



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE ET UNIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

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

Le mardi 9 septembre 2014 — Vol. 44 N° 7

Consultations particulières sur le projet de loi n° 8 — Loi
modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés
d'exploitations agricoles

**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 mardi 9 septembre 2014 — Vol. 44 N° 7

Table des matières

Remarques préliminaires	1
M. Sam Hamad	1
M. André Villeneuve	2
Mme Sylvie D'Amours	2
Auditions	3
Association des producteurs maraîchers du Québec (APMQ)	3
Association des producteurs de fraises et framboises du Québec (APFFQ)	14
Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada (TUAC)	
et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	28
Union des producteurs agricoles du Québec (UPA)	39
Confédération des syndicats nationaux (CSN)	50
Conseil du patronat du Québec (CPQ)	61

Autres intervenants

M. Claude Cousineau, président
M. Yves St-Denis, vice-président

M. Stéphane Billette
M. Harold LeBel
M. André Fortin
M. Marc H. Plante

- * M. André Plante, APMQ
- * M. Benoît Désilets, idem
- * M. Jean-Marie Rainville, idem
- * Mme Yourianne Plante, APFFQ
- * M. Guy Pouliot, idem
- * M. Daniel Boyer, FTQ
- * Mme Anouk Collet, idem et TUAC
- * M. Mario Delisle, TUAC
- * M. Pierre Lemieux, UPA
- * M. Denis Roy, idem
- * M. Jean Lortie, CSN
- * M. Éric Lévesque, idem
- * Mme Anne Pineau, idem
- * M. Guy-François Lamy, CPQ

- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mardi 9 septembre 2014 — Vol. 44 N° 7

**Consultations particulières sur le projet de loi n° 8 — Loi
modifiant le Code du travail à l'égard de certains
salariés d'exploitations agricoles**

(Neuf heures trente-deux minutes)

Le Président (M. Cousineau) : Alors, à l'ordre, s'il vous plaît! Ayant constaté le quorum, je déclare la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte. Je demande à toutes les personnes dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs téléphones cellulaires.

La commission est réunie afin de procéder aux consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 8, Loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles.

Mme la secrétaire, est-ce qu'il y a des remplacements?

La Secrétaire : Oui, M. le Président. M. Auger (Champlain) est remplacé par M. Billette (Huntingdon); M. Péladeau (Saint-Jérôme), par M. Villeneuve (Berthier); et M. Lamontagne (Johnson), par Mme D'Amours (Mirabel).

Le Président (M. Cousineau) : Merci. Alors, ce matin, nous allons débiter par les remarques préliminaires. Et nous recevons ensuite l'Association des producteurs maraîchers du Québec et l'Association des producteurs de fraises et framboises du Québec.

Remarques préliminaires

Alors, sans plus tarder, j'invite le ministre du Travail à faire ses remarques préliminaires. M. le ministre, vous avez six minutes.

M. Sam Hamad

M. Hamad : Merci, M. le Président, et bon matin. D'abord, sincères salutations à tous mes collègues du parti ministériel et à ceux des partis de l'opposition. Je vous souhaite une bonne rentrée parlementaire, chers collègues. Bienvenue à tous les représentants et représentantes d'organismes qui participent à ces consultations publiques sur le projet de loi n° 8. Votre point de vue est important, et c'est avec un esprit d'ouverture que je suis ici pour l'écouter. Permettez-moi de vous présenter les personnes qui m'accompagnent : Mme Anne Parent, sous-ministre au ministère du Travail, et à ma gauche M. Steeve LeBlanc, chef de cabinet.

Alors, nous sommes ici pour tenir des consultations particulières sur le projet de loi n° 8, la Loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles. Il propose d'établir un modèle de relations de travail adapté aux petites exploitations agricoles qui sont vulnérables en raison du caractère saisonnier de leur activité. On parle ici précisément des fermes qui emploient moins de trois salariés de façon ordinaire et continue.

Depuis sa création en 1964, le Code du travail n'a jamais permis la syndicalisation dans ce type bien précis d'exploitation agricole. Toutefois, un jugement de la Cour supérieure est venu changer la donne en mars 2013. La décision du tribunal donnait un an au législateur pour régulariser la situation. C'est ce que vient faire ce projet de loi.

