.

Donc, tout d'abord, Mme la Présidente, nous souhaitons souligner les points positifs qui, à notre sens, constituent des avancées pour nos membres, qui sont, comme je le disais tout à l'heure, à 90 %, des femmes. Donc, l'intégration de la violence conjugale comme motif d'absence, la définition inclusive de la notion de proche aidant et l'inclusion du harcèlement sexuel dans la définition de l'article 81.18 sont, pour nous, effectivement, de très bonnes avancées. Vous le savez, la doctrine et la jurisprudence reconnaissent déjà le harcèlement sexuel comme étant une conduite vexatoire et donc couverte par l'article 81.18 de la loi, mais nous croyons qu'à des fins de sensibilisation au harcèlement sexuel en milieu de travail le législateur pose effectivement un très bon geste en faisant mention explicitement de cette forme de harcèlement. Cependant, nous croyons qu'il aurait pu aller plus loin dans ses démarches de sensibilisation en libellant un article spécifique sur le harcèlement sexuel et en imposant aux entreprises de mettre sur pied des mesures plus proactives pour les inciter à lutter contre le harcèlement sexuel.

Pour le reste de la réforme sur les normes du travail, bien, je ne suis pas la seule qui va l'avoir dit ici, mais, considérant qu'elle a été, à maintes reprises, présentée comme une grande mesure de conciliation famille-travail-études, bien, l'adoption de ce projet de loi qui doit aussi... et qui doit avoir pour but de donner plus de temps aux familles, bien, pour nous, on pense qu'elle aurait pu effectivement aller beaucoup plus loin. On ne peut pas penser, pour nous, que les professionnels en soins bénéficieront d'une meilleure conciliation famille-travail-études, si on continue de leur imposer d'effectuer des quarts de travail à temps supplémentaire obligatoire sur une base régulière.

On croit fermement que la Loi sur les normes du travail peut être une occasion à saisir pour changer la pratique actuelle et atténuer la crise que vivent les professionnels en soins depuis, notamment, le déploiement du projet de loi n° 10. En effet, pour nous, il est essentiel d'amender l'exception comprise au dernier alinéa de l'article 59.0.1. Juste pour vous dire, en 2014 et 2015, 4,5 millions d'heures de temps supplémentaires ont été effectuées par les infirmières québécoises, et là je ne vous parle pas des infirmières auxiliaires ni des inhalothérapeutes. C'est donc réellement devenu un mode de gestion. Le nombre d'absences d'invalidité et de diagnostics d'ordre psychologique connaît une hausse considérable, et je suis convaincue que vous le savez. *Le Journal de Montréal* rapportait, en 2017, qu'elles ont augmenté de 47 % au CISSS de l'Estrie, 37 % au CUSM et 31 % au CISSS de la Montérégie-Est, juste pour vous nommer que ces derniers.

Nous sommes donc très inquiets pour nos membres qui donnent tout ce qu'elles peuvent sur le terrain, et, même si je sais que les professionnels en soins font vraiment un travail remarquable pour y arriver, pour arriver à donner le meilleur des soins à la population, je ne peux pas m'empêcher et notre organisation ne peut pas s'empêcher d'être très préoccupée, oui, pour la qualité des soins, mais pour cette situation qui se dégrade d'année en année.

Donc, la littérature aussi est assez claire à l'effet que le temps supplémentaire et le nombre d'heures de travail par semaine ont un impact significatif sur le nombre d'erreurs commises. Les travaux de Christian Rochefort de l'Université de Sherbrooke révèlent qu'il y a une corrélation entre le recours systématique aux heures supplémentaires et le risque de mortalité en milieu hospitalier. Puis là je vous fais fi de toutes les zones grises sur les erreurs, accidents, incidents, et tout ça, là, mais le risque de mortalité est quand même, là, un élément majeur.

La situation est extrêmement préoccupante, et nous croyons vraiment que le législateur peut contribuer, par l'amendement à la Loi sur les normes du travail, à changer la pratique actuelle. Donc, l'exception du dernier paragraphe de l'article 59.0.1 établit qu'une salariée ne peut refuser de travailler, si ce refus va à l'encontre de son code de déontologie. Les employeurs avancent constamment qu'en vertu de leur code les professionnels en soins ont l'obligation d'assurer la continuité des soins et traitements, et je pense qu'au niveau du temps supplémentaire obligatoire, vous nous avez entendus, à maintes reprises, dénoncer ce mode de gestion; à maintes reprises, dire que les employeurs se servaient du code de déontologie comme arme contre les professionnels en soins pour les retenir au travail des heures et des heures. Mais ce même code leur impose aussi de s'abstenir d'exercer leur profession lorsqu'elles sont dans un état susceptible de compromettre la qualité des soins et des services qu'elles dispensent. L'exception prévue à l'article 59.0.1 ne tient pas compte de cette dernière obligation déontologique. Donc, dans l'obligation déontologique, l'employeur se sert juste d'un élément du code, mais fait fi du deuxième élément et met énormément de pression au salarié qui voudrait, si on veut, s'en prévaloir.

Pour toutes ces raisons, on croit qu'il est essentiel de modifier l'exception comprise au paragraphe 59.0.1. Nous recommandons donc de le modifier de la façon suivante : Lorsqu'il y a danger immédiat pour la vie, la santé et la sécurité des travailleurs ou la population, un risque de destruction ou de détérioration grave des biens immeubles ou autre cas de force majeure, la salariée doit aviser son supérieur immédiat au moins une heure avant de manifester son refus, de son incapacité ou de son impossibilité de poursuivre sa prestation de travail au-delà des périodes prévues au présent article. De cette manière, nos professionnels en soins ne seront plus confrontés à choisir entre deux obligations déontologiques susceptibles d'engager leur responsabilité.

Dans un contexte de révision de loi des normes, conciliation travail-famille-études, et pour la santé des professionnels en soins, et pour la qualité des soins offerts aux usagers, nous ne pouvons plus tolérer cette situation et nous demandons au législateur de faire un pas de plus. Même Mme Lucie Tremblay, présidente de l'OIIQ, rapportait, dans une entrevue en février dernier, que le temps supplémentaire obligatoire semblait être quelque chose d'assez répandu, alors qu'on ne devrait y recourir qu'en situation d'exception. Les horaires de travail, ça se planifie, puis c'est à l'employeur de le faire et de trouver des solutions. Nous partageons complètement l'analyse de Mme Tremblay dans cette perspective... et c'est dans cette perspective, excusez-moi, que s'inscrit notre recommandation. La responsabilité de combler un horaire et d'éviter les ruptures de services revient à l'employeur.

Et finalement, pour revenir à l'engagement de la ministre d'améliorer la conciliation famille-travail, nous rappelons au gouvernement que le maintien de l'exception, telle que comprise à l'article 59.0.1, prive les 75 000 professionnels en soins que nous représentons d'une réelle amélioration de la conciliation famille-travail.

Sur ce, je succède la parole à Sonia Mancier, présidente de la FIQ-Secteur privé, qui pourra vous entretenir des modifications qui ont un impact plus direct sur les conditions de travail des travailleuses des établissements privés.

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Mme Mancier.

• (14 h 50) •

Mme Mancier (Sonia) : Bonjour à tous. FIQ-Secteur privé est une fédération qui regroupe environ 1 600 professionnels en soins qui travaillent dans les établissements privés et privés conventionnés.

Il faut comprendre que les enjeux des travailleuses dans les établissements privés diffèrent de ceux qui sont liés au réseau public. Les conditions de travail diffèrent également de celles du réseau public, mais diffèrent aussi grandement d'un établissement à l'autre. Par exemple, elles n'ont pas toutes accès à un régime de retraite ou à un régime d'assurance collective. Bref, dans bien des cas, leurs conditions de travail sont assez près du contenu de la Loi sur les normes du travail.

D'abord, nous souhaitons aborder les modifications proposées à l'article 69. Trois semaines de congé annuel après cinq ans de services étaient nettement insuffisantes, et, comme l'a annoncé Mme la ministre, il était nécessaire de proposer davantage pour offrir du temps de qualité aux familles. Nous considérons cependant que trois semaines, après trois de service, n'est pas un changement très substantiel.

Le congé annuel est un temps de repos et de récupération pour les travailleuses. La lourdeur actuelle de la tâche des professionnels en soins implique le besoin d'un réel temps d'arrêt pour que les travailleuses puissent se reposer. De plus, l'engagement du gouvernement d'offrir plus de temps en famille devrait s'appliquer à toutes les familles. Nous croyons que les modifications apportées auraient un effet bien plus considérable et seraient plus inclusives si le projet de loi proposait d'offrir quatre semaines de congé annuel à toutes les salariées bénéficiant d'un an de service continu, comme cela est le cas pour la majorité des employés du gouvernement.

Nous saluons, aux articles 79.1 et 79.7 du projet de loi, la reconnaissance de deux journées de maladie ou de deux journées de responsabilité familiale payées. Cependant, pour nous, cela demeure insuffisant. Dans le secteur privé, les postes à temps partiel sont vraiment nombreux. Cela place les travailleuses dans une situation précaire. Certaines d'entre elles doivent même occuper deux emplois pour subvenir à leurs besoins de base. Nous croyons que, pour favoriser la conciliation famille-travail-études, il faut rehausser le nombre de journées rémunérées aux banques de congés de maladie et celles de responsabilité familiale. C'est pourquoi nous recommandons que la Loi sur les normes du travail offre un total de 10 jours de congé payé pour maladie et responsabilité familiale.

Mme Bédard (Nancy) : Donc, en conclusion, bien, c'est sûr que nous souhaitons porter à l'effet que, 15 ans après les derniers amendements puis potentiellement un autre 15 ans à venir avant les prochains changements, c'est vrai qu'on

s'attendait à beaucoup plus. On croit que le gouvernement a une véritable occasion à saisir pour faire une différence pour les familles aujourd'hui, mais dans les années futures, et on espère juste qu'il saura vraiment saisir cette occasion. Bien qu'il ne soit pas tout à fait à la hauteur de nos attentes, nous souhaitons vraiment que ce projet de loi puisse être adopté avant la fin des travaux de la présente session car il constitue tout de même une avancée pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses du Québec. Merci.

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Nous allons débiter les échanges. Mme la ministre, vous avez la parole.

Mme Vien : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Je me prends une petite note vite faite. Mme Bédard, bienvenue. Bonjour à vous tous. D'abord, d'entrée de jeu, vous souhaiter, bien sûr, une chaleureuse bienvenue et vous dire à quel point aussi on voit tous les jours, soit nous ou soit des gens dans notre entourage, à quel point les membres que vous représentez font un travail extraordinaire, puis je tenais à le dire ici.

Deuxième des choses, vous savez, quand on présente un projet de loi comme celui-là, ce n'est pas facile puis ce n'est pas évident. On est mû par un désir de... par un objectif, par une vision. Nous, ce qu'on veut, vous l'avez bien dit, vous l'avez dit à quelques reprises, donner du temps aux familles, donner du temps de qualité aux familles, permettre aux membres de cette famille-là de pouvoir rencontrer les aléas de la vie puis puissent effectivement rebondir rapidement, s'occuper d'un enfant, d'un parent malade, etc., puis prendre du temps pour eux aussi, s'ils en ont besoin.

Le défi qu'on a, Mme Bédard, c'est toujours de trouver l'équilibre, hein, l'équilibre entre... c'est comme je disais un peu plus tôt à M. Audy, de trouver l'équilibre entre comment on fait pour donner de meilleures conditions de travail à des personnes qui travaillent sous des normes qui sont minimales, donc les normes du travail, comment on fait ça et qu'en même temps on vienne dire à nos employeurs, aux petites entreprises... de mémoire c'est quelque chose comme 80 % ou 85 % des entreprises au Québec qui sont des PME, donc qui ont une capacité, capacité financière, capacité de payer dont il faut prendre compte quand on rédige un projet de loi comme celui-là.

Vous avez rigoureusement raison quand vous dites : Il y a des grands espaces-temps entre la mise en place, la première création de la Loi sur les normes du travail et les quelques modifications qu'on a faites. C'est vrai de dire qu'il y a eu des grands espaces-temps entre chacun des gestes posés, mais il faut le faire avec sérieux et avec rigueur.

Alors, moi, je pense qu'on arrive avec une pièce législative... Vous nous dites : On aurait pu faire plus. Mais les gens du patronat, eux autres, il y a deux semaines, ils me disaient : Vous allez bien trop loin. Puis la Fédération des chambres de commerce puis d'autres organisations disent, parallèlement... Je ne me souviens pas du groupe, mais qui me disait, entre autres, sur le harcèlement psychologique, vous me corrigez si je me trompe, me disait : Vous n'avez pas besoin de jouer là-dedans, là, c'est déjà compris dans la loi, là. Tu sais, pourquoi vous en ajoutez, là? Bon, tu sais, il faut faire les arbitrages, là.

Ça fait que je ne suis pas en train de vous dire qu'on n'a pas de la difficulté, ce n'est pas que je vous dis. Je vous dis qu'il faut arriver avec une pièce, un projet de loi qui va nous mettre au bon endroit. Et, compte tenu des observations que vous nous faites, mais compte tenu aussi des observations que d'autres groupes nous font puis qui sont un peu a contrario par rapport aux vôtres, je me dis : On est peut-être, quelque part, à la bonne place.

Ceci étant dit, vous savez, les normes du travail, ce sont comme des normes minimales. Pouvez-vous nous parler de votre fédération interprofessionnelle de la santé du... Vous, madame, c'est la FIQ, F-I-Q, hein, Mme Bédard?

Mme Bédard (Nancy) : Oui.

Mme Vien : Comment ça se ventile? Est-ce qu'il y a beaucoup de membres de chez vous — ou peut-être qu'il n'y en a pas du tout — qui sont au salaire minimum ou qui sont régis par les normes minimales du travail? Peut-être que madame aussi... Peut-être nous démêler, là, parce que ce n'est pas nécessairement toujours clair pour nous, là.

Mme Bédard (Nancy) : O.K. Bien, tout d'abord, après ça, je vais passer la parole à Sonia, mais on a 75 000 professionnels en soins, dont 1 600 qui sont au secteur FIQ privé, 1 600. Plusieurs d'entre eux sont effectivement dans une convention collective, là, qui est conventionnée comme le reste du secteur public, mais elle a quand même des membres qui sont au privé, privé.

C'est sûr que ce que je vous ai demandé et ce qu'on a demandé, notamment au niveau du temps supplémentaire obligatoire, vous comprendrez que ça, ça touche les 75 000 professionnels en soins qu'on représente. Et, pour nous, il y a vraiment là une pièce qui manque dans la révision sur les lois et qui serait drôlement importante. Pour le reste, je vais laisser Sonia, là, au niveau de votre question plus précise, vous répondre sur le nombre de membres qui sont au privé et qui seraient plus au niveau des normes ou en dessous des normes.

Mme Mancier (Sonia) : Au niveau de la Fédération interprofessionnelle du Québec, secteur privé, effectivement, elle regroupe à peu près 1 600 membres aujourd'hui. Un certain nombre, une grosse partie de ces membres, en gros, 1 400, 1 500 membres, font partie déjà des établissements, ce qu'on appelle privés conventionnés et qui sont sous la gouverne de la convention collective actuelle. Donc, vous voyez qu'il reste très peu de membres.

C'est clair que c'est une fédération qui est amenée à grandir, donc on est obligés de prendre cette question au sérieux. Et je ne vous cache pas qu'avec le contexte politique et l'arrivée du privé au niveau du réseau, c'est clair, cette fédération va grandir, et elle commence déjà à prendre un petit peu de place. Elle est officielle depuis le 15 mai, au niveau de son inscription, donc voilà.

Mme Vien : Parfait. On ne vous a pas entendues sur les agences de placement, hein? Est-ce que c'est un sujet qui vous interpelle dans vos organisations?

Mme Bédard (Nancy) : Alors, pour les agences de placement, ce que je pourrais vous dire, c'est que nous, notre prétention, c'est : Quand il y a des professionnelles en soins qui proviennent des agences, qui travaillent dans les établissements de santé, bien, elles sont comme incluses dans notre unité d'accréditation pour cette journée. Donc, elles bénéficient des mêmes conditions de travail avec lesquelles les gens où elles viennent travailler sont rémunérés ou les conditions qu'elles ont pour travailler.

Alors, considérant ça, au niveau des agences de placement et de mon organisation, on n'est pas à la même place que d'autres organisations, si vous voulez, là.

Mme Vien : Bien, merci beaucoup. Merci. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Richard) : Merci beaucoup, Mme la ministre. Nous allons maintenant du côté de l'opposition officielle, et je cède la parole au député de Beauharnois et porte-parole en matière de travail pour l'opposition officielle.

M. Leclair : Merci, Mme la Présidente. Alors, Mme Bédard, mesdames messieurs, bonjour et bienvenue, toujours intéressant.

Écoutez, je vous apporterais à votre recommandation 8, là. C'est la première fois que je l'entends, celle-là, puis je vous laisserais vous expliquer, vu que vous aviez peu de temps. Vous parlez des congés, que vous aimeriez que ça soit traité d'une façon indépendante, lorsque c'est pour responsabilité familiale, par rapport au congé de maladie. Alors, j'aimerais comprendre un peu votre vision face à ça et les problématiques que ça peut causer ou engendrer.

• (15 heures) •

Mme Bédard (Nancy) : Bien, c'est-à-dire que nous, ce qu'on souhaite, c'est que... On a demandé 10 jours, finalement, qu'ils soient pris soit pour responsabilité familiale ou congé maladie, donc qu'il n'y ait pas de discrimination, là, entre un ou l'autre, mais on en faisait une demande globale. Cependant, si on ne tient pas compte de ça et qu'on souhaite garder deux jours, tel que le projet de loi le spécifie, bien, ce qu'on souhaite, minimalement, c'est qu'il y ait au moins deux jours pour congé maladie puis deux jours pour congé familial. Pourquoi? Parce qu'on ne veut pas que ça devienne un choix. On le sait, là, je représente 90 % de femmes, et souvent, hein, on a quand même une charge importante au niveau de nos enfants, ce qui fait que, si on prend nos congés de maladie, nos deux jours de congé pour maladie, on les prend pour nos responsabilités familiales, bien, je peux vous dire qu'on va se présenter au travail souvent malade et dans un contexte où, parfois, on aurait besoin de ne pas se présenter au travail. On va les monnayer, là, pour nos congés familiaux, c'est clair.

Et nous, notre prétention, c'est de dire : Bien, c'est un avantage aussi pour l'employeur, puis là je vais y aller sur le 10 jours en tout, plus les employeurs connaissent d'avance... Et on sait qu'un besoin minimal, dans une année, peut être au moins 10 jours pour un des deux, bien, c'est pour l'employeur quelque chose de positif de pouvoir savoir à l'avance, si on veut, quand on doit s'absenter, que le fait, du matin même, de s'apercevoir que la personne doit requitter parce qu'elle n'est pas en mesure de faire son travail ou qu'elle ne se présente pas puis qu'elle le sait soit la veille, tard, ou le matin même.

M. Leclair : O.K. Si je comprends bien, là, parce que je ne suis pas sûr, sûr que je vous suis, donc, si je comprends bien, vous, dans vos conventions collectives, vous avez déjà des banques de congés.

Mme Bédard (Nancy) : Oui.

M. Leclair : Là, ce que vous nous dites, c'est que, si les normes du travail ajoutent deux jours... vous en souhaiteriez 10, mais, s'ils en ajoutent deux, que ceux-là ne fassent pas partie de ces banques de congés là.

Mme Bédard (Nancy) : C'est-à-dire que, non, je ne fais pas l'amalgame avec nos conventions collectives, là, mais on a quand même quelques centaines «FIQ-Secteur privé», là, dans nos privés, privés, là, qui, eux, bénéficieraient clairement de cette avancée-là. Donc, ça, c'est important, et, en même temps, bien, c'est comme une logique aussi, là, pour tous les travailleurs et les travailleuses, là, qu'on souhaiterait, là. Mais, pour nos conventions collectives à nous, au niveau, là, de congés maladie, on a quand même, là, quelques jours qui sont pour des motifs personnels qu'on peut entrer, là, sur des raisons familiales. Donc, il faut faire la différence entre les deux.

M. Leclair : O.K. Je reviens à votre recommandation numéro 6. Vous dites que les employeurs, les patrons utilisent toute la forme... lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé d'un patient, qu'on est obligé de faire du temps supplémentaire, vous dites que ça fait déjà partie, quelque part, là, c'est déjà inscrit, mais ce n'est pas inscrit dans les normes du travail. Donc, eux l'utilisent à bon escient pour leur cause, et vous, de votre côté, vous sembliez dire : Nous aussi, ça existe si on met en danger les patients. Est-ce que ça existe quelque part ou vous voulez le voir inscrit dans les normes parce que ça n'existe pas dans votre contexte à vous, si un employé pourrait mettre à risque ou à péril la vie d'un patient?

Mme Bédard (Nancy) : Alors, c'est-à-dire qu'on a... nous, on est liés par un code de déontologie. Donc, dans les normes du travail actuelles, on fait le lien avec le code de déontologie, donc on vient parler de quand quelqu'un peut faire un refus de faire du temps supplémentaire. Cependant, on vient dire que ce n'est pas le cas si vous êtes lié par un code de

déontologie. Alors, nous, on est liés par un code de déontologie, mais, avec juste cette phrase-là, qui est là depuis des années, l'employeur actuel se sert de ça, d'un article de notre code de déontologie, qui dit qu'on ne peut pas quitter sans s'assurer d'une relève, si la relève n'est pas là. Cependant, ce même code de déontologie vient dire que, s'il y a un danger, si je ne me sens pas apte à travailler, tel qu'on vous suggère de l'écrire, je pourrais aussi aviser mon employeur puis dire que je ne peux pas faire du temps supplémentaire obligatoire. Sauf que, dans la vie, depuis des années, l'employeur se sert comment de notre de déontologie, sous l'article du fait qu'on doit, pour la continuité des soins, rester au travail?

Donc, ce qu'on demande au législateur, Mme la Présidente, c'est vraiment de dire : Maintenant, pour essayer... Parce qu'on le sait, que c'est un fléau puis c'est un mode de gestion. Donc, on a une occasion à saisir pour dire : On va clairement, quand même, donner une mesure pour venir donner un appui aux professionnels en soins sur un élément de leur code de déontologie qui va faire en sorte qu'il va être clairement... le message va être clair que cet article-là est aussi important pour qu'une professionnelle en soins dise : Bien, moi, je ne peux pas rester au travail dans ce cas x là. Donc, oui, le code de déontologie a des mesures qui permet ça, mais considération que l'employeur s'en sert juste sur un côté, bien, ce qu'on aurait apprécié du législateur, c'est venir de préciser : Voici dans quel cas quelqu'un pourrait dire : Je ne ferai pas de temps supplémentaire obligatoire.

Puis, vous savez, là-dessus, pourtant, cet article-là, qui vient dire dans le projet de loi qu'on doit rester au travail si jamais la vie de quelqu'un est en danger, il est là pour tout le monde. Cherchez-moi du monde dans la vie qui font autant de temps supplémentaire obligatoire que les professionnels en soins, il n'y en a pas. Donc, pourtant, cet article-là est bon pour tout le monde. Donc, ça veut dire qu'il y a un élément majeur, puis il faut venir donner des conditions à ce groupe de personnes là, qui, elles, ne sont pas traitées... et n'ont pas le droit de faire valoir des éléments qui, finalement, sont conférés presque uniquement à elles.

M. Leclair : O.K. Puis dites-moi donc, les gestionnaires, là, qui forcent les gens à faire du temps supplémentaire, on le voit, que c'est un fléau, là, vous n'avez pas besoin de nous le redire aujourd'hui, je pense que c'est évident, ça, depuis quelques années, ils se basent sur quoi pour l'utiliser, là, cette clause obligatoire là? Ils prennent toujours cette forme-là, cette phrase-là, dans votre code de déontologie puis que ça soit la faute de manque de personnel, c'est ça qui en ressort tout le temps? Je veux vous entendre.

Mme Bédard (Nancy) : Malheureusement, oui. Alors, il y a 10, 15 ans, on a commencé à avoir du temps supplémentaire obligatoire par exception. Mais aujourd'hui, par réforme, par coupures, par austérité, je vous dirais, je vais tout mettre ça là, les employeurs, puis notamment la dernière réforme, bien, on n'a pas fait de planification de main-d'oeuvre, puis je vous dirais que c'est rendu tellement gros qu'il y a moins d'humains, hein, derrière les horaires de travail, donc ce qui fait qu'on est beaucoup informatisés, on a vraiment un problème à ce niveau-là, et là on a remis la charge sur l'horaire de travail... et de s'assurer qui va travailler, sur la professionnelle en soins, et ça devient... et c'est vraiment un élément qui... C'est aux employeurs de s'assurer qu'il y ait des gens à l'horaire, de faire les horaires. On est dans le prévisible. La journée où on va être dans du temps supplémentaire qui ne sera pas... qui va être sur des exceptions de dernière minute, je ne serai même pas en train de vous en parler.

Aujourd'hui, un employeur, quand tu ne fais pas de planification de main-d'oeuvre pendant deux, trois ans, quand tu fais plutôt des coupures, quand tu retiens des centaines de postes, bien, on se retrouve à ne pas être capable de mettre des gens à l'horaire sur des manques, sur des besoins qu'on pourrait planifier des semaines et des mois d'avance.

Alors, je suis obligée de vous dire que, malheureusement, c'est un mode de gestion, et, aujourd'hui, si on veut vraiment forcer les employeurs à changer de courant, puis à revenir à il y a comme 15, 20 ans, et à avoir cette obligation-là, qui leur est conférée, de s'assurer de mettre des gens au travail, et de confiner un horaire de travail adéquat pour le service qu'on a à rendre, bien, je pense que de légiférer en ce sens-là serait un message extrêmement important. Je ne dis pas que c'est le seul levier, mais, à un moment donné, quand on fait une réforme de cette... avec une loi comme ça, on ne peut pas dire qu'on fait fi de cette réalité-là, et que le législateur ne devrait pas mettre un élément majeur pour qu'on soit capables vraiment de délimiter à qui revient la tâche et le fardeau de faire des horaires de travail puis de s'assurer que, dans un établissement, on a des gens pour soigner les patients.

M. Leclair : Mais si je vous comprends bien, si vraiment, dans votre code de déontologie, on utiliserait cette phrase-là lorsque c'est nécessaire, là, on n'aurait pas de problème avec ça. Tu sais, même si nous, on vient l'ajouter dans les normes, justement, pour protéger, se dire : Là, on va mettre à risque et à péril des patients, j'entends bien aussi dire qu'il n'y a aucune infirmière au Québec, que si ça serait vraiment le cas pour un cas spécifique de la vie d'un de ses patients, les gens accepteraient de rester deux, trois heures, pour dire : Bien...

Mme Bédard (Nancy) : Absolument, absolument.

M. Leclair : Tandis que là on comprend très bien que c'est un amalgame d'inconduites ou de mal gestion qui nous apporte à utiliser ce terme-là. Bien, je pense que c'est tout le temps que j'avais. Je vous remercie beaucoup.

La Présidente (Mme Richard) : Il vous restait encore 20 secondes, M. le député.

M. Leclair : 20 secondes? Bien, si vous voulez vous défouler, je vous le laisse, ma chère dame.

Mme Bédard (Nancy) : Mais vous avez raison. Alors, je pense que ça prend ça, un message fort, puis on va changer le cours des choses avec des leviers comme ça.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, merci beaucoup. Et je cède la parole maintenant au député des Chutes-de-la-Chaudière, porte-parole pour le deuxième groupe d'opposition en matière de travail.

M. Picard : Merci. Merci, mesdames et monsieur. Je poursuis un petit peu là-dessus, mais, vous l'avez bien dit, c'est avant tout un problème de gestion. Est-ce qu'il y a une pénurie d'infirmières au Québec ou il y a une pénurie de postes pour les infirmières au Québec?

• (15 h 10) •

Mme Bédard (Nancy) : J'aimerais beaucoup vous répondre. Le problème, c'est qu'on n'est pas capables d'avoir des données là-dessus. Et d'être capables de dire combien il manque d'effectifs, au fait, là, bien, c'est très, très difficile parce qu'actuellement il y a beaucoup de postes qui sont retenus, qui ne sont pas affichés. On a 60 %, je dirais, 70 % de nos infirmières auxiliaires qui sont à temps partiel, 50 % de nos infirmières qui sont à temps partiel. Puis là je ne suis pas embarquée dans l'exception du volontariat, est-ce que tout le monde veut des temps complets, pas du temps complet. Moi, je fais une tournée provinciale actuellement, là, la plupart des gens, 90 % me disent qu'ils veulent des temps complets, puis, à 99 %, ils veulent des temps complets s'ils ne font pas du temps supplémentaire. Alors, voilà la vraie réponse. Malheureusement, j'essaie de savoir puis on essaie de trouver les données, mais, avec toutes les réformes des dernières années, les systèmes informatiques ne se parlent pas, les employeurs ne sont pas capables de nous sortir 100 % des données. Alors, l'écart réel, au final, comment il manquerait de main-d'oeuvre si on faisait un réel exercice de planification, avec des rehaussements de postes, et on affichait l'ensemble de nos postes, ça, je ne suis pas capable de vous le dire encore. On tente de le faire, on est en négociation locale actuellement, donc les équipes sont affairées à travailler sur ce dossier, mais aujourd'hui je ne suis pas encore en mesure de vous répondre.

M. Picard : O.K., merci. Là, autre sujet. Tantôt, on a abordé les agences de placement, là, mais, au niveau... Vous avez dit... Disons une infirmière qui n'est pas là une journée, cette dame-là est à l'échelon 12. Si une infirmière d'une agence de placement vient travailler, puis, disons, c'est une jeune qui débute dans sa carrière, quel salaire elle va recevoir? Est-ce qu'elle va recevoir le salaire de la personne qu'elle remplace ou elle va recevoir le salaire selon son niveau d'expérience? Est-ce qu'elle va avoir l'échelon 2, 3 ou 12? Parce que ça fait plusieurs jours, puis on entend toutes sortes de choses, là. Puis je voudrais avoir... Tantôt, vous avez dit : Elle va avoir le salaire de la personne remplacée. Puis je voudrais vraiment clarifier ça dans mon esprit.

Mme Bédard (Nancy) : Je me suis potentiellement mal faite comprendre parce que, la plupart du temps, on ne sait pas qui on remplace. On va se le dire, là, en partant, là, parce qu'il y a tellement de besoins que, même à ce niveau-là, on ne le sait pas.

Les règles, c'est que, si cette personne-là a quatre ans d'expérience, on a des règles, dans la convention collective, qui vient dire : A tant d'expérience, on devrait être à tel échelon. Donc, cette personne-là devrait avoir le salaire de l'échelon où elle est rendue avec son expérience qu'elle a. Alors, ça, c'est notre prétention. Est-ce que je peux toutes les suivre? Est-ce que je suis en mesure de tout vous dire que toutes les professionnelles en soins qui se déplacent, qui viennent travailler la journée, ou les semaines, ou les mois, ou l'année, parce qu'il y en a qui viennent à l'année dans le même établissement, elles sont tous régies de la même façon? Je ne suis pas en mesure aujourd'hui, là, de vous dire ça. Mais nous, notre prétention, c'est à l'effet de dire que les professionnels qui émanent des agences, les semaines, les journées, les mois qu'ils travaillent dans un établissement, ils deviennent inclus dans l'unité d'accréditation pour laquelle ils travaillent. Donc, ça, il y a la négociation nationale, puis il y a les conventions collectives locales aussi parce que chaque établissement a aussi ses conventions collectives, là, des établissements. Alors, c'est notre prétention. Est-ce que tout est fait correctement? Ça, je ne pourrais pas vous dire que oui, actuellement.

M. Picard : O.K., c'est bon, merci. Autre sujet, vous demandez qu'il y ait un article spécifique sur le harcèlement sexuel. La jurisprudence dit que du harcèlement sexuel, c'est inclus dans le harcèlement psychologique. Donc, vous ne voyez pas que... Moi, je vois un danger de mettre un article différent parce que, si la personne fait un recours puis elle invoque le mauvais article, ça peut avoir des conséquences. Mais je voudrais vous entendre, là. Je ne suis pas fermé, là, mais j'essaie de voir le plus... d'avoir un article spécifique lorsqu'on voit que la jurisprudence l'englobe, là. Mais allez-y.

Mme Bédard (Nancy) : Bien, c'est surtout un geste qui est très significatif, un message fort, un geste politique, un message politique qu'on demande parce que le harcèlement sexuel, si on avait un article qui soit bien confiné, ça permettrait aussi d'obliger les employeurs. Bien, nous, c'est notre prétention. Ce qu'on aimerait, c'est d'avoir des politiques qui sont vraiment spécifiques sur le harcèlement sexuel, d'abord, les règles qui régissent la violence, le harcèlement au sens large, hein? On sait que, parfois, on demande que ce soit des gestes répétitifs, alors là, on a toute une série d'éléments. Pour nous, le harcèlement sexuel, il y a un élément de plus aussi. C'est-à-dire que, si je me fais siffler après une journée, pourquoi ça me prendrait 34 jours pour être obligée de dire que c'est un geste qui est inacceptable, qui est vexatoire et qui est du harcèlement sexuel? Donc, c'est juste pour vous imager, là, c'est-à-dire qu'on a un message, on est contents, on le sait, que c'est inclus, mais là, à partir du moment où on vient dire que, maintenant, le harcèlement sexuel, c'est un élément qui est vraiment proscrit par la loi, bien, ça ferait le pont aussi pour s'assurer qu'on a des politiques particulières sur le harcèlement sexuel. Et, peut-être, la confusion dont vous avez peur, bien, il n'y en aurait plus de confusion. Donc, le message est dans les deux côtés. Et ça demande aussi... Ça demanderait aux employeurs des politiques majeures là-dessus. Puis, à mon avis, on devrait aussi différencier certains éléments pour qu'on n'ait pas, là, à vivre à maintes reprises un élément qui soit toujours, toujours répétitif avant de dire : Là, je vais prouver que c'était du harcèlement sexuel.

M. Picard : O.K. Merci. Merci, Mme la Présidente. Merci beaucoup.

La Présidente (Mme Richard) : Merci beaucoup, M. le député. Merci, mesdames monsieur, pour votre contribution à nos travaux.

Et je suspends la commission quelques instants afin de permettre au prochain groupe de prendre place.

(Suspension de la séance à 15 h 16)

(Reprise à 15 h 18)

La Présidente (Mme Richard) : Bonjour. Et nous recevons maintenant la Coalition pour la conciliation famille-travail-études. Bonjour, mesdames. Bienvenue à l'Assemblée nationale. Mme Lévesque, je pense que c'est vous qui allez faire la présentation. Parfait. Peut-être, en tout cas, dans un premier temps, nous présenter les personnes qui vous accompagnent. Par la suite, vous aurez un temps à votre disposition de 10 minutes, et suivra un échange avec les parlementaires. Donc, je vous cède la parole, Mme Lévesque.

Coalition pour la conciliation famille-travail-études

Mme Lévesque (Sylvie) : Merci beaucoup. Oui, effectivement, Sylvie Lévesque. Je suis une des porte-parole de la coalition. Et, non, je ne fais pas ça toute seule parce qu'on est quand même plusieurs à la coalition. Donc, il y a Johanne Jutras qui va faire aussi une partie avec moi, qui a été notre rédactrice du mémoire, et Annick Patriarca qui est co-porte-parole aussi de la coalition, qui va faire aussi une partie. Ça fait qu'on va essayer quand même de faire dans les 10 minutes, inquiétez-vous pas, même si on est trois.