En tant que gouvernement responsable, nous avons l'obligation d'adapter le Code du travail pour tenir compte de la réalité vécue par les petites exploitations agricoles, entre autres les producteurs maraîchers. Ne pas les protéger équivaldrait à mettre en péril les emplois de ceux qui y gagnent leur vie. C'est pourquoi le projet de loi tient compte du caractère saisonnier des activités agricoles. Les associations agricoles se sont d'ailleurs toujours montrées préoccupées quant aux impacts des lois du travail sur la santé financière des petites entreprises de ce secteur fragile et vulnérable.

Le secteur agricole dépend d'abord des conditions climatiques, et la période pour effectuer les récoltes s'avère très courte. La menace d'un conflit de travail en pleine saison de récolte comporte donc de nombreux risques pour une petite entreprise agricole. La situation pourrait même s'avérer catastrophique si les récoltes ne sont pas engrangées ou mises en marché à temps. Le projet de loi propose toutefois des mesures pour assurer la protection du droit d'association des salariés agricoles et pour leur permettre de formuler des observations à leur employeur. Le droit de grève ou lock-out serait interdit en tout temps. En cas de litige, la Commission des relations du travail pourrait ainsi être saisie d'une plainte concernant l'application des nouvelles dispositions.

En terminant, M. le Président, je veux insister sur une chose : le projet de loi vient baliser le droit d'association seulement dans les petites exploitations agricoles, celles qui emploient moins de trois salariés de façon ordinaire et continue, et M. le Président, je veux préciser aussi, ce projet de loi là ne touche pas les travailleurs étrangers non plus, les dispositions au Code du travail s'appliquent dans tous les autres cas. Je tiens aussi à préciser que tous les travailleurs agricoles au Québec sont protégés par nos lois au même titre que les autres travailleurs, qu'il me suffise de mentionner le Code civil, la Loi sur la santé et sécurité du travail ou la Loi des normes du travail. Le Québec est d'ailleurs à l'avant-garde en Amérique du Nord pour ses lois du travail. De nombreux recours sont offerts aux travailleurs

lorsqu'ils s'estiment victimes d'abus de la part d'employeurs. Ici, les travailleurs sont traités avec dignité, et les lois du travail ne sont pas seulement avant-gardistes, mais elles sont aussi rigoureusement appliquées.

À cet égard, les interventions de la Commission des normes du travail sont exemplaires. Cet organisme a à coeur de s'adresser de façon particulière aux secteurs d'emploi jugés plus vulnérables; le secteur agricole en fait partie parce que l'activité est saisonnière et donc plus propice à une mauvaise application des normes du travail. La Commission des normes du travail propose depuis plusieurs années différentes mesures afin de sensibiliser les travailleurs agricoles à ces questions et de les informer quant à leurs droits et recours. Elle effectue également des visites de surveillance sur les lieux de travail pour voir au respect des conditions de travail des employés. Elle va aussi intervenir en amont du recrutement des travailleurs agricoles afin de s'assurer qu'ils connaissent de façon adéquate les normes du travail en vigueur au Québec.

Cela dit, M. le Président, je suis prêt à entendre les remarques de mes collègues de l'opposition et les observations des groupes invités. Je suis ouvert à toute proposition qui nous permettra de bonifier le projet de loi. Merci de votre attention.

Le Président (M. Cousineau) : Merci, M. le ministre. J'invite maintenant le porte-parole de l'opposition officielle à faire ses remarques préliminaires pour une durée maximale de 3 min 30 s. M. le député de Berthier.

M. André Villeneuve

M. Villeneuve : Bonjour à vous, M. le Président, ainsi qu'à l'équipe qui vous supporte au niveau de la commission. Je salue évidemment le ministre et les collègues, ses collègues du côté ministériel. Bonjour à vous tous. Bonjour aussi, évidemment, à l'équipe qui est là, du ministère, pour regarder ce projet de loi là. Je veux saluer évidemment la deuxième opposition, la députée, donc, ainsi que son redoutable chercheuse, je n'en ai nul doute, qui est à ses côtés. Je veux saluer aussi, bien sûr, mon collègue de Rimouski, alors, qui va faire équipe avec moi pour... le temps de regarder ce projet de loi n° 8. Je veux saluer aussi, bien sûr, les gens qui nous écoutent, je pense que c'est important, qui nous écoutent ou qui nous écouteront peut-être par la voie et la magie de la télévision ou autres médias, je salue tout le monde. Je veux saluer, évidemment, les gens qui se sont déplacés, présentement qui sont ici dans la salle pour justement assister à cette consultation.