Donc, d'entrée de jeu, les membres de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études remercient la Commission de l'économie et du travail de les avoir invités à participer aux consultations particulières sur le projet de loi n° 176. La coalition représente près de 2 millions de femmes et d'hommes au Québec. Elle est composée des principales organisations syndicales québécoises et des organisations féministes communautaires et populaires oeuvrant à l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleuses, des travailleurs, des parents étudiants ainsi que des personnes proches aidantes.

Bien que la coalition reconnaisse certaines avancées dans le projet de loi, elle s'attendait à ce que le gouvernement en fasse davantage pour les familles et les personnes proches aidantes. En effet, nous espérons une réforme plus généreuse à leur égard depuis très longtemps. Rappelons que la Loi sur les normes du travail fixe les conditions minimales du travail et qu'elle est fondamentale pour 60 % des travailleuses et travailleurs qui ne sont pas syndiqués. La coalition déplore que les modifications proposées à la Loi sur les normes du travail soient faites en dehors d'un plan complet en conciliation famille-travail-études. Nous craignons que le morcellement des diverses mesures annoncées par le projet de loi ainsi que celui sur le projet de loi n° 174, visant principalement à assouplir le Régime d'assurance parentale, qui, on pense, ne sera peut-être pas appelé en commission parlementaire — enfin il reste deux semaines, donc on attend impatiemment... un manque de vision globale de l'intervention gouvernementale.

• (15 h 20) •

La coalition considère que le gouvernement a raté une belle occasion de répondre adéquatement aux besoins des familles et des femmes. Une loi-cadre en conciliation famille-travail-études est toujours attendue afin de revaloriser le travail invisible effectué dans les familles et afin de permettre aux personnes d'assurer leurs obligations sans s'appauvrir. En effet, la coalition rappelle que la conciliation n'est pas un problème individuel et qu'il existe des solutions collectives.

Le gouvernement doit s'engager à promouvoir et à soutenir la conciliation travail-famille-études ainsi que les rôles et les responsabilités des acteurs dans tout le milieu de travail et d'études. Toutefois, la coalition reconnaît les efforts de précision et de bonification des conditions de travail des travailleuses et travailleurs proposées dans le projet de loi et salue un certain nombre de modifications proposées qui vont dans le sens nos demandes, notamment l'élargissement de la notion de parent comprenant le salarié qui agit à titre de proche aidant auprès des personnes sans lien de parenté, la réduction du nombre d'heures supplémentaires que l'employeur peut imposer et la suppression de 60 jours de service continu lors d'une naissance, d'adoption ou d'une interruption de grossesse. Et on avait aussi une autre liste dans le mémoire, mais, comme on a peu de temps, peut-être que dans la période de questions, on pourra revenir sur les autres points.

Je passe maintenant la parole à ma collègue Johanne, la rédactrice de notre mémoire, qui va nous présenter les principales recommandations.

Mme Jutras (Johanne) : Oui, alors, Mme la Présidente, j'aimerais attirer l'attention des membres de la commission à la recommandation 1, à la page 6 de notre mémoire, qui traite de l'étalement des heures de travail. Alors, la coalition a été surprise de constater que l'étalement des heures de travail n'a plus à être autorisé par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail. Elle craint que cet étalement devienne la norme alors qu'il devrait être exceptionnel afin d'assurer la conciliation travail-famille-études au sein des entreprises. Par ailleurs, la formulation de cet amendement laisse entendre que l'employeur pourrait convenir d'une entente avec un seul salarié. Qu'advient-il des autres salariés de l'entreprise? Y aurait-il des ententes différentes selon le statut d'emploi? Aussi, afin d'assurer une meilleure organisation collective du travail, la coalition propose de maintenir l'étalement des heures de travail autorisé par la Commission des normes, de l'équité, et de la santé et sécurité du travail, soit avec une personne ou plusieurs personnes,

en précisant toutefois qu'une semaine de travail ne pourrait excéder plus de 10 heures, la norme prévue effectivement par la loi ou les règlements.

Ensuite, voyons les recommandations 4, 5, 6 à la page 9 de notre mémoire qui concernent les vacances. Bien que la coalition reconnaisse une avancée sur la durée des vacances, nous considérons que la proposition est insuffisante puisque les vacances payées sont des éléments importants à considérer, surtout lorsque l'horaire quotidien de travail est surchargé et qu'il contribue aux difficultés de la conciliation, des responsabilités du travail, du rôle des proches aidants, de même que ceux des parents et des étudiants. Ainsi, la coalition propose plutôt trois semaines de vacances après une année de service continu, quatre semaines de vacances après cinq années de service continu et le cumul de 1,25 jour de vacances pour chaque mois travaillé avant la première... la fin de la première année de service continu.

Allons maintenant à la recommandation 7, à la page 11 de notre mémoire, qui concerne la rémunération des journées d'absence. Alors, à l'article 16, on prévoit la rémunération de deux jours de congé de maladie. Alors, on considère que cela est insuffisant car il y a plusieurs travailleuses et travailleurs malades qui vont au travail souvent au détriment de leur propre santé ainsi que de celle de leurs collègues. De plus, la Loi sur les normes du travail autorise les personnes salariées à s'absenter pendant 10 jours par année sans salaire pour des obligations parentales ou familiales. Alors, cela est particulièrement problématique pour les personnes qui travaillent au salaire minimum. En pratique, s'absenter du travail devient trop onéreux pour ces personnes qui ne peuvent évidemment pas se priver d'une journée ou de plusieurs journées de salaire. Donc, l'impact pour celles-ci sont très importantes, à la fois pour les personnes de même que pour leurs enfants dans un contexte, finalement, où ils sont déjà défavorisés au plan socioéconomique. Alors, pour ces raisons, la coalition propose que les 10 premières journées prises annuellement pour les congés de maladie et les congés pour obligations parentales ou familiales soient payées.

Finalement, j'aimerais revenir à la recommandation 2 de la page 7 de notre mémoire, qui concerne le nombre d'heures supplémentaires. Alors, la modification que le gouvernement propose à l'article 9 réduit de quatre à deux le nombre d'heures de travail que l'employeur peut imposer en heures supplémentaires. Alors, on considère que c'est insuffisant. Ce nombre devrait être réduit à seulement une heure puisque de longues heures de travail et des heures supplémentaires rendent la conciliation famille-travail-études très difficile. Ces personnes éprouvent d'ailleurs un sentiment de bien-être moindre et des cas de problèmes de santé mentale, tel que l'a démontré l'Institut national de la santé publique du Québec.

Alors, je vais maintenant passer la parole à ma collègue, Annick Patriarca, qui est également co-porte-parole de la coalition.

Mme Patriarca (Annick) : Merci. Donc, actuellement, rien dans la Loi sur les normes du travail ne stipule à quel moment un employeur doit remettre l'horaire de travail. Dans le projet de loi, on tente de remédier à la situation en mettant le fardeau sur les travailleuses et les travailleurs de refuser les heures de travail s'ils ou elles n'ont pas reçu leur horaire cinq jours à l'avance. Le droit de connaître à l'avance son horaire de travail est fondamental parce que les travailleurs et les travailleuses ne peuvent tout simplement pas organiser leur vie personnelle, familiale, scolaire sans savoir à l'avance quel sera leur horaire de travail. De plus, on observe beaucoup cette tendance à fournir l'horaire de travail moins d'une semaine à l'avance dans les domaines plus précaires, comme la restauration, l'hôtellerie et le commerce au détail. Le fait de pouvoir difficilement planifier les activités des proches aidants et familiales, ou même de devoir annuler celles qui ont été prévues, entraîne des frictions entre les conjoints et les enfants. Les employeurs doivent adopter une organisation du travail conséquente en transmettant l'horaire de travail au salarié.

Aussi, nous souhaitons... la coalition souhaite aussi une amélioration au niveau des jours fériés. Donc, il n'y avait rien de prévu, actuellement, dans le projet de loi, donc nous souhaitons ajouter une journée, soit le 26 décembre, pour qu'elle soit chômée et payée. Ça laisserait plus de temps aux familles pour se déplacer et se rencontrer durant cette période de festivités. De plus, les congés de Noël, et du lendemain de Noël, et du jour de l'An doivent pouvoir être reportés au jour ouvrable suivant ou précédent ou à tout autre moment, selon la culture, la religion ou les vacances du conjoint ou conjointe de la personne salariée lorsqu'il tombe un jour non travaillé pour la personne salariée.

À la coalition, nous considérons aussi qu'il faut avoir des vraies périodes de pause. L'absence de période de pause au travail influe sur la santé physique et mentale des travailleuses et des travailleurs, mais également sur la santé organisationnelle des entreprises, puisque la productivité de l'entreprise est meilleure lorsque les salariés prennent un temps de pause durant la journée. Les périodes de pause sont essentielles pour les personnes qui ont la responsabilité familiale et professionnelle, puisqu'il s'agit d'un bon moment pour justement vérifier si tout va bien à la maison, s'il faut prendre un rendez-vous médical, ou scolaire, ou autre. Donc, nous proposons une modification afin qu'une pause soit perçue comme obligatoire et payée au-delà d'une période de trois heures de travail.

La Présidente (Mme Richard) : Ça va? Merci beaucoup. On va débiter les échanges. Donc, la parole est à vous, Mme la ministre.

Mme Vien : Merci, mesdames. Bonjour, Mme Lévesque, et merci à vos collègues également de s'être déplacées aujourd'hui.

Je vais commencer ça directement, hein? D'abord, vous avez été assez claires dans votre présentation, puis on a quand même suivi vos réflexions au cours des derniers mois.

Étalement des heures. Nous, on trouve que c'est une bonne idée, l'étalement des heures parce que ça peut permettre effectivement de la souplesse pour l'entreprise et... dans la gestion de son entreprise, mais aussi pour le travailleur, parce que ça lui donne une marge de manoeuvre, notamment pour quelqu'un qui vit dans la monoparentalité, donc, pour

travailler peut-être plus d'heures la semaine où il n'a pas ses enfants, la maman ou le papa puis, après ça, bien, on se reprend la semaine suivante.

Vous, ce que vous me dites, c'est... vous n'êtes pas d'accord du fait qu'on enlevait l'autorisation de la CNESST, donc... Aujourd'hui, c'est possible de le faire, ça, en autant qu'on ait l'autorisation de la CNESST. Ce que vous me dites... ce n'est pas une bonne idée de l'enlever. Moi, je voyais ça d'un bon oeil, de l'enlever, parce que je me disais : J'enlève une étape, tu sais, j'enlève une étape qui peut être embarrassante pour les uns et pour les autres, et ça permet plus de fluidité, plus de souplesse. Et vous, ça vous inquiète, ça, c'est ce que je comprends, parce que vous avez peur qu'il y ait un dérapage?

• (15 h 30) •

Mme Lévesque (Sylvie) : Oui. En fait, c'est ça, c'est que le principe d'étalement des heures, on n'est pas contre ça, au contraire. Effectivement, ça peut être positif. Le fait de l'enlever, notre crainte, c'est effectivement... c'est que ça laisse juste, comment je dirais... entre le privé, c'est-à-dire entre les employés et... tout seul, l'employé et l'employeur, alors qu'avec la commission, bien, à ce moment-là, l'employeur est obligé comme de faire une démarche supplémentaire, et à ce moment-là la personne se retrouve toute seule à... En fait, ça se passe juste entre les deux personnes, puis ça fait en sorte que des fois il peut y avoir effectivement des pressions de l'employeur pour ne pas le faire ou ne pas, justement, l'autoriser.

Ça fait que c'est à ce niveau-là que nous, on a des craintes parce qu'on sait que... C'est sûr que les gens, plus on va permettre de souplesse, de flexibilité... On n'a rien contre ça, sauf que souvent, dans les milieux, surtout quand on parle de bas salariés ou à salaire minimum, on sait, c'est souvent des jobs... donc, les gens, si tu manques une journée, tu peux perdre ta job, et tout ça. Donc, il y a beaucoup de pressions qui se font dans ce sens-là, et ça fait que les gens, à ce moment-là, se retrouvent souvent à négocier tout seuls avec leurs employeurs. Et à ce moment-là ça ne permet pas une certaine collectivité puis aussi que les gens puissent travailler entre eux pour essayer d'avoir un appui, aussi, pour demander ces choses-là. Ça fait que c'est à ce niveau-là qu'on a des craintes, juste le fait de l'enlever à ce moment-là. Je ne sais pas si mes collègues veulent compléter.

Mme Patriarca (Annick) : Je voudrais juste ajouter qu'il ne voudrait pas non plus que ça sert à élider les heures supplémentaires.

Mme Lévesque (Sylvie) : En fait, ça pourrait être comme une espèce de deal, si on peut dire, là, entre l'employeur et la personne, de dire : Bien, à ce moment-là, on peut peut-être réduire les heures supplémentaires ou, en tout cas, tu sais... Plus on va laisser, à notre point de vue, comment je dirais, de négociations toutes seules entre l'employé et l'employeur... fait en sorte que ça peut...

Je ne suis pas en train de dire que tous les employeurs, c'est des méchants, là, puis que... bon. Au contraire, ils veulent aider les gens. C'est juste que, des fois, on se retrouve, quand on a une situation de fragilité, si on peut employer l'expression... Justement, vous parliez des gens monoparentaux, et tout ça, bien, à moment-là, des fois, ça peut faire en sorte que la personne va laisser tomber parce que, justement, elle ne veut pas perdre son emploi, et tout ça. Ça fait que c'était plus à ce niveau-là qu'on a des craintes, sur le fait d'enlever cette étape-là, bien que l'étalement des heures, comme on disait tantôt, ce n'est pas...

Mme Vien : C'est une bonne idée.

Mme Lévesque (Sylvie) : Ce n'est pas sur le principe, mais c'est plus souvent... Souvent, les principes sont intéressants. Ce n'est pas ça, le problème. C'est souvent plus dans l'application et comment ça se fait dans le quotidien qui fait en sorte que les gens se retrouvent souvent dans une situation tout seul, puis, bon, à ce moment-là, on abandonne. Ça fait que c'est plus ça.

Mme Vien : Comme je vous ai dit tout à l'heure, on vous suit depuis un certain temps, évidemment, et puis on entend beaucoup de choses sur les normes du travail depuis plusieurs mois maintenant. Vous faites plusieurs demandes, comme d'autres groupes aussi, là, vous n'êtes pas les seuls. Mais j'ai aussi des groupes qui font les demandes contraires aux vôtres, hein, vous savez.

Mme Lévesque (Sylvie) : Ça fait partie de la démocratie, je pense. C'est correct, c'est de bonne guerre.

Mme Vien : C'est ça. Puis moi, j'ai la responsabilité d'être au centre de tout ça, puis de faire l'arbitrage qu'il faut. Puis c'est souvent des petites entreprises, hein, qui embauchent des gens qui sont au salaire minimum. Avec tout ce que vous demandez, est-ce que vous avez quand même une pensée pour les entreprises, les petites entreprises, au Québec, que... En fait, ce que j'essaie de vous dire, c'est : Est-ce qu'on n'a pas une démarche modérée, là, un beau compromis entre la capacité de payer des entreprises et l'amélioration des conditions de travail, les gens qui travaillent avec les normes du travail?

Mme Lévesque (Sylvie) : Moi, ce que je vous dirais, c'est que nous, on représente les travailleuses, je dirais, principalement les travailleuses, parce que la majorité est au salaire minimum, on l'a dit, puis vous le savez déjà, c'est majoritairement des femmes, et on représente ces gens-là, ici, aujourd'hui. On n'est pas en train de dire qu'à cause qu'on représente ces femmes-là ou ces personnes-là qu'on n'est pas conscientes de cette situation-là. Sauf que nous, on se place toujours du point de vue des personnes qui vivent la situation au quotidien, et effectivement, quand on passe... On est dans un processus, on l'a dit, c'est un premier pas. On n'a pas dit que c'était complètement mauvais non plus. Ce qu'on dit, c'est que c'est insuffisant.

Et nous, notre travail, notre job, quand on fait partie des groupes ou d'un groupe de défense de droits, c'est justement de venir demander des choses, et après ça on est capables de faire un arbitrage puis de voir est-ce que c'est suffisant ou insuffisant. Donc, on représente ces gens-là aujourd'hui, et je pense que les gens... quand on a fait notre plateforme ou qu'on a présenté... on a fait ce travail-là, c'étaient les gens qui vivaient la situation qui nous ont demandé de venir aujourd'hui. Donc, à ce niveau-là, je pense que les employeurs font leur travail de leur côté et je pense qu'ils font partie... ils font leur job aussi de leur côté pour demander des choses. Mais je pense qu'aujourd'hui, nous, on représente les travailleuses, aujourd'hui, et les familles. Et c'est dans ce point de vue là qu'on vient aujourd'hui présenter.

Mme Vien : Tu sais, aujourd'hui, on peut s'absenter, si on est victime de violence conjugale... bien, avec le projet de loi, évidemment, s'il est adopté. Et toute la notion de... la portée de la définition de «parent» est élargie... serait élargie, si tout le monde s'entend bien, toute la question aussi du congé de compassion, qu'on vient ici arrimer avec le fédéral, la reconnaissance du proche aidant. Enfin, je pense qu'à l'intérieur du projet de loi n° 176 il y a quand même plusieurs mesures qui sont porteuses, puis qui sont nouvelles, puis qui étaient attendues, il n'y a pas de doute là-dessus. Moi, ça va compléter pour tout de suite mes questions, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Richard) : Parfait.

Mme Lévesque (Sylvie) : Je vous dirais qu'on les a nommés aussi dans notre mémoire. On reconnaît...

Mme Vien : Oui, oui, oui.

Mme Lévesque (Sylvie) : On n'est pas en train de dire que... Comme on dit souvent, l'expression, on ne jette pas le bébé avec l'eau du bain, là.

Mme Vien : Non, non.

Mme Lévesque (Sylvie) : Je pense qu'à la coalition on a rencontré aussi à plusieurs reprises des gens de votre cabinet, on a rencontré aussi des gens de l'opposition, et je pense, dans notre travail, justement aussi, nous, on a porté des choses aussi. Et je pense que le fruit du projet de loi a fait en sorte que, collectivement, on a amené des choses aussi. Donc, il ne faudrait pas penser aujourd'hui, parce qu'on demande plus, qu'on ne reconnaît pas des avancées.

Mme Vien : Non. Je saisis bien. Merci beaucoup.

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Nous allons maintenant du côté de l'opposition officielle. Et je reconnais M. le député de Beauharnois et porte-parole en matière de travail. Allez-y, M. le député.

M. Leclair : Merci, Mme la Présidente. Alors, mesdames, bonjour. Merci d'être là. Mémoire très intéressant, bien entendu. Manque de temps, manque d'argent, donc on doit éviter des étalements. Alors, vous avez des belles mesures là-dedans, je pense, qui mériteraient d'être regardées en profondeur. Ce n'est pas les premiers que vous nous parlez des pauses dans les normes du travail. Il y avait le deuxième groupe qu'on a eu précédemment, il l'avait dans son mémoire. J'ai manqué de temps pour les questionner face à ça, les normes du travail. Il nous dit : Des minutes payées après cinq heures consécutives de travail. Donc, vous, à votre recommandation n° 10, vous nous parlez des pauses et d'un ajustement, là, qu'on devrait faire avec les normes du travail. Alors, je vous donne la possibilité de nous expliquer ça un peu, votre vision face à ça.

Mme Lévesque (Sylvie) : Je voulais juste, avant qu'Annick ou Johanne donnent la réponse... Quand vous dites manque de temps, manque d'argent, bien, c'est aussi notre champ d'action. Juste pour dire que la Coalition pour la conciliation famille-travail-études, bien que le projet de loi n° 176 touche à plusieurs aspects sur les normes du travail, nous, à la coalition, on a quand même un champ d'action qui s'appelle conciliation famille-travail-études. Donc, ce n'est pas parce qu'il y a un manque de temps qu'on n'a pas travaillé sur les autres articles du projet de loi...

M. Leclair : Non, bien entendu.

Mme Lévesque (Sylvie) : ...mais c'est plus parce que notre mission, elle est dans ce sens-là. Et il y a d'autres groupes, par exemple Au bas de l'échelle, ou d'autres syndicats, ou des gens du milieu patronal, qui eux sont intervenus là-dessus. Donc, nous, le harcèlement sexuel ou des choses comme ça, ça ne faisait pas partie de notre travail à la coalition.

M. Leclair : Je comprends bien.

Mme Lévesque (Sylvie) : Annick, peut-être sur les pauses.

Mme Patriarca (Annick) : Oui, oui. Bien, en fait, actuellement, dans la Loi sur les normes du travail, ce qui est prévu, c'est qu'on a le droit à une période de pause. Si c'est une pause café, elle est payée, s'il y en a une. Et puis sinon, évidemment, la pause repas de 30 minutes après cinq heures, qui n'est pas payée à ce moment-là. Donc, en fait, l'objectif

ici, c'est de dire : Bon, bien, on veut des réelles pauses. Puisqu'elles sont utilisées pour faire des activités de responsabilité familiale, prendre des rendez-vous pour les enfants, pour les parents, donc c'est des moments privilégiés, là, pour... surtout pour les femmes d'ailleurs, pour faire ce genre de responsabilité là. Donc, c'est pour ça que, pour nous, ça devrait être important, vu que ce n'est pas prévu comme tel pour les pauses café. S'il y en a, elles sont payées, mais il faut qu'il y en ait.

M. Leclair : Non, je comprends très bien. Je pense que...

Mme Lévesque (Sylvie) : Ça dépend des milieux de travail, hein? Parce que, quand on parle, les normes, c'est assez large, là. Dépendamment où tu travailles ou dans quel milieu, il y en a que c'est plus facile que d'autres, effectivement, de pouvoir le faire. Mais Johanne, tu voulais compléter.

Mme Jutras (Johanne) : Oui. En fait, il y a plusieurs études qui ont démontré que, si on ne prend pas de pause santé, pause café, finalement, ça réduit la productivité des employés. Donc, si vos employés sont moins productifs, l'ensemble de l'organisation l'est moins aussi. Donc, c'est pour améliorer l'efficacité ou la productivité des entreprises. C'est important que les salariés aient des pauses, des pauses santé ou des pauses café qui soient rémunérées, mais que ce soit vraiment... qu'ils aient droit à ça. Parce qu'actuellement la loi ne dit rien là-dessus. C'est au bon vouloir de l'employeur de donner une pause café ou une pause santé.

M. Leclair : Effectivement, je vous rejoins à ce point-là, parce qu'effectivement il y a plusieurs études qui confirment le tout, que lorsqu'on est capable de prendre un petit écart durant nos heures de travail puis de revenir à l'ouvrage, qu'on est plus efficace. Alors, je voulais vous entendre face à ça. À la page 15 de votre mémoire, vous nous parlez des proches aidants puis vous dites : «...proche aidant en matière de pratique interdite...» Alors, j'aimerais vous entendre face à ça, en pratique interdite, ce que vous voulez en venir, là, puis vous donner le temps de nous l'expliquer comme il faut.

• (15 h 40) •

Mme Patriarca (Annick) : Essentiellement, on voulait que ça soit plus explicite, que le recours protège les personnes proches aidantes. Mais aussi on voulait que les moyens raisonnables prévus dans la loi pour que quelqu'un d'autre assume nos responsabilités familiales, lorsqu'on fait des heures supplémentaires, bien, aussi soient éliminés du texte, puisque le but, ici, c'est de dire : Bon, bien, prendre les moyens raisonnables, c'est quoi? C'est d'appeler son conjoint, sa conjointe ou son ex-conjoint, conjointe, sa belle-mère, son voisin, sa voisine. Et des fois ça devient un lourd fardeau pour les familles. Donc, essentiellement, ça touche à ça puis ça a une conséquence après ça sur le 122, sur la pratique interdite, pour faire respecter la loi.

M. Leclair : O.K. Donc, dans votre vision des choses, lorsqu'on dit : Vu qu'on veut reconnaître le proche aidant, on reconnaît des blocs d'heures, vous, vous dites : Si on a... On peut refuser du temps supplémentaire lorsqu'on agit comme proche aidant, puis on n'a pas besoin de faire le tour de la planète pour justifier notre cause.

Mme Patriarca (Annick) : C'est ça.

M. Leclair : Grosso modo, là.

Mme Lévesque (Sylvie) : Bien, c'est parce qu'un motif raisonnable, disons, les motifs, ça peut être interprété de toutes sortes de façons aussi, là.

M. Leclair : Exact. Si on fait attention à la belle-mère, puis lui, il n'aime pas sa belle-mère, bien, ça se peut qu'il juge que ce n'est pas raisonnable.

Mme Lévesque (Sylvie) : Oui, bien, en tout cas, c'est comme... Tu sais, souvent, ces textes-là, des fois, ça donne beaucoup d'interprétations et ça fait en sorte que des fois... L'objectif initial est louable, mais, dans la pratique, fait en sorte que des fois ça dessert plus les personnes que ça les sert. Tu sais, c'est ça, l'idée, là.

M. Leclair : O.K. Puis parlez-moi, une dernière question... Non, j'en ai encore deux. Mais vous nous parlez aussi du côté attestation du proche aidant. Vous croyez que cela peut venir mettre un peu de procédure, là, trop lourde. Parce que vous expliquez bien dans votre mémoire : Je peux être défini le plus proche proche aidant des proches aidants, mais il y a peut-être mon frère, ma soeur, mon voisin qui est proche aidant, puis on ne peut pas tout avoir, au cas où que ça nous arriverait qu'on vous remplace pour aller porter à la pharmacie ou à l'hôpital une personne qui est dans le besoin, de dire : Bien là, je n'ai pas eu mon attestation de proche aidant. Donc, je veux vous entendre là-dessus. Vous semblez dire qu'une attestation officielle de proche aidant, ça semble causer certains problèmes dans certaines situations.

Mme Jutras (Johanne) : En fait, la première question qu'on s'est posée, c'est quand le projet de loi dit «par un professionnel». Alors, un professionnel, on s'est posé la question : Est-ce que c'est un professionnel au sens du Code des professions? Est-ce que c'est juste un médecin traitant? Pour nous, ça pose un problème parce que le médecin traitant, on a souvent de la difficulté à le voir, à avoir rendez-vous avec lui. Donc, comment on fait pour obtenir une attestation du professionnel comme de quoi on est aidant ou aidante naturelle... proche aidant, plutôt? Naturel, c'est au fédéral.

Mais il y a cette question-là aussi par rapport au statut du professionnel. On aimerait mieux que ça soit davantage précisé dans la loi. Est-ce que ça demandera une réglementation? On ne s'avance pas jusque-là. Je pense qu'on laisse le soin au gouvernement de voir dans quel sens il peut aller, à ce niveau-là. Par contre, quand on va... quand la personne proche aidante va être attestée comme de quoi elle est en fonction, si on veut, auprès des ses parents, ou de son voisin, ou d'une autre personne, l'attestation, elle va être sur une base permanente, sur une base régulière, annuelle, mensuelle.

D'autre part, on sait souvent que c'est les femmes qui assument le rôle de proche aidant, à 80 %, je pense. C'est bon, mais souvent les aidantes naturelles tombent aussi malades, hein? Donc, elles doivent se faire remplacer par quelqu'un d'autre de la famille ou d'un autre ami. Donc, comment va s'articuler, finalement, le statut de l'attestation pour chacune des personnes, finalement, qui peuvent porter secours, qui peuvent porter aide, là, à la personne en difficulté?

M. Leclair : Je vous entends très bien. Dans la procédurite, des fois, on peut s'enfarger dans les virgules et les points. Moi, je comprends que ça peut être un problème. Moi, j'ose espérer que de mettre beaucoup d'emphase sur les proches aidants, tel que le projet de loi des normes le fait, en donnant des semaines possibles et, oui, peut-être une attestation — puis on verra comment ça se termine — bien, je pense que tous les employeurs vont voir que là, là, au moins le législateur, il dit : Regarde, le proche aidant, là, c'est une vraie job, là, on a besoin de ces gens-là, puis il faut leur donner de la latitude, puis en autant que possible, bien entendu. Mais il y a toujours l'exception, la personne qui veut abuser du système, en disant : Je suis proche aidant de... Alors, c'est tout arrimer ça ensemble pour avoir un juste équilibre.

Peut-être, en quelques secondes : Fractionnement de ces semaines-là, comment vous voyez ça, une exigence face au fractionnement où on a des blocs de 26 semaines?

Mme Lévesque (Sylvie) : Bien, on n'avait pas de... spécifique...

M. Leclair : Bien, c'est bien. Je vous remercie. Je crois que, de toute façon, on est...

Mme Lévesque (Sylvie) : On n'a pas discuté de tout.

M. Leclair : Discuté de tout.

Mme Lévesque (Sylvie) : Désolée. Désolée.

M. Leclair : Non, mais il n'y a pas de problème. Parce que plusieurs groupes nous ont dit : Bien, il faudrait que ça soit aussi possible de le fractionner. Puis je voyais que ce n'était pas dans votre mémoire.

Mme Lévesque (Sylvie) : Bien, c'est sûr que je pense aux regroupements des proches aidants ou d'autres regroupements qui sont plus spécifiques dans cette matière-là, qui sont membres de la... Excusez, je dis «fédération» parce que, dans ma vie, dans ma job de jour, je travaille à la fédération des familles monoparentales. Il y a d'autres regroupements qui sont plus spécifiques là-dessus. Donc, nous autres, on est plus généralistes, au niveau de la coalition. Mais, dans ce sens-là, c'est plus eux qui pourraient répondre à ça.

M. Leclair : Je vous remercie beaucoup de votre travail.

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Et je reconnais maintenant M. le député de Chutes-de-la-Chaudière, porte-parole en matière de travail pour le deuxième groupe d'opposition.

M. Picard : Merci, Mme la Présidente. Merci, mesdames. Tout à l'heure, Mme Lévesque, lorsque vous avez fait votre présentation, vous avez dit : Il y a des points que je n'ai pas le temps de dire. À un moment donné, dans votre texte, vous avez dit : Il me restera des points, mais on va peut-être les aborder en questions. Est-ce qu'on les a abordés? Ça ne vous dit rien?

Mme Lévesque (Sylvie) : Ah! la conclusion. Annick, tu ne l'avais pas...

M. Picard : La conclusion de madame, oui.

Mme Lévesque (Sylvie) : Il y a certains points que tu n'avais pas touchés...

Mme Patriarca (Annick) : Bien, en fait, je peux y aller pour la conclusion.

M. Picard : Allez-y, bien oui, bien oui.

Mme Patriarca (Annick) : O.K. Bien, en fait, c'est ça, la coalition, on est engagés à la construction d'une société basée sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les sphères privées du travail et de la collectivité. Elle considère que le projet de loi déposé par le gouvernement apportait des améliorations visant la conciliation famille-travail-études. Il s'agit quand même d'une avancée. Par contre, on désirait plus, comme ça a été mentionné.

Puis, bien, en fait, c'est sûr que nous, on considère que ce serait important, là, de mettre en place une loi-cadre en matière de conciliation famille-travail-études, pour revoir tout ça de manière plus globale, notamment avec l'autre projet de loi sur le RQAP qui a été déposé.

M. Picard : O.K. Merci.

Mme Lévesque (Sylvie) : Mais on ajoutait aussi qu'on souhaite que le projet de loi, bien qu'il n'est pas parfait puis, comme on disait tantôt, qu'on veut plus de mesures, on souhaite quand même que, s'il y a possibilité... On sait qu'il reste peu de temps avant la fin de la session parlementaire, mais on pense, même si ça a pris bien du temps, justement... comme ça prend bien du temps avant de faire des nouvelles réformes, on souhaite nous aussi, à la coalition, que le projet de loi, bien qu'il soit imparfait, soit, si possible, adopté avant les élections. Parce qu'on sait ce qui se passe, après. Il y a des élections, un nouveau gouvernement, ça traîne, etc.

Donc, nous, on pense que, ne serait-ce que pour les familles qu'on représente, bien qu'il soit imparfait, on pense que c'est un pas dans la bonne direction. Puis il faudrait au moins, si possible... Je pense que c'est un genre de projet, comment je dirais, projet de loi transpartisan. Je pense qu'il faut le penser dans ce sens-là. Et, à ce niveau-là, on souhaite qu'il soit adopté avant la fin de la session parlementaire.

M. Picard : Mme Lévesque, je peux vous rassurer, vous assurer que mon groupe parlementaire, on met toutes les énergies pour l'adopter d'ici la fin de la législature, même si M. le premier ministre a dit que... je n'ai pas compris sa déclaration, il disait qu'on mettait des bâtons dans les roues, là, les oppositions, là. Je ne sais pas où qu'il a vu ça, là. Il a peut-être été mal briefé, là. Parce que nous siégeons lundi...

Une voix : ...

M. Picard : Comment?

Une voix : ...

M. Picard : Parce que, vendredi, nous allons débiter l'étude détaillée et, lundi prochain, nous allons siéger en étude détaillée. Donc, il reste deux semaines complètes. Donc, vous pouvez vous assurer que nous, on va mettre toute notre énergie pour l'adopter le plus rapidement possible. Comme j'ai dit, moi, il y a certains points que je trouve qu'on ne va pas assez loin.

Mme Lévesque (Sylvie) : Vous pouvez en demander plus.

M. Picard : Mais, dans le jeu parlementaire, je vais déposer un amendement, il va être battu, puis après ça on passe à un autre sujet. Donc, pour moi, c'est important qu'il soit adopté parce que, comme vous dites, après ça, il va y avoir des élections, et on va se ramasser en 2019, là.

J'aurais une question. La recommandation 8, vous venez dire : «Un employeur doit transmettre...» L'article 59.0.2 : «Un employeur doit transmettre au salarié son horaire de travail au moins cinq jours ouvrables avant qu'il se présente au travail.» Vous dites, vous rajoutez : «Cet horaire de travail doit être conforme aux articles 52 et 53.» Pourquoi? Parce que l'article de loi, là, tel qu'il est rédigé dans le projet, est assez parlant. On ne vient pas... on n'a pas besoin de venir rajouter, dire : Il faut qu'ils se conforment. La loi, c'est un tout. C'est à la page 12.

C'est parce qu'à l'article 52, là, on parle... C'est la semaine de 40 heures, donc. Mais pourquoi on devrait préciser d'ajouter que ça doit être conforme à l'article 52, 53? Ce n'est pas nécessaire, selon moi, là. Mais, si c'est le sens... Je peux vous rassurer que, qu'on l'écrive ou qu'on ne l'écrive pas, là, l'article 52, l'article 53 va toujours... Oui?
• (15 h 50) •

Mme Jutras (Johanne) : O.K. Donc, même s'il est effacé, la dernière phrase est effacée, ça va couvrir quand même 52 et 53?

M. Picard : Oui.

Mme Jutras (Johanne) : Bon, tant mieux.

Mme Lévesque (Sylvie) : C'est la lecture qu'on avait faite du projet de loi qui a été déposé.

M. Picard : O.K. C'est tout pour moi, Mme la Présidente. Merci, mesdames.

Mme Lévesque (Sylvie) : On n'est pas des juristes, hein?

M. Picard : Moi non plus.

La Présidente (Mme Richard) : Ça va? Merci beaucoup, mesdames, pour votre contribution à nos travaux. Et je suspends la commission pour environ 10 à 15 minutes. Merci.