M. le Président, le Parti québécois et le précédent ministre de l'Agriculture, le député d'Abitibi-Ouest, ont en 18 mois, par leurs actions, fait progresser le secteur agricole québécois. À titre d'exemple, rappelons la Politique de la souveraineté alimentaire, saluée presque unanimement par le milieu, donc, pour accroître la part des aliments du Québec dans l'assiette des Québécois tout en assurant la prospérité du secteur agroalimentaire. Cette politique comporte plusieurs mesures pour ce secteur, et on espère d'ailleurs que le gouvernement poursuivra dans la voie tracée par le Parti québécois en la matière.

En plus de la Politique de la souveraineté alimentaire, le Parti québécois a aussi adopté la Loi modifiant la Loi sur l'acquisition de terres agricoles par des non-résidents, qui permet de protéger davantage les terres agricoles afin qu'elles restent entre les mains des Québécois.

Le gouvernement précédent a aussi déployé un plan de commercialisation et de mise en valeur des vins québécois. On a pu voir dans plusieurs succursales de la SAQ, donc, des espaces dédiés aux produits du Québec. Ce plan a été un retentissant succès, et les ventes de vin québécois ont explosé.

C'est pourquoi nous participons à cette commission, M. le Président, dans un esprit d'ouverture et de collaboration — et là je vais vous parler d'équilibre — notre objectif étant justement de trouver un juste équilibre, en tenant compte des spécificités du secteur agricole, entre la volonté et la nécessité d'assurer la pérennité des fermes familiales au Québec et le respect des droits des travailleurs garantis par les chartes québécoise et canadienne.

Comme le projet de loi présenté par le gouvernement fait suite à un jugement de la Cour supérieure, il nous semble incontournable d'aborder ces consultations en ayant toujours en tête l'esprit du jugement rendu. En effet, les efforts et l'énergie déployés dans cette cause par les parties impliquées exigent que nous soyons des plus vigilants afin d'éviter tout risque de procédure judiciaire supplémentaire.

Évidemment, comme je le disais d'entrée de jeu tantôt, je tiens à remercier les gens qui vont venir, justement, nous présenter leurs réflexions et leurs propositions quant au projet de loi n° 8. Ce sera tout pour moi, M. le Président.

• (9 h 40) •

Le Président (M. Cousineau) : Oui. Alors, merci, M. le député de Berthier. J'invite maintenant la porte-parole du deuxième groupe d'opposition en matière de travail à faire ses remarques préliminaires pour une durée maximale de 2 min 30 s. Mme la députée de Mirabel.

Mme Sylvie D'Amours

Mme D'Amours : Merci, M. le Président. D'abord, j'aimerais saluer le ministre et les députés ministériels ainsi que le premier groupe d'opposition, mes collègues. Également, j'aimerais remercier M. Plante ainsi que ses collègues, là, de l'Association des producteurs maraîchers du Québec et tous les intervenants qui viendront nous faire part de leur point de vue d'ici la fin de la journée sur le projet de loi n° 8. Nous avons pris connaissance de vos mémoires avec intérêt. Nous vous remercions plus particulièrement pour la qualité des documents ainsi que la rigueur avec laquelle vous les avez manifestement rédigés.

En 2013, la Cour supérieure a déclaré le cinquième alinéa de l'article 21 du Code du travail inconstitutionnel. Le gouvernement a donc produit le projet de loi n° 8 en réaction à ce jugement. Le projet de loi vient restaurer le droit

d'association aux travailleurs de ferme. Il vient en même temps établir des balises importantes aux relations de travail dans les petites entreprises de production agricole. Celles-ci tiennent compte des particularités propres à ce type d'entreprise dont la production est sujette à l'alinéa de la nature, entre autres facteurs.

L'un des éléments qui nous font réfléchir en ce moment est l'étendue qu'aura ce projet de loi. En effet, alors que l'alinéa abrogé par le jugement de la Cour supérieure ne concernait que les travailleurs de ferme, les définitions utilisées dans le projet de loi n° 8 étendent la couverture des nouvelles mesures à plusieurs autres champs d'activité tels l'horticulture, l'aquaculture ou même l'aviculture. Nous comptons profiter des présentations aujourd'hui pour obtenir davantage d'éclairage sur la nécessité de couvrir ces autres zones d'activité.