(Suspension de la séance à 15 h 51)

(Reprise à 16 h 1)

La Présidente (Mme Richard) : Nous avons maintenant la Fondation des entreprises en recrutement de la main-d'oeuvre agricole étrangère, FERME. Bonjour, mesdames monsieur. Bienvenue à l'Assemblée nationale. Je pense que c'est vous, M. Borja, qui allez débiter? Donc, vous avez 10 minutes pour nous faire votre exposé, Par la suite suivra un échange avec les parlementaires. Peut-être en profiter, lors de votre exposé, pour nous présenter les personnes qui vous accompagnent.

Fondation des entreprises en recrutement de main-d'oeuvre agricole étrangère (FERME)

M. Borja (Fernando) : Oui. Merci beaucoup de nous donner la parole. Alors, je suis accompagné aujourd'hui de Nathalie Pouliot. C'est la directrice générale adjointe de FERME. Mme Sylvie Gagnon, elle est une productrice et elle est membre de notre conseil d'administration. Et moi, je suis directeur général de FERME.

Alors, FERME, on est un organisme qui a commencé en 1989 et on représente à peu près 1 000 employés. Et on fait venir près de 12 000 travailleurs agricoles, surtout du Mexique et du Guatemala, pour travailler dans les fermes et dans toutes sortes de secteurs. On est dans les régions près de Montréal surtout, mais on a de plus en plus de travailleurs qui... On commence à avoir la banque des travailleurs. Donc, on commence à monter aussi dans les territoires.

Quand j'ai commencé, en 1992, à peu près, au consulat du Mexique, on avait des gens du Saguenay—Lac-Saint-Jean qui venaient près de Montréal pour travailler dans les fermes, des familles québécoises qui descendaient pour travailler près de Montréal. Maintenant, on a des travailleurs étrangers qui sont dans ces régions-là. Donc, on commence à monter un petit peu. Et la pénurie reste très, très, très importante. Donc, pour cette raison, on considère que notre travail, c'est très important, et, pour cette raison, on vient ici vous parler.

Alors, je vais aussi donner la parole à ma collègue Nathalie. Donc, on va expliquer un petit peu nos besoins.

Mme Pouliot (Nathalie) : Alors donc, regard sur le projet de loi n° 176. Voilà, les observations qu'on va vous communiquer aujourd'hui vont essentiellement porter sur les dispositions qui traitent des travailleurs étrangers temporaires. Donc, c'est une nouveauté, évidemment, dans la Loi sur les normes du travail. Le projet de loi va de l'avant. Et certainement, de la façon dont on le comprend, le législateur a voulu, ou veut, ou souhaite accorder une protection beaucoup plus claire, beaucoup plus directe aux travailleurs étrangers temporaires.

Première observation. Évidemment, en ce qui a trait à la notion d'agences de placement et aux agences de recrutement, évidemment, on n'en fait pas mention dans notre mémoire, mais force est de constater que la protection, qui est le meilleur contrôle qui sera fait, évidemment, advenant l'adoption du projet de loi, en ce qui a trait aux agences de placement, ce sont des dispositions à l'égard desquelles nous sommes extrêmement favorables. Et on l'est également, FERME, favorables à l'égard des modifications proposées en ce qui a trait aux agences de recrutement.

Alors, évidemment, ce sont des dispositions qui vont avoir pour effet d'assainir le milieu, assainir l'industrie. On est rendus là. C'est-à-dire qu'il faut contrôler la façon dont les pratiques d'affaires se produisent. Qui, en fait, sollicite la venue des travailleurs étrangers temporaires? Qui s'occupe de les placer dans les milieux d'affaires? Qui s'occupe de leur trouver de l'emploi? Évidemment, tout ça, on tient pour acquis que le milieu dans lequel...

En fait, la venue des travailleurs étrangers, aujourd'hui, en 2018, n'a plus rien à voir avec ce qui existait il y a 30 ans. Il y a 30 ans, les travailleurs étrangers temporaires venaient essentiellement travailler dans le secteur agricole, ce qui n'est plus du tout le cas aujourd'hui. La pénurie a gagné du terrain. Et on a pour habitude, nous, de dire, dans l'industrie, que le secteur agricole, en fait, s'est fait dépasser par la droite, de sorte que le travailleur étranger temporaire est devenu très attrayant pour plein de gens, et il y en a qui ont de bonnes intentions et il y en a d'autres pour qui les intentions sont plus discutables. Alors donc, oui, bravo à un contrôle de qui pourra avoir un permis d'agence de placement et qui pourra avoir un permis d'agence de recrutement!

Évidemment, tout n'est qu'une question de terminologie. Il faudra être très prudent sur les définitions. Donc, qu'est-ce qui constitue une agence de recrutement? Il faut comprendre qu'au Québec c'est rare que les gens partent et vont recruter eux-mêmes à l'étranger. Très souvent, ça se fait par l'intermédiaire de partenariats qui sont déjà dans les pays d'où proviennent les travailleurs. Donc, il y a beaucoup, beaucoup d'ententes de partenariat. Il faudra prendre à bras-le-corps l'entière situation. Mais, quand même, avoir un permis... Si, par exemple, nous, on rentre dans la définition d'une agence de recrutement, eh bien, oui, on salue ça parce que le contrôle était devenu nécessaire. Il y a eu des cas d'abus, encore, dans les dernières années, des travailleurs étrangers qui se sont fait promettre des emplois, qui se sont fait promettre toutes sortes de choses qui n'avaient rien à voir avec la réalité. Alors, ça, il ne faut plus que ces situations-là se produisent.

Par contre, d'autres dispositions de la loi, bien, pour lesquelles on est... au nom, évidemment, des employeurs que l'on représente, risquent de poser davantage de problèmes.

J'aborde tout de suite la question du projet de loi... en fait, de l'article qui prévoit que l'employeur devra aviser la commission du début du contrat, la date de début de contrat, la date de fin de contrat, et les raisons qui conduisent à la terminaison d'emploi. Écoutez, certainement que l'intention, encore là, est très louable, mais on risque très rapidement de se retrouver dans un délire administratif. Alors, évidemment, tel que rédigé actuellement, l'article de loi ne donne pas du tout de raisons sur l'objectif qui est derrière cette mesure-là, cette disposition-là. Et il va être extrêmement difficile pour les autorités de suivre les déplacements des travailleurs étrangers, plus encore dans le secteur agricole, où, très souvent, en fait, il n'est pas rare de voir un travailleur étranger occuper deux, trois emplois au cours d'une même saison.

Alors, tel que rédigé actuellement, l'article, vraisemblablement, il y a plus de questions que de réponses sur les objectifs qui sont derrière. Les employeurs vont se retrouver avec un fardeau, encore une fois, additionné quand on sait

que, déjà, ils ont leur part de contraintes d'ordre administratif. Et évidemment il y a toujours la création du double standard qui, en fait, soulève des questions, parce que vous aurez compris qu'un employeur qui embauche sur une même ferme, par exemple — c'est sans doute le cas de Mme Gagnon, assise ici aujourd'hui — qui embauche des travailleurs québécois pour l'aider à sa production saisonnière et qui embauche des travailleurs venus de l'étranger pour faire exactement le même travail pour l'aider à sa production saisonnière, alors, à l'intérieur même d'une entreprise, face à un même texte de loi, va se retrouver avec des obligations qui n'ont aucune commune mesure.

• (16 h 10) •

Il y a d'autres modèles. Il y a certainement d'autres outils qui auraient pu, en fait, permettre encore une fois au législateur de rencontrer l'objectif. Et qu'est-ce que ça va avoir comme impact sur le droit de gérance de l'employeur? Donc, un employeur qui embauche un travailleur, que le travailleur soit Québécois, que le travailleur soit local ou venu de l'étranger, eh bien, il a le droit de gérance. Il a le droit de regard sur la qualité du rendement du travailleur. Qu'est-ce que cherchera à faire la commission avec un tel article de loi et une telle obligation qui est additionnée, en fait, à ce qui existe déjà?

Autre chose, et ça, ça nous a causé certainement toujours des surprises, toujours au nom des employeurs que nous représentons, il n'y a pas de travailleur étranger d'origine mexicaine qui vient ici par le programme général... de ce qu'on appelle le PTAS. Et là je fais ici référence au programme qui existe, qui a été négocié en 1974 entre le Canada et le Mexique. Alors, le programme du PTAS a pratiquement une valeur de traité puisque c'est une entente entre pays. Alors, au Québec, et c'est la même chose partout ailleurs au Canada, il n'y a pas de travailleur étranger mexicain qui quitte son emploi avant terme sans l'intervention du consulat du Mexique. Alors, le consulat est obligé d'être une partie prenante et d'intervenir à toutes les fois qu'un employeur veut mettre un terme au contrat avant terme ou encore lorsque l'employeur manifeste le désir de retourner dans son pays pour toutes sortes de raisons. Alors, qu'est-ce qu'on va avoir ici? Est-ce qu'on va avoir une duplication des rôles? Est-ce que la commission va substituer son jugement au consulat? Est-ce que la commission va substituer son jugement à celui de l'employeur? Donc, des questions, très, très peu de réponses. Chose certaine, un fardeau — et j'insiste, un fardeau — encore accru pour les employeurs.

Autre disposition qui pose, quant à nous, un problème, alors cette intention d'accorder, en fait, un pouvoir d'enquête et un pouvoir d'intervention à la commission à l'égard spécifiquement du travailleur étranger. Donc, après enquête, la commission pourrait, sans d'autres mesures, sans d'autres démarches, substituer son jugement, et, sans plainte, donc tenter des recours à l'égard de l'employeur. A priori, aucun problème avec ça. La loi est d'ordre public. Les employeurs doivent la respecter que ce soit à l'égard des travailleurs étrangers temporaires ou des travailleurs locaux, bien sûr. Mais qu'est-ce que ça veut dire? Qu'est-ce que ça va vouloir dire? Qu'est-ce que ça signifie ici, la notion d'enquête? À quoi on réfère? Pourquoi avoir ajouté à la loi, qui, déjà, comporte un mécanisme complet d'enquête, de pouvoir d'intervention, de recours, etc.?

Alors, le commentaire. A priori, ce n'est pas une question qui chicote un tant soit peu les employeurs. Mais ce qui a été, en fait, probablement la plus grande déception, je vous dirais, c'est que c'est bien, et c'est louable, et c'est souhaitable de donner au travailleur étranger temporaire la capacité de se défendre, d'exercer ses droits, de comprendre comment fonctionnent le mécanisme et le système du marché du travail et les lois applicables, etc., c'est très bien, on ne va pas contre ça du tout, mais le projet de loi a pour effet de... En fait, c'est une substitution au travailleur étranger. Quand on sait que le travailleur étranger, il fait partie du marché du travail, il fait partie intégrante de secteurs entiers de l'industrie ici, pour ne parler, par exemple, que des producteurs agricoles, pourquoi ne pas avoir saisi l'occasion de lui donner encore plus de place plutôt que... Oui?

La Présidente (Mme Richard) : Permettez-moi juste de vous interrompre pour vous dire que vous êtes sur le temps de la ministre parce que vous avez dépassé le temps qui vous était alloué pour votre exposé. Donc, peut-être encore une minute pour arriver à votre conclusion, s'il vous plaît.

Mme Pouliot (Nathalie) : Absolument. Donc, je termine rapidement pour aller rapidement à la dernière proposition.

Donc, oui, sans doute aurait-il été souhaitable de permettre au travailleur de s'émanciper davantage plutôt que de le confiner encore à un rôle d'une personne qui ne peut pas exercer ses droits. Ce n'est plus véritablement le cas. Il aurait fallu sans doute aller plus loin.

Dernière, en fait, suggestion ou recommandation. La meilleure façon d'avoir un droit de regard et un contrôle très efficace avec ce qui se passe, avec la réalité d'un travailleur étranger temporaire, c'est d'aller sur le terrain. Et il aurait été sans doute extrêmement intéressant que le législateur donne et impose, en fait, ou confie, plutôt, à la commission tout le rôle de l'inspection des logements qui sont confiés aux travailleurs étrangers parce qu'on aurait certainement fait une pierre deux coups, donc, aller sur le terrain, et il n'y a pas meilleur outil de contrôle que celui de se déplacer et d'aller voir ce qui se passe dans la réalité.

Merci beaucoup. Désolée du...

La Présidente (Mme Richard) : Non. Avec le consentement, on peut tout faire, mais je ne veux pas non plus emprunter trop de temps du côté du gouvernement. Et on va débiter les échanges. Mme la ministre.

Mme Vien : Merci beaucoup. Mme Pouliot et vos invités, merci de vous être déplacés cet après-midi. Les agences de placement puis les agences de recrutement, c'est hautement préoccupant. Hautement préoccupant. Puis je peux vous dire que les collègues en face sont tout aussi préoccupés, puis de ce côté-ci également, de ce qu'on a entendu.

Nous, ça fait un certain temps, là, qu'on entend des histoires à gauche, à droite. Et il me semble important, en tout cas, de saisir la balle pour, effectivement, venir réguler ce secteur-là, un secteur où on ne peut pas jeter le bébé avec

l'eau du bain, c'est entendu. Il y a certainement des entreprises qui sont des entreprises avec une responsabilité sociale de haut niveau. Mais, de toute évidence, on sait que ce n'est pas le cas de toutes les entreprises qui font du recrutement, notamment à l'étranger. Je comprends, de ce que vous nous avez dit, que vous êtes assez satisfaits de l'enlignement que nous avons donné à l'encadrement de ces agences-là.

Soit dit en passant, je l'ai déjà dit, mais ce n'est pas inutile de le rappeler, c'est qu'au Québec on est bon derniers, là, au Canada, puis c'est nous, ici, qui allons faire en sorte qu'on va sortir un peu le Québec en venant réguler ce secteur-là comme ayant, à quelques... n'ayant plus, en tout cas, dans l'avenir, espérons-le, de mauvais articles, de mauvaises histoires, des histoires d'horreur qui concernent des gens qui travaillent sur nos fermes.

Vous savez donc que nous, on va y aller par permis. En Ontario, par exemple, ils y allaient avec la voie légale. Nous, on va y aller par règlement, un règlement sur les permis. Le règlement devrait être déposé aux parlementaires lors de l'étude article par article. Alors, je vous invite à être très attentifs parce que vous aurez une idée assez forte de ce que contiendra un permis. Nous sommes en train de le rédiger. Et certainement vous avez réfléchi à la question : Qu'est-ce que devrait contenir ce permis-là, là? Quel genre d'information on devrait exiger? Quel genre de... je ne dirais pas de contrainte, mais, tu sais, qu'est-ce qu'on va exiger des gens... des agences, pardon, qui vont devoir se munir d'un permis? Est-ce que vous avez réfléchi à cette question-là et est-ce que vous avez des suggestions à nous faire à ce niveau-là?

• (16 h 20) •

Mme Pouliot (Nathalie) : Bien, écoutez, la réponse va varier. Si vous me permettez, je ne vais pas répondre pour les agences de placement. Je vais plutôt y aller avec les agences de recrutement parce que c'est plus lié à notre réalité.

Ça devrait beaucoup ressembler aux permis qui sont, en fait, octroyés par le biais, parfois, de l'OPC. Donc, il devrait y avoir des méthodes de contrôle, tel un cautionnement. Par exemple, ça, ça serait quelque chose qui permettrait également de nettoyer le terrain, d'assainir le terrain, évidemment, les chartes constitutives aussi. Donc, qui est derrière ces agences-là, c'est, quant à nous, un élément essentiel, donc qui sont les dirigeants, pour être capable éventuellement d'appliquer les dispositions qui prévoient des responsabilités solidaires et conjointes.

Donc, ensuite de ça, le permis devrait être renouvelé sur une base régulière. Donc, ce n'est pas une lettre à la poste. Une fois qu'on l'a, il faudrait être capable de le mériter, son permis, donc peut-être ne pas non plus passer à côté de la possibilité je ne dirais pas d'un examen, mais de justifier pourquoi une agence de placement ou de recrutement mérite le maintien de son permis. Donc, il y a les conditions d'émission au départ, mais il y a les conditions de maintien et d'être capable, donc, de présenter, en fait, une feuille de route sur la qualité de ses pratiques, et qui est derrière, et de quelle façon les choses se passent.

Mme Vien : Vous avez tout à fait raison sur toute la question des enquêtes, des antécédents judiciaires aussi, pour montrer patte blanche à ce niveau-là.

Mme Pouliot (Nathalie) : Bien, absolument. Donc, en donnant l'identité des gens qui sont derrière, ça permettra aux autorités de vérifier ce qu'il y a à vérifier, tout à fait.

Mme Vien : Vous soulevez des inquiétudes par rapport à la lourdeur administrative que peuvent représenter certaines propositions que nous faisons, notamment celle d'aviser la CNESST de la date d'arrivée et de la date de départ d'un travailleur immigrant étranger. Sincèrement, ça m'étonnerait qu'on bouge là-dessus, là, parce que j'entends... bien être franche avec vous, là, j'entends bien ce que vous me dites, là, mais je pense que c'est quelque chose qui peut se faire assez simplement, là. Nous, notre objectif, ce n'est pas d'enfarger les entreprises, mais pas du tout. Au contraire, au gouvernement du Québec, on souhaite un allègement réglementaire le plus possible pour nos entreprises. Alors, le but, ce n'est pas de les enfarger puis de leur donner une lourdeur administrative supplémentaire.

Mais là on est dans un domaine et on est dans une voie où on veut protéger ces travailleurs-là puis on veut les suivre à la trace aussi. Et, quand vous nous opposez l'information à l'effet que le consulat mexicain, par exemple, est bien au courant que les gens quittent avant, je comprends, mais ce n'est pas le consulat mexicain qui applique les règles, les règlements puis les lois au Québec, hein? Tu sais, je comprends ce que vous voulez me dire, là. Mais, moi, ce que je vous dis, c'est que, pour nous, c'est sympathique, là, mais ça ne remplit pas l'objectif que nous, on poursuit. Enfin, mais j'entends quand même ce que vous me dites, mais il n'y a pas beaucoup, dans ma tête à moi, en tout cas, d'espace pour qu'on puisse changer ce qu'on a mis en place.

Mme Gagnon, oui, on me dit que vous voulez parler. Alors, je vous cède la parole, madame.

Mme Gagnon (Sylvie) : Lorsqu'on fait nos demandes, on les fait six mois à l'avance. Donc, moi, je fais mes demandes le 15 octobre pour mes premiers travailleurs qui vont arriver en avril. Je regarde toujours, d'année en année, qu'est-ce qui se passe, mais, comme je ne suis pas devin, c'est sûr et certain que je me base sur des dates des années précédentes pour faire revenir mes travailleurs. Le printemps, des fois, ici, il est hâtif, des fois, il est tardif. Alors, les dates, elles peuvent un peu changer au printemps et à l'automne aussi. L'année passée, on a eu un très bel automne. Il y a des années où ça gèle plus tôt, alors il faut terminer plus tôt. Et on fonctionne comme ça. Je peux vous dire que mes travailleurs, leur fin de contrat, elle est le 15 novembre. Quand je les fais partir le 15 octobre, ils veulent tous partir parce qu'ils ont hâte de retourner chez eux et ils veulent bien partir. Alors, j'y vais. Ceux qui lèvent la main, c'est les premiers qui veulent partir, puis là on fait partir des groupes comme ça. C'est un peu difficile de vraiment prévoir des dates de contrats jour par jour pour savoir vraiment quand ils vont arriver et quand ils vont partir.

Mme Vien : Je comprends, Mme Gagnon. Puis, tu sais, on n'est pas dans l'absolu, là. On peut comprendre qu'on est dans un milieu qui peut bouger. Bon, ce sont des entreprises qui vivent au gré et selon les aléas de la température.

Bon, il y a de l'humain là-dedans. Comme vous dites, il y en a qui veulent peut-être partir un peu plus tôt. On ne veut pas vous empêcher de le faire, ça. Ce que nous, on veut, c'est avoir l'information. Parfait, ils quittent un peu avant? C'est quoi, la raison, puis c'est... Bon, on veut juste avoir le suivi, on veut avoir la traçabilité de ces gens-là.

Bien, moi, ça complète pour les questions, pour le moment, en tout cas, Mme la Présidente. Merci beaucoup à vous trois.

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Nous allons maintenant du côté de l'opposition officielle, et je cède la parole au député de Beauharnois — M. le député, excusez-moi — et porte-parole en matière de travail pour l'opposition officielle. Allez-y, M. le député.

M. Leclair : Merci, Mme la Présidente. Alors, tout d'abord, merci d'être là. Bien entendu, je vais reprendre, je crois, la première phrase de la ministre, qui était exacte. Je pense, les agences de placement nous ont donné le frisson tout au long de cette commission parlementaire là, de ceux qu'on a entendus.

Je vois, en entrée de jeu, dans votre introduction, vous dites : Bien, nous, on n'a pas trop parlé... on ne s'est pas positionnés face aux agences de placement, parce que vous êtes plus une agence de recrutement. Donc, vous dites : Nous... Puis vous dites : Là, on n'a pas de problème à ce que vous légifériez, encadrez, et tout. Je comprends bien ça. Puis après ça vous nous dites, en conclusion, mais je vais revenir dans le milieu, en conclusion, vous nous dites : Peut-être qu'on aurait pu avoir plus d'inspecteurs pour, justement, au minimum, aller voir où est-ce qu'ils logent. On ne parle même pas encore du travail qu'ils font, juste où est-ce qu'ils logent. Dans certains cas, peut-être qu'on n'aurait plus de poil sur les bras. Je vous entends très bien. On a entendu ça souvent puis je pense que ça nous a porté une attention particulière à ça.

Mais j'aimerais savoir... Comme vous êtes une agence de recrutement, ceux qu'on a entendus, c'étaient plus des agences de placement, j'aimerais voir le lien que vous, vous avez directement avec ces agences de placement là, parce que je lis... Dans le début de votre mémoire, vous dites : «Nous sommes reconnus à titre de référence dans le domaine.» Donc, j'imagine que vous faites le moins mal possible ou pas mal bien les choses si vous êtes une référence dans le domaine du recrutement. Alors, j'en tire une conclusion : c'est-u vrai, c'est-u pas vrai? Ce n'est pas grave, ça m'appartient. Donc, dites-moi donc, vous, si vous faites du recrutement, que les gens viennent à vous, vous allez les chercher, lorsqu'est le temps de faire affaire avec les agences de placement, est-ce que vous vous assurez que les gens dont vous recrutez vont, au minimum, avoir les normes du travail du Québec?

M. Borja (Fernando) : Disons, nous, les employeurs qui sont membres de FERME, c'est eux qui font... les employeurs. Donc, nous, on reçoit la demande. Comme Mme Gagnon a dit tantôt, elle va nous envoyer sa demande. Nous, on envoie la demande à notre partenaire, soit le gouvernement du Mexique ou notre partenaire au Guatemala, qui va nous donner les travailleurs. En général, il faut se rappeler que, dans nos membres, 85 % à 90 % des travailleurs reviennent année après année. Donc, c'est les mêmes travailleurs qui viennent année après année.

Donc, nous, tout ce qu'on facilite un peu, c'est la logistique pour s'assurer que la demande rentre dans les pays pour préparer les travailleurs, que le travailleur fasse les démarches auprès de l'ambassade pour obtenir son permis. On fait la logistique pour les transporter ici. On a un encadrement. On les accompagne. On les reçoit à l'aéroport... s'assurer que les choses se passent bien à l'immigration. On les accompagne à l'extérieur pour que les employeurs soient là, à l'extérieur, pour recevoir leurs travailleurs. On les donne aux employeurs. Et, pendant la saison, les travailleurs sont ici. Ils peuvent contacter nos employés chez FERME. On a un téléphone sans frais 24 heures sur 24, à tous les jours de la semaine. Donc, il y a quelqu'un qui peut les écouter. Mais, nous, c'est l'employeur et le gouvernement qui sont... L'employeur et le placement, ça vient des... Nous, on fait un peu la logistique de ces matches.

M. Leclair : J'ai de la misère à voir c'est quoi, la différence entre une agence de placement et vous, agence de recrutement, parce que, j'imagine, l'agence de placement fait la même affaire. Elle passe par où est-ce qu'elle veut. Elle prend des gens puis elle les prête à un employeur. Dans ce cas-ci, on a cette chère dame-là qui dit : Bien moi, j'ai besoin d'employés. Puis elle passe via votre association, qui s'appelle FERME. C'est quoi, la différence entre placement et recrutement dans ce cas-là?

Mme Pouliot (Nathalie) : En fait, elle ne passe pas à travers FERME. On va sans doute se qualifier comme... On va sans doute pouvoir répondre à la définition qui sera dans le règlement, comme étant une agence de recrutement. Mais en réalité ce qu'on est, on n'est ni une agence de recrutement et ni une agence de placement. On se définit comme un organisme de liaison. Pourquoi? Parce qu'on est un organisme pivot qui fait en sorte d'accompagner le producteur agricole, par exemple, qui va présenter ses demandes ici aux gouvernements, fédéral, provincial, pour avoir la possibilité de recruter un travailleur à l'étranger. Une fois qu'il a obtenu les autorisations, il vient chez nous. On prend le dossier et on va faire en sorte de faire piloter le dossier à l'étranger avec des partenaires, qu'ils soient paragouvernementaux ou privés, pour qu'eux préparent le travailleur étranger. Une fois que le travailleur étranger est prêt, c'est-à-dire qu'il a reçu toutes les autorisations du gouvernement canadien pour entrer sur le territoire canadien, on va coordonner la venue du travailleur avec l'achat des billets d'avion et on va s'assurer de l'arrivée du travailleur.

Donc, on ne répond certainement pas à la notion d'agence de placement parce qu'on n'a pas de lien direct avec l'employeur pour lui envoyer des travailleurs. On n'a rien à voir avec ça. Mais on n'est pas non plus une agence de recrutement purement et simplement parce qu'on n'est pas directement l'agence qui va partir à l'étranger recruter des travailleurs.

• (16 h 30) •

M. Leclair : Oui. Vous ne m'éclairez pas beaucoup, mais je comprends ce que vous faites. Mais j'essaie juste de vraiment voir. Parce que je me mets à la place de la dame qui engage des gens. Elle vous téléphone quand même pour dire : Moi, j'aurais besoin de 14 personnes cette année, puis à partir de là...

Mme Pouliot (Nathalie) : Non, elle ne nous téléphone pas pour nous dire qu'elle a besoin de 14 personnes. Elle va prendre un document qui s'appelle *Étude d'impact sur le marché du travail*, elle va demander au gouvernement fédéral et au MIDI, donc, ministère de l'Immigration, elle va dire à ces deux instances gouvernementales là : J'ai besoin de 14 travailleurs cette année. Et ce sont eux qui vont, à l'issue d'une analyse conjointe, donner une attestation, une approbation pour que Mme Gagnon puisse éventuellement aller recruter à l'étranger.

M. Leclair : Mais vous embarquez où, vous, dans...

Mme Pouliot (Nathalie) : Moi, j'embarque... Nous, on embarque quand Mme Gagnon arrive avec son document. À ce moment-là on va coordonner... on va prendre le document et on va l'envoyer au partenaire, à qui de droit, qui va s'occuper de préparer les travailleurs que Mme Gagnon veut avoir dans sa ferme.

M. Leclair : O.K. Et indirectement est-ce que, dans votre conscience ou votre éthique de votre association, vous vous assurez que le travailleur XY va avoir au minimum les normes du travail où est-ce qu'il va aller travailler? Ou, vous, vous dites : Ce n'est pas ma job de m'occuper de ça?

Mme Pouliot (Nathalie) : Ah! écoutez, absolument. Dans nos statuts constitutifs, dans nos pratiques d'affaires, écoutez, FERME, on existe depuis 1989, le conseil d'administration s'est doté de règlements internes, une politique d'exclusion des membres. Il y a toute une espèce de contrôle par les pairs qui se fait. N'entre pas qui veut dans le bassin de membres de FERME. Ça prend des gens qui ont à coeur de respecter l'ensemble des lois, parce qu'une fois que le travailleur étranger arrive ici il n'y a plus de distinction entre un travailleur étranger temporaire et un travailleur local...

M. Leclair : Excusez-moi de vous interrompre. Je comprends, là, que vous en prenez compte. On a parlé des ententes tripartites. Qu'est-ce que vous pensez de ça que le gouvernement, avec le projet de loi sur les normes, on dit : Bien là, la responsabilité va devenir autant à l'agence qu'à l'employeur, pour que les gens ne disent pas : Bien, ce n'est pas moi, c'est lui, non, c'est lui, non, c'est l'agence? Qui qui a la responsabilité de...

Mme Pouliot (Nathalie) : Bien, à ce moment-là, ils peuvent...

La Présidente (Mme Richard) : ...réponse brève parce qu'il reste moins de deux minutes.

Mme Pouliot (Nathalie) : Oui. Alors, écoutez, il sera extrêmement essentiel de distinguer la nature de l'agence de placement et l'agence de recrutement. C'est deux univers distincts et ça n'a pas du tout le même rôle. Et l'implication de l'une n'est absolument pas le miroir de l'implication de l'autre. Une agence de recrutement n'a pas droit de regard sur la relation employeur-employé qui s'installe entre Mme Gagnon et son employé. Tandis qu'une agence de placement, on fait nous-mêmes des fois appel à du personnel surnuméraire. Le travailleur, l'employé vient travailler dans notre lieu de travail, mais est l'employé de l'agence de placement. Et là, ça, c'est une autre réalité qui n'est pas la nôtre du tout, du tout.

M. Leclair : Donc, où est-ce que les employés que vous faites affaire, que vous réussissez... bien, pas à placer, là, parce que vous n'êtes pas une agence de placement... Vous ne seriez pas inquiète, vous, de voir des inspecteurs passer dans les endroits où est-ce qu'il habite? Parce que vous dites : Nous, on s'en assure. On a quand même...

Mme Pouliot (Nathalie) : Non seulement on ne serait pas inquiets, mais on souhaite la présence des inspecteurs. On souhaite un meilleur contrôle des partenaires, des parties prenantes. Les inspections, on n'a pas... ce n'est pas quelque chose qui nous...

Mme Gagnon (Sylvie) : Les normes du travail sont venues chez nous. Moi, j'ai 108 travailleurs étrangers. Ils sont venus vérifier de A à Z, comment ils vivaient, qu'est-ce qu'on faisait, s'ils aidaient...

M. Leclair : Ma chère dame, je ne veux pas dire que vous faites partie de ces malcommodes-là.

Mme Gagnon (Sylvie) : Non, non, mais je veux dire...

La Présidente (Mme Richard) : Juste un à la fois, s'il vous plaît!

Mme Gagnon (Sylvie) : On n'a pas peur des inspecteurs.

Mme Pouliot (Nathalie) : Je veux juste simplement terminer. Je sais que je prends... Au bénéfice de Mme la ministre, FERME, on est partenaires, on a une entente de partenariat qu'on renouvelle année après année avec la CNESST, où on donne le nom de tous les nouveaux membres chez nous pour des visites de prévention. Alors, chez FERME, l'inspection, ce n'est pas quelque chose qui nous empêche de dormir.

Avant de vous quitter, Mme la ministre, encore une fois, je voulais simplement vous dire, on avise à chaque année la RAMQ des arrivées et des départs de travailleurs étrangers...

La Présidente (Mme Richard) : Juste vous dire, pour la bonne continuité de nos travaux, Mme Pouliot, je sais que ce dossier semble vous passionner, je peux comprendre. Vous savez, c'est moi qui donne le droit de parole, j'essaie d'intervenir le moins possible. Avec la permission de la ministre, je vais aller sur du temps pour vous permettre de conclure dans moins de, vraiment, 30 secondes parce qu'ensuite c'est la deuxième opposition qui va échanger avec vous. 30 secondes.

M. Borja (Fernando) : ...on vous remercie du temps. Je pense que c'est très important pour nous que vous sachiez que FERME, on est très, très intéressés à ce que les travailleurs qui arrivent ici reçoivent les mêmes conditions que les travailleurs québécois, et on veille à que les employeurs respectent toutes les lois.

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Nous allons maintenant du côté du deuxième groupe d'opposition. M. le député de Chutes-de-la-Chaudière, vous avez la parole.

M. Picard : Merci. Merci, mesdames et monsieur. À la page 4, vous nous dites de faire attention à la terminologie, pour s'assurer de prendre la même définition de «travailleur étranger» que la notion fédérale. Pourquoi?

Mme Pouliot (Nathalie) : Bien, en fait, pour ne pas créer de dichotomie. Les programmes... en fait, la venue des travailleurs étrangers temporaires, essentiellement, au Canada, ce sont des programmes fédéraux, donc il faut s'assurer que le travailleur étranger temporaire, dont la définition sera dans la loi, bien, réponde à la même réalité, aux mêmes programmes qui existent au fédéral actuellement.

M. Picard : O.K. FERME, ça vit avec des revenus perçus auprès des gouvernements, des employeurs?

M. Borja (Fernando) : Des membres.

M. Picard : Des membres? O.K. Dans votre mémoire, vous parlez de l'article 92.10, là, vous vous dites inquiets parce qu'il y aurait des pouvoirs d'intervention à la commission. Pouvez-vous élaborer là-dessus?

Mme Pouliot (Nathalie) : Bien, tu sais, en fait, on se pose des questions. Pourquoi avoir prévu une disposition additionnelle qui s'ajoute aux mécanismes déjà prévus à l'intérieur même de la loi? Donc, qu'est-ce que ça va vouloir signifier, cette notion d'enquête additionnelle, pour un employeur qui embauche des travailleurs étrangers temporaires? Est-ce qu'il y a un fardeau additionnel? Qu'est-ce que ça va vouloir dire, dans le concret? Donc, la commission va se substituer de quelle façon aux travailleurs étrangers temporaires? C'est pourquoi on a des inquiétudes, c'est qu'il y a des questions auxquelles on n'a pas les réponses, actuellement. Qu'est-ce que ça veut dire? Pourquoi avoir ajouté spécifiquement, alors qu'il y a un mécanisme déjà prévu à la loi?

M. Picard : O.K. Lorsque les travailleurs arrivent... je vais prendre chez Mme Gagnon, qui les informe de leurs droits? Est-ce que c'est FERME ou c'est votre client?

M. Borja (Fernando) : Oui, c'est ça. Donc, d'abord, les travailleurs, avant de partir du pays, reçoivent une formation par le gouvernement et nos partenaires. Au moment qu'ils arrivent à l'aéroport, pendant qu'ils attendent leurs documents d'immigration aussi, on a un personnel à l'intérieur de l'aéroport qui va donner un peu les explications sur comment ça fonctionne ici au Québec. On a des dépliants de la commission, de la CNESST, en espagnol, qu'on leur remet aussi, chaque travailleur reçoit un document. Et, dans les maisons... on a fait des documents en espagnol qui sont souvent affichés dans les logements. Donc, les travailleurs reçoivent beaucoup d'informations, ils reçoivent aussi en même temps le téléphone du consulat de leur pays, ils reçoivent les téléphones, comme on a dit tantôt, des gens qui travaillent chez nous qui pourraient aussi leur aider. Donc, les travailleurs sont informés. Au fur et à mesure qu'il y a des changements dans la loi, aussi, on envoie des messages en espagnol pour que ça soit affiché dans les logements. Donc, on essaie de bien les encadrer.

M. Picard : O.K. Tout à l'heure, vous avez dit : Pour l'organisme FERME, c'est pour des travailleurs agricoles. Mais il y a d'autres travailleurs étrangers qui viennent travailler aussi, mais ils ne passent pas par FERME, il y a d'autres organismes comme vous qui encadrent le processus ou qui est... Vous êtes l'agence de liaison, là, c'est ce que j'ai compris tantôt, là.

M. Borja (Fernando) : ...dans nos membres, on n'a pas que juste des membres agricoles, on a des membres aussi qu'on considère non agricoles ou dans les autres secteurs. Donc, ils font venir aussi des travailleurs par nous. Et il y a trois programmes qu'on utilise, donc, les PTAS, qu'on a dit que c'est les Mexicains, les PTET, volet agricole, surtout du Guatemala. Mais les travailleurs qui arrivent dans les bas salaires, donc ça, c'est les travailleurs que vous parlez, ceux qui arrivent dans les programmes de bas salaire.

• (16 h 40) •

M. Picard : O.K. Tantôt, là, vous aviez l'air préoccupés sur la date d'arrivée et date de départ, là. Je lance une idée, là, je ne sais pas si ça ne pourrait pas être que le travailleur, on lui remet un carnet, là, s'il change d'employeur. J'essaie de

voir. On va en discuter avec la ministre, peut-être, dans les formulaires on va avoir quelque chose. Parce que je comprends votre préoccupation, on les fait arriver... Vous devez dire d'avance à quelle date qu'ils vont arriver, puis vous ne savez pas, la récolte, ça va être... s'il va y avoir de l'ouvrage lorsqu'ils vont arriver, puis vous ne savez pas non plus quand ça va se terminer, là.

Mme Gagnon (Sylvie) : ...plutôt plus faciles parce que c'est très rare qu'on va changer... à moins de, vraiment, un très, très gros printemps très froid, là, mais normalement les travailleurs vont arriver vraiment aux dates prévues, au début de saison. C'est plus à la fin de la récolte, où des fois, avec les températures, on...

M. Picard : Ou des changements d'employeurs, là. Tantôt, je voyais, dans le mémoire, des récoltes saisonnières, puis après ça un autre producteur a un besoin, là.

Mme Pouliot (Nathalie) : Tout à fait.

M. Borja (Fernando) : Mais notre inquiétude, c'était plus au niveau administratif. Parce que vous devez savoir que nous, on est au courant des informations, on a l'information dans notre système, le moment où le travailleur arrive, quand il transfère, quand il part. Donc, tout ça, on a les informations. C'est juste comment est-ce que ça pourrait fonctionner au niveau administratif, à quel moment les données... est-ce que ça doit être exact, est-ce que l'employeur doit respecter les dates exactes ou il y a une certaine flexibilité?

M. Picard : Dernière question rapide. Lorsqu'il passe des inspecteurs, là, est-ce qu'il vérifie... Oui, il vérifie pour les normes du travail. Est-ce qu'il vérifie pour le logement, les conditions ou c'est la Régie du bâtiment qui devrait y aller? Je ne sais pas, là, je pose la question.

M. Borja (Fernando) : Au niveau fédéral, malheureusement, au Québec, il n'y en a pas, des organismes qui vont faire l'inspection des logements. Donc, nous, comment on fait, on a des inspecteurs privés qui font des inspections des maisons. C'est eux qui travaillent pour nous pour faire les inspections, suivant le règlement édicté par le gouvernement canadien au niveau des inspections pour les travailleurs étrangers. Donc, c'est nos inspecteurs qui sont sur le terrain. Mais, c'est ce qu'on disait, ça serait bien aussi de peut-être... que le gouvernement le fasse comme en Ontario. En Ontario, c'est le gouvernement, le ministère de la Santé qui fait les inspections des logements. Donc, comme ça, vous pourrez avoir une...

La Présidente (Mme Richard) : Merci...

M. Picard : Merci beaucoup, merci.

La Présidente (Mme Richard) : Merci beaucoup, mesdames monsieur, pour votre contribution à nos travaux. Et je suspends la commission quelques instants afin de permettre au prochain groupe de prendre place.

(Suspension de la séance à 16 h 42)

(Reprise à 16 h 45)

La Présidente (Mme Richard) : Donc, nous recommençons nos travaux. Et nous recevons le groupe Action Travail des femmes. Bonjour, mesdames, bienvenue à l'Assemblée nationale. Je pense que c'est Mme Atif qui est directrice. C'est vous qui allez nous faire la présentation?

Action Travail des femmes du Québec inc.

Mme Atif (Katia) : Ça va être partagé.

La Présidente (Mme Richard) : Parfait. Peut-être, bon, nous présenter aussi... ou je peux la nommer maintenant. Bonjour à vous, Mme Estivaine.

Mme Estivaine (Keïsha) : C'est bien ça.

La Présidente (Mme Richard) : Et vous avez un maximum de temps de 10 minutes pour faire votre exposé. Par la suite, c'est un échange avec les différents parlementaires. Donc, je vous cède la parole maintenant.

Mme Atif (Katia) : Bonjour. Merci beaucoup de nous accueillir. Une fausse croyance veut que le harcèlement sexuel soit inclus dans la définition législative du harcèlement psychologique. Le harcèlement sexuel est juridiquement réputé être une pratique discriminatoire qui porte une atteinte au droit à l'égalité et à la dignité des femmes. Il ne peut être inclus dans l'interprétation du harcèlement psychologique sans en banaliser la portée.

Le projet de loi n° 176 va à l'encontre de l'interprétation constitutionnelle du harcèlement sexuel telle prévue dans la loi canadienne et la charte québécoise des droits de la personne. En 1989, dans l'arrêt Janzen, la Cour suprême a

définit le caractère discriminatoire du harcèlement sexuel en milieu de travail. Pourtant, depuis 2004, les normes du travail traitent un nombre important de plaintes pour harcèlement discriminatoire totalement diluées dans la grande statistique du harcèlement psychologique.

En 2015, dans un mémoire, la commission des droits s'inquiétait de cette nouvelle compétence de la CNESST déduite du harcèlement psychologique. Nous citons : «La commission estime qu'il est nécessaire de définir le harcèlement sexuel comme une discrimination systémique envers les femmes. Les préjugés, attitudes et comportements sexistes qui caractérisent les situations de discrimination fondée sur le sexe, comme le harcèlement sexuel, doivent être compris comme des processus sociaux et historiques sexistes, [...]et ne doivent pas être [appréhendés] comme des problématiques individuelles ou personnelles.» Fin de citation.

Il est important de questionner les pratiques actuelles de la CNESST et du Tribunal administratif du travail, car la Loi sur les normes ne rend pas compte du caractère discriminatoire du harcèlement ni de l'atteinte à un droit fondamental.

La Cour suprême, dans l'affaire Robichaud, reconnaît que le harcèlement sexuel commis dans le cadre d'un emploi constitue de la discrimination fondée sur le sexe et rappelle essentiellement l'objectif d'une loi en matière de traitement des actes discriminatoires et de son obligation de répondre au caractère constitutionnel des droits protégés. Nous citons : «Tout doute qui pourrait subsister à cet égard est complètement dissipé par la nature des redressements prévus pour donner effet aux principes et aux politiques énoncés dans la loi. Cela est d'autant plus révélateur que la loi, nous l'avons vu, ne vise pas à déterminer la faute ni à punir une conduite. Elle est de nature réparatrice. Elle vise à déceler les actes discriminatoires et à les supprimer. Pour ce faire, il faut que les redressements soient efficaces et compatibles avec la nature "quasi constitutionnelle" des droits protégés.» Fin de citation.

La Cour suprême rappelle qu'une loi doit avoir une action correctrice pour l'élimination de la discrimination. Or, la proposition de la ministre ne répond pas à cette obligation. Aussi l'analyse des biais systémiques est indissociable de cette interprétation. Il est à noter que ni la CNESST ni le tribunal administratif ne disposent d'un cadre d'analyse de la discrimination systémique.

Cette modification maintient un recours trop étroit qui ne répond pas aux exigences établies par la Cour suprême, d'ailleurs, dans le délai de dépôt d'une plainte et datant de 90 jours, qui tenterait une entente à l'amiable dès l'accueil de la plainte sans enquête préalable, sans égard à la faute, à sa teneur ou à sa gravité, qui impose le fardeau de la preuve sur la victime de harcèlement, qui évalue la responsabilité d'un employeur par la présence d'une politique de lutte contre le harcèlement et non pas par son application, qui ne prévoit aucune correction visant les comportements du harceleur, qui ne prévoit surtout aucune protection des victimes contre les représailles du harceleur.

Les autres victimes de harcèlement discriminatoire pourront bénéficier, par l'entremise de la commission des droits, d'un régime de protection prévu par la charte et qui garantit un délai de deux ans pour le dépôt d'une plainte, une analyse des biais directs, indirects, systémiques et, plus récemment, intersectionnels de la discrimination, une préenquête dans son processus de recevabilité, le caractère volontaire de la démarche de médiation, y prévoyant compensation, réparation et excuses, le respect de la charte, mais surtout le refus de toute entente créant une situation de déséquilibre, la protection des victimes contre toute forme de représailles.

Finalement, ce projet de loi fait preuve d'une très mauvaise reconnaissance de la hiérarchie du droit et du régime de protection associé à la charte. À la suite de l'arrêt Caron prononcé par la Cour suprême, nous nous attendions à une prise de conscience, de la part de la ministre du Travail, à l'effet que toute loi ordinaire était soumise à la charte. Cette récente décision rend manifestement caduque la proposition de la ministre d'intégrer le harcèlement sexuel comme élément constitutif du harcèlement psychologique, car il va de soi maintenant que ni la CNESST ni le Tribunal administratif du travail ne devraient ignorer cette décision, de sorte que des plaintes à double dimension — harcèlement psychologique, harcèlement discriminatoire — doivent être considérées dans leur entièreté et ne plus être amputées du regard de la charte.

• (16 h 50) •

Mme Estivaine (Keïsha) : Aussi, le recours à la médiation à la CNESST est proposé tout au long du processus judiciaire, sans prise en considération des principes prohibés à l'article 10 de la charte. Reconnu et applaudi pour son efficacité, ce service n'est toutefois pas le vecteur idéal pour rendre justice quand il est question de harcèlement discriminatoire et sexuel. La non-reconnaissance d'une quelconque responsabilité de l'employeur, le caractère confidentiel des ententes et la directive de neutralité du médiateur, imposant un cadre de simple conflit de travail à des vécus et des enjeux qui sont d'une autre nature, en sont les principales causes.

Les arguments les plus utilisés auprès des plaignantes afin de faire valoir la pertinence de la médiation et d'une entente à l'amiable par l'entremise d'un service de médiateur expérimenté sont... cela évite aux victimes un long processus judiciaire, cela évite un processus judiciaire onéreux. La médiation permet de dépasser les cadres légaux d'indemnisation. Il est possible d'obtenir des dédommagements non concédés par la loi. Les compensations financières octroyées par le tribunal des relations de travail n'excédant jamais les 10 000 \$, il serait possible d'accéder, par la médiation, à des sommes plus importantes.

Les conditions socioéconomiques précaires dans lesquelles peuvent se trouver les femmes influent sur leur décision de faire appel à la médiation, le fait qu'elles ne soient pas protégées en cas de représailles aussi. Il y a une fausse perception selon laquelle le processus de médiation est en soi un accès rapide à la justice. Or, il n'est qu'un modèle de dédommagement, à défaut de pouvoir rendre justice dans les délais raisonnables, car il ne tiendra pas compte des situations de déséquilibre existant entre les deux parties, du caractère discriminatoire et des droits et obligations conférés par la Charte des droits et libertés de la personne, a contrario du modèle de médiation appliqué à la Commission des droits de la personne. Cette réalité restera vraie et effective, car le projet de loi n° 176 ne propose aucun changement modifiant les paramètres d'application de la médiation à la CNESST en matière du harcèlement discriminatoire.

Action Travail des femmes accueille de façon très défavorable la proposition de la ministre de Travail d'intégrer le harcèlement sexuel comme un élément constitutif du harcèlement psychologique. Le harcèlement sexuel en milieu de

travail est une violence à l'égard des femmes qui porte atteinte à leur droit à l'égalité et à la dignité. Le harcèlement sexuel agit aussi comme discrimination systémique et d'exclusion d'une forte proportion des femmes dans différentes sphères de leur vie, incluant le marché du travail. Nous nous opposons à une division des recours des femmes en matière de reconnaissance à une atteinte à leur droit fondamental à l'égalité, et à la non-discrimination, et à toute forme de nivellement législatif du harcèlement sexuel et discriminatoire. Nos recommandations sont les suivantes.

Le choix des victimes de harcèlement discriminatoire à un recours adapté à leurs besoins et réalités. Pour que le choix soit réel, nous revendiquons que les femmes victimes de harcèlement sexuel au travail puissent choisir le recours disponible actuellement qui leur convient le mieux tel que déjà réclamé depuis plus d'une dizaine d'années par la commission elle-même, par les groupes défense de droits ainsi que par la commission Bouchard-Taylor.

Que la commission des droits de la personne soit financée à la hauteur de ses responsabilités et qu'elle assume dès maintenant le rôle d'autorité qui lui revient en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et discriminatoire au travail.

Que la commission des droits de la personne cesse de recommander les victimes de harcèlement discriminatoire au travail à des régimes concurrents qui ne font pas preuve de l'application de la charte et dont les recours ne tiennent pas compte des discriminations prohibées par la charte.

Qu'une femme ou une personne victime de harcèlement discriminatoire au travail qui choisit de déposer un recours en vertu des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail ou qui choisit de déposer une réclamation en vertu de la LATMP bénéficie tout de même d'un traitement de son dossier qui tient compte de son droit à l'égalité en vertu de la charte, tant à la CNESST que devant le Tribunal administratif du travail, tel que l'a récemment réitéré la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt Caron — début de la citation : «...toutes les lois du Québec doivent être interprétées conformément à la charte québécoise», fin de la citation.

Que des ressources soient spécifiquement injectées afin que la Commission des droits de la personne ainsi que les partenaires communautaires et des ressources spécialisées puissent offrir formation et activités de sensibilisation auprès du personnel de la CNESST et des décideurs du Tribunal administratif du travail sur les enjeux liés au droit à l'égalité qui traversent le droit du travail et plus particulièrement en matière de harcèlement sexuel au travail.

Qu'un observatoire sur la mise en oeuvre du droit à l'égalité soit créé au sein de la CNESST, notamment afin de colliger des données sur les règlements à l'amiable et d'autres aspects des enquêtes sur les plaintes et les réclamations impliquant le harcèlement pour un motif interdit par la charte, et ce, pour s'assurer notamment que le harcèlement sexuel au travail des femmes soit nommé et traité en tant que tel.

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Merci beaucoup, Mmes Atif et Estivaine. On va débiter les échanges, et, Mme la ministre, vous avez la parole.

Mme Vien : Merci beaucoup, mesdames, de vous être...

Une voix : ...

Mme Vien : Pardon? Alors, merci beaucoup, de vous être déplacées cet après-midi pour apporter votre contribution au projet de loi n° 176 qui vise une révision de la Loi sur les normes du travail, une loi très importante, je le dis depuis plusieurs jours maintenant, les collègues sont assez d'accord avec ça, et avec des changements apportés assez importants, en tout cas, à mon point de vue.

Et j'ai eu l'occasion de recevoir des correspondances de votre organisation. J'ai eu également l'occasion de vous répondre sur l'essentiel de ce que vous soutenez cet après-midi. D'ailleurs, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse sera avec nous demain. Ça nous donnera l'occasion de discuter avec leurs représentants des suggestions, en tout cas, des réflexions que vous avez sur cette question-là du harcèlement sexuel.

Moi, comme je comprends bien votre point de vue, j'en ai pris connaissance à plusieurs reprises, et aujourd'hui aussi, j'aimerais vous amener sur un autre sujet, le sujet concernant les... Parce qu'ici c'est très préoccupant, là. Tous les sujets le sont, bien entendu. Mais vous vous rappelez qu'on a mis en place le comité consultatif sur les normes du travail. De mémoire, ce comité-là devait être mis en place suite à la fusion des trois organisations : normes du travail, équité salariale et santé et sécurité au travail. Et j'ai donné le mandat au comité consultatif de se pencher spécifiquement sur l'encadrement des agences de placement et de recrutement.

Vous étiez, Mme Atif, une signataire du rapport, en fait, des réflexions que vous nous avez transmises sur ce que nous devrions faire pour encadrer et réguler ce secteur-là. Vous avez très certainement regardé le projet de loi n° 176 aussi sous toutes ses coutures, c'est-à-dire, oui, sur le harcèlement psychologique et sexuel, comme vous en avez fait mention cet après-midi, mais également sur ce que nous apportons comme encadrement. Nous sommes les derniers au Canada, ou presque, là, qui n'avons pas régulé ce secteur-là. Alors, on y va de façon assez importante et assez coûteuse.

Je voulais avoir votre point de vue sur le résultat que nous présentons dans la loi sur les normes en ce qui a trait à l'encadrement des agences de placement et de recrutement. Et certainement vous avez pu aussi vous rendre compte qu'on a pris plusieurs des recommandations que vous aviez soulevées dans ce rapport-là. Je présume que vous êtes assez satisfaites du résultat.

Mme Atif (Katia) : En fait, dans l'ensemble, le projet de loi est très intéressant, que ce soit en matière, comment dire, de régulation des agences de placement, mais aussi les questions liées à la conciliation travail-famille. Donc, il n'y a rien à dire. En fait, on a préféré vraiment centrer notre analyse explicitement sur la question du harcèlement sexuel parce que, dans le cadre du projet de loi, notre préoccupation était principalement ces éléments particuliers dans le projet de loi et

qui est effectivement... bien, je suis désolée, moi, je reviens sur le registre, sur lequel on est là... qui sont très préoccupants en matière de recul du droit des femmes.

Maintenant, je veux dire, au niveau de l'avis qui a été demandé au comité consultatif, je ne sais pas s'il a été rendu public ou pas... c'est ça, donc je ne peux pas trop m'avancer sur le contenu. Mais effectivement, en fait, moi, ce que je peux mettre en lumière, c'est que ce qui est ressorti dans le cadre des travaux du comité consultatif, c'était aussi la prise en compte des droits de la personne à ce niveau-là. Donc, en fait, on en revient un peu à la question du harcèlement sexuel, c'est qu'il y a un élément transversal dans le secteur de l'emploi en matière de droits de la personne.

Et actuellement, en termes d'efforts, nous, on considère qu'au niveau du ministère du Travail et au niveau de de la CNESST, d'ailleurs, l'arrêt Caron le révèle, c'est qu'il y a, comment dire, une carence en matière de reconnaissance des droits de la personne en milieu de travail, donc de la charte de façon globale. Et ça, c'est un des éléments qu'on a soulevés dans le cadre des travaux du comité consultatif, c'est-à-dire qu'il est pris en compte des éléments, comment dire, de droits humains. Je ne sais pas si ça répond à votre question.

• (17 heures) •

Mme Vien : Bien, j'aurais beaucoup aimé vous entendre sur les agences de recrutement et de placement. Je n'aurai pas d'autres questions, Mme la Présidente. Merci beaucoup.

Mme Atif (Katia) : Bien, on a déposé un avis qui traite du...

La Présidente (Mme Richard) : Nous allons maintenant du côté de l'opposition officielle. M. le député de Beauharnois, c'est à vous la parole.

M. Leclair : Merci, Mme la Présidente. Merci, mesdames. Un mémoire très technique, je vous l'accorde, et puis ça nous oblige à réflexion, bien entendu. Comme vous l'avez bien présenté à la ministre, vous avez axé surtout sur le harcèlement sexuel et le harcèlement discriminatoire. Donc, je vais m'en tenir à votre mémoire pour m'assurer de bien le comprendre et voir si on peut apporter des changements ou des amendements lors du débat sur le projet de loi.

Donc, vous parlez d'entrée de jeu, la prémisses de dire : Bien, on devrait, au minimum, avoir des définitions exactes puis des définitions claires pour qu'on sache de quoi on parle, surtout face à la CNESST. Alors, moi, je lis votre mémoire, je pense à ça, je dis : Bon, O.K., si on dit : Bon, bien, on va sortir des définitions claires, exemple, qu'on se tendrait vers ça... Si je lis plus loin votre mémoire, vous dites : Oui, c'est bien beau, là, donnez-nous, mettons, une bonne, une vraie définition qui est concordante peut-être avec ce qui se passe au fédéral pour tenter de s'arrimer. Un coup qu'on aurait fait ça, ça va beaucoup plus loin que ça, là, parce que, là, vous dites : Ce serait un premier geste à faire, une définition claire.

Après ça, les mandats doivent être encore plus clairs face à la CNESST, parce que vous nous dites : Pour qu'un projet de loi ou qu'une loi soit valable, elle doit avoir des obligations correctives. Alors là, je pense que, lorsque je regarde le projet de loi qui est devant nous, on n'est vraiment pas au début d'une réflexion à ce point-là.

Alors, j'aimerais vous entendre, premièrement, bien, peut-être sur la définition ou surtout sur l'obligation corrective, donc... dont vous y voyez... quelle référence qu'on pourrait y faire pour dire : Bien, on va s'arrimer avec quelque chose d'existant, que vous jugez valable? Alors, je veux vous entendre face à ça.

Mme Estivaine (Keisha) : Je vais juste commencer par rapport à la définition. En fait, on juge qu'il y a déjà une définition pour le harcèlement sexuel qui a été défini par la Cour suprême. En fait, ce qu'on est en train de soulever dans le mémoire, c'est pourquoi ajouter une nouvelle définition au harcèlement sexuel tandis qu'elle a déjà été définie par le plus haut tribunal, ici, au Canada.

Donc on ne comprend pas, en fait, la nécessité de la CNESST d'avoir une définition propre du harcèlement sexuel, surtout qu'à la CNESST et au Tribunal administratif du travail, il n'y a aucune reconnaissance du harcèlement discriminatoire qu'est le harcèlement sexuel. Donc, pour nous, la définition, elle est déjà existante. C'est maintenant de savoir pourquoi la CNESST, le Tribunal administratif du travail et ce projet de loi ne la reconnaissent pas en tant que telle, comme étant une définition simple du harcèlement sexuel.

Mme Atif (Katia) : Oui. Je peux compléter aussi?

M. Leclair : Oui, oui, allez-y, allez-y.

Mme Atif (Katia) : Oui, tout à fait. Donc, en fait, la définition du harcèlement sexuel, on la retrouve dans des jugements de la Cour suprême, mais elle est clairement définie dans la loi canadienne des droits de la personne et elle est définie dans la charte québécoise comme étant une forme de harcèlement discriminatoire.

Donc, en fait, nous, ce qu'on voudrait poser comme question à la ministre, c'est si... est-ce que, par exemple, d'introduire les actes de harcèlement raciaux ou homophobes dans la définition du harcèlement psychologique, est-ce que ça serait acceptable ou est-ce que ça passerait? Et, en fait, c'est de dire, actuellement, le harcèlement sexuel est reconnu au même titre, selon la loi, comme... au même titre que les autres types de harcèlement.

Alors, comment se fait-il qu'on se retrouve avec une définition autre du harcèlement sexuel, qu'on décide de transférer comme étant un acte de harcèlement psychologique, et pas les autres types de harcèlement discriminatoire tel que défini selon l'article 10 de la charte du Québec? Donc, ce n'est pas seulement un arrimage entre le fédéral et le provincial, c'est qu'on risque de se retrouver avec une définition non constitutionnelle. Donc, ça ouvre la porte à quoi? À des contestations, à des recours. La CNESST s'est fait un petit peu taper sur les doigts même à la Cour suprême à travers l'arrêt Caron où on lui a rappelé ses obligations d'appliquer la charte...

M. Leclair : ...québécoise.

Mme Atif (Katia) : Voilà, et donc on se retrouve, encore une fois, à dire : Bien, écoutez, vous avez l'obligation de reconnaître des cadres légaux quasi constitutionnels ou constitutionnels, de reconnaître les droits fondamentaux qui traversent, en fait, le droit du travail et le cadre du travail. Et ce qui devient difficile, c'est qu'on se rend compte qu'effectivement le monde du travail veut créer ses propres interprétations et définitions puis, depuis 2004, ce qu'on a constaté, c'est qu'il y a beaucoup de cas de harcèlement racial, de harcèlement discriminatoire en milieu de travail qui ont été traités uniquement sous l'angle du harcèlement psychologique et ce qui nous paraît très grave et très préoccupant. Et ce n'est pas pour rien aussi qu'il y a eu une espèce d'onde de choc, à savoir qu'à un moment donné, à travers le mouvement #metoo, il y a eu un phénomène de dénonciation dont on ne réalisait pas l'ampleur.

Pourquoi? Parce que tous les... comment dire, toutes les plaintes de harcèlement sexuel qui étaient déposées à la CNESST, elles rentraient dans la statistique harcèlement psychologique. Donc, est-ce qu'on veut un autre #metoo pour, par exemple, le harcèlement racial? À un moment donné, il faut vraiment se pencher sur la question et, oui, le projet de loi, dans les trois quarts, est très intéressant, mais cette partie-là est très, très problématique.

M. Leclair : Elle reste trop vague, reste trop vague à vos yeux, parce qu'il faudrait...

Mme Atif (Katia) : Pardon?

M. Leclair : J'ai dit : Elle reste trop vague à vos yeux, là, dans le projet de loi.

Mme Atif (Katia) : Elle reste très vague et elle abaisse les... comment dire, elle abaisse l'interprétation ou la valeur de la discrimination, comment dire, du harcèlement discriminatoire par le régime de protection qu'elle lui accorde.

M. Leclair : Donc, si, au minimum... si je vous comprends bien, il y a la loi canadienne, la charte québécoise. Si on va au minimum avec ces deux définitions là, au minimum, on ne viendra pas donner la possibilité d'un juge d'interpréter par rapport aux normes du travail, et la charte québécoise, et la charte des droits canadienne.

Mme Atif (Katia) : Bien, moi, ce que je suis en train de questionner, c'est, un, dans un premier temps, le régime de protection qui va être associé directement au harcèlement sexuel, c'est-à-dire que, là, on est en train de formaliser que ça va être la CNESST qui va traiter les cas de harcèlement sexuel en milieu de travail.

Puis il y a un autre élément, c'est que maintenant on va continuer à ignorer les autres traitements de harcèlement discriminatoire qui sont faits sous le couvert du harcèlement psychologique et à qui on n'accorde pas le bon régime de protection. Comme on dit, par exemple, pour des victimes de harcèlement sexuel, le minimum requis, ça serait de les protéger contre les représailles du harceleur, par exemple, dans le... d'offrir des délais qui soient cohérents. Pourquoi, par exemple, pour une travailleuse non syndiquée, on lui laisserait 90 jours pour dénoncer un cas d'une situation de harcèlement, alors que toutes les autres personnes victimes de harcèlement discriminatoire, on pourrait avoir ces fameux deux ans?

M. Leclair : O.K. Puis on est en manque de temps. C'est très, très intéressant. J'aimerais vous entendre sur les obligations correctives. Vous n'avez pas trop glissé de mots là-dessus, là. Qu'est-ce que vous avez en tête? Ou un exemple qu'on devrait regarder?

Mme Atif (Katia) : Bien, en fait, au niveau des actions correctives, moi, ce qui me semble important, c'est de rééquilibrer les pouvoirs en termes de reconnaissance, c'est-à-dire que la commission des droits, c'est elle qui a la compétence d'agir en matière d'actions correctives et le Tribunal des droits de la personne.

On se retrouve avec une instance qui, comment dire, est sous-financée, donc une instance qui a été largement carencée et on voit des espèces de transferts de compétences vis-à-vis d'instances qui ne sont absolument pas spécialisées et qui vont, comment dire, s'interpréter une forme de spécialisation qui récemment a été questionnée même par la Cour suprême à travers l'arrêt Caron.

Donc, nous, par rapport aux éléments, comment dire, correctifs, ce qu'on estime, c'est de pouvoir rééquilibrer les pouvoirs d'action de la commission des droits afin qu'elle puisse avoir des actions concrètes dans les milieux de travail et de laisser la porte ouverte à, par exemple, des personnes qui souhaiteraient malgré tout porter plainte à travers la CNESST, à travers le recours de harcèlement psychologique, même si, par exemple, leur situation revêt un caractère de discrimination. Mais de laisser des instances, comment dire, avec des rapports de pouvoir d'un point de vue économique si... comment dire, d'avoir une...

Une voix : ...

Mme Atif (Katia) : Oui, déséquilibrée. Entre autres, une instance comme la commission des droits qui a un budget annuel de 15 millions, alors que le volet des normes a six fois le budget de la commission, il y a quelque chose de pas acceptable là-dedans.

M. Leclair : Je vous remercie beaucoup.

• (17 h 10) •

Mme Atif (Katia) : Merci à vous.

La Présidente (Mme Richard) : Merci. M. le député de Chutes-de-la-Chaudière, pour le deuxième groupe d'opposition, vous avez la parole.

M. Picard : Merci, Mme la Présidente. Merci, mesdames. Très intéressant aussi. Vous avez abordé, tout à l'heure, les délais, là. On a le délai de 45 jours, 90 jours, deux ans. Idéalement, il faudrait que ça soit uniformisé et à deux ans, probablement.

Mme Atif (Katia) : Tout à fait.

M. Picard : O.K. J'ai bien compris.

Mme Atif (Katia) : Bien, c'est ça, nous, on a écouté toutes les autres présentations puis on se posait des questions. Pourquoi 90 jours? Bien, tel que le harcèlement psychologique le préconise. Il y a d'autres groupes qui ont demandé un peu plus, mais pourquoi, sur quelle base? Bien, la norme, ça devrait être deux ans. Tant qu'à faire, il faudrait que ce soit la norme de la commission, qui est proposée par la commission des droits et la charte.

M. Picard : O.K. Vous dites que vous avez écouté les autres journées d'audience puis, justement, dans votre recommandation, là, vous nous parlez d'activités de formation, de sensibilisation pour le personnel de la CNESST et des décideurs du TAQ. Mais, nous, il y a des gens qui nous ont dit, justement, là, que ça prendrait peut-être du personnel, soit dédié, mais du personnel très sensibilisé à différentes causes. J'aimerais vous entendre là-dessus, parce que, si vous en faites une recommandation, ça doit être parce qu'il y a un besoin.

Mme Atif (Katia) : Oui, oui, il y a un besoin. Il y a un besoin à différents niveaux, au niveau de la CNESST. Par exemple, pour l'arrêt Caron, ça a été au niveau de l'interprétation des obligations d'accommodement. Sur la question du harcèlement psychologique, on a étudié et accompagné plusieurs personnes où c'était évident que le harcèlement était à caractère discriminatoire. Qu'il soit à caractère sexuel, sexiste ou racial, c'était du harcèlement discriminatoire. Pourtant, comment dire, le plaidoyer de la CNESST, l'analyse du juge mettaient systématiquement de côté le caractère personnel et les éléments discriminatoires dans les jugements.

Donc, on se rend compte qu'au niveau de la CNESST, au niveau du Tribunal administratif du travail, il y a quelque chose à faire là pour qu'il y ait une reconnaissance du cadre légal concernant les droits de la personne, aussi de la reconnaissance de la hiérarchie du droit. On n'y peut rien, il y a une hiérarchie du droit, c'est-à-dire que les lois ordinaires, les tribunaux ordinaires ont cette obligation de rendre compte des cadres constitutionnels, donc d'ignorer... Bien, c'est ce qui a été relevé dans le cadre du jugement de l'arrêt Caron. Donc, je ne sais pas si ça répond à vos questions.

M. Picard : Oui, ça va. Mais il y a aussi... on parlait aussi de l'approche de certains agents de la CNESST, lorsqu'ils recevaient, là... Le premier contact, là, il y a des gens qui trouvaient ça difficile. Je pense que... Je comprends, au niveau légal, c'est très important, mais la première approche aussi, lorsque quelqu'un ose porter plainte... puis là, s'il ne se sent pas écouté, là, si vous voulez...

Mme Estivaine (Keïsha) : Bien, en fait, c'est qu'il n'y a pas d'enquête. Ça fait qu'on reçoit la plainte puis, sans préalablement faire une enquête, on propose tout de suite à l'usagère, dans notre requête... on est au service, justement, des droits de la femme. Nos usagères sont confrontées à la médiation avant même qu'il y ait eu enquête, en fait, sur leurs dossiers. Donc, on dépose la plainte, quelqu'un nous dit... en fait, m'appelle, quelqu'un nous dit si c'est recevable ou pas, on dépose la plainte, puis, quelque temps plus tard, après que l'employeur ait été informé, généralement l'employeur veut passer tout ça à la médiation, bien entendu, parce que, bon... parce qu'à l'autre tribunal, ça coûte cher, puis ça pourrait prendre du temps, puis on joue justement sur l'aspect... sur la vulnérabilité, en fait, des usagères, pour justement les pousser à accepter une médiation, sans même, comme je disais, qu'il y ait eu, en fait, préenquête, on...

M. Picard : Et la médiation, le résultat est secret aussi.

Mme Estivaine (Keïsha) : Mais bien sûr. Bien sûr, ce qui fait, comme ça, qu'il y a justement... en fait, il n'y a aucune...

M. Picard : Ça, c'est un problème, que ce soit secret, toujours?

Mme Atif (Katia) : Bien oui, effectivement, c'est problématique. D'ailleurs, on se pose encore la question, parce que la CNESST a donné un chiffre en matière de pourcentage de traitements de plaintes pour harcèlement sexuel, elle a nommé un 7 %, mais techniquement, s'ils ignorent les... comment dire, s'ils n'ont pas d'information sur les ententes de médiation, ils ont peu de données. Donc, en fait, c'est plus de 80 % des plaintes qui sont traitées en médiation, c'est des ententes pécuniaires, sans reconnaissance de faute et complètement confidentielles.

Mme Estivaine (Keïsha) : C'est quelque chose qui est très soulevé par la CNESST, le fait, comme ça, qu'ils règlent beaucoup de leur... ils vont donner un pourcentage de... exemple, 90 % des plaintes que nous recevons, en fait,

finissent par être en faveur de l'usagère, de la plaignante ou du plaignant, mais, en fait, c'est parce que tout passe en médiation.

Donc, qui est réellement gagnant dans l'histoire, à part que l'usagère... En fait, la plaignante ou le plaignant est perdant, parce qu'il n'y a aucune reconnaissance, justement, des droits fondamentaux et aussi qu'en portant plainte à la CNESST on, en fait, porte plainte contre l'employeur. Donc, si le harceleur était un collègue, ce que ça fait...

La Présidente (Mme Richard) : Juste pour signifier qu'il reste une minute dans le temps.

Mme Estivaine (Keïsha) : O.K., pas de problème. Donc, c'est justement le problème que ça amène, c'est qu'il n'y a aucune protection, en fait, pour la plaignante, parce que la personne qu'elle poursuit n'est pas nécessairement la personne qui la harcèle.

M. Picard : O.K. Merci beaucoup, mesdames.

Mme Estivaine (Keïsha) : Merci à vous.

La Présidente (Mme Richard) : Merci beaucoup, Mme Atif, Mme Estivaine, pour votre contribution à nos travaux.

Et la commission ajourne ses travaux jusqu'au mardi 29 mai, à 10 heures, où elle poursuivra les consultations particulières sur le projet de loi n° 176.

Merci beaucoup et bonne fin de journée.

(Fin de la séance à 17 h 16)