Le caractère saisonnier, nous, nous nous réjouissons que le projet de loi garde en ligne de mire le caractère saisonnier de l'industrie dont il est question ici. En effet, le fait que ces productions soient soumises aux caprices de la nature et doivent être exécutées sur une période de temps restreinte crée un environnement rigide hors duquel il n'existe que très peu, sinon aucune marge de manoeuvre. Les alinéas que peut occasionner le cadre de travail habituel nous apparaissent donc incompatibles avec le domaine. Nous souhaitons conserver notre approche pragmatique, aussi nous profitons des audiences de la journée pour mieux comprendre comment le cadre de travail traditionnel pourrait s'agencer avec la précarité des milieux agricoles.

Auditions

Le Président (M. Cousineau) : Merci, madame. Ça termine le temps qui vous était alloué. Alors, je souhaite la bienvenue à l'Association des producteurs maraîchers du Québec. J'inviterais les représentants à se présenter et à faire leur exposé. Vous disposez de 10 minutes pour votre exposé, et il y aura 50 minutes de questionnement de la part des députés de chaque côté de la table. Alors, veuillez vous présenter et présenter les gens qui vous accompagnent. Je crois que c'est M. Plante, hein?

Association des producteurs maraîchers du Québec (APMQ)

M. Plante (André) : C'est ça. Exact. M. le Président, Mmes, MM. les députés, membres de la commission, à titre de directeur général de l'Association des producteurs maraîchers du Québec, permettez-moi, dans un premier temps, de vous présenter les gens qui m'accompagnent aujourd'hui. À ma gauche, M. Jean-Marie Rainville, premier vice-président de l'Association des producteurs maraîchers du Québec et producteur maraîcher de métier; à ma droite, Benoît Désilets, directeur général adjoint à l'association.

À la lecture de notre mémoire, vous réaliserez que notre association possède sans contredit une grande force de représentation. En effet, plus de 80 % de la production maraîchère du Québec provient de nos membres.

Pour entrer dans le vif du sujet, nous tenons d'abord à vous remercier de nous permettre de participer à ces consultations particulières aujourd'hui. Ce projet de loi représente, pour notre association et ses membres, les producteurs maraîchers du Québec, l'aboutissement d'une mobilisation sans précédent qui dure depuis maintenant plus de deux ans.

Tel que précisé dans les remarques préliminaires du ministre, le projet de loi n° 8 a pour objectif de répondre au jugement rendu par la Cour supérieure du Québec en mars 2013 qui accordait au gouvernement un délai d'un an pour modifier l'article 21.5 du Code du travail pour le rendre compatible avec l'article 2d de la Charte canadienne des droits et libertés. L'article en question octroyait un traitement particulier aux productions agricoles en matière de relations de travail afin de tenir compte de nombreuses particularités du secteur mais surtout de la réalité des fermes familiales embauchant peu ou pas de travailleurs réguliers à temps plein. Ce traitement particulier, disons-le, excluait les fermes qui emploient moins de trois travailleurs à temps plein d'être assujetties au mode de syndicalisation conventionnel. Pourquoi ce traitement particulier, direz-vous? Parce que le travail à accomplir sur une ferme répond à des impératifs qu'aucun autre secteur d'activité n'a à prendre en compte. Et, s'il peut paraître difficile d'encadrer le travail fait par des travailleurs saisonniers, parfois étrangers, dont le taux de roulement est impressionnant, imaginez avoir à introduire dans une convention collective des dispositions encadrant les aléas de la météo.

Aujourd'hui, notre intention est de vous faire la démonstration que le traitement particulier qu'offre le projet de loi n° 8 aux producteurs agricoles est et demeure essentiel au maintien de la compétitivité des fermes maraîchères du Québec. Vous verrez que le projet de loi n° 8 vise également à assurer la survie de plusieurs de nos fermes.

Dans un premier temps, il faut comprendre que la nature même du travail agricole demande une grande capacité d'adaptation, d'engagement et de flexibilité, tant sur le plan de l'intensité de la tâche que de l'horaire de travail. En effet, l'agriculture, contrairement à d'autres secteurs d'activité, impose aux travailleurs de manipuler un produit vivant, qu'il soit végétal ou animal. Cette fragilité du produit requiert des soins et une attention de tous les instants afin que la qualité soit au rendez-vous et que le produit puisse être écoulé sur les marchés. Un piment ramassé dans le champ sans précaution, donc abîmé ou écrasé, perd nécessairement toute sa valeur aux yeux du consommateur. Dans cet esprit, rien n'est plus important, pour le producteur, que de voir ses employés dédiés à la tâche, manipulant les récoltes avec rigueur, doigté et minutie. En fait, pour le producteur, la qualité de travail de chacun est synonyme de succès et de rentabilité, et cette relation de confiance réciproque qui se développe a toujours été à la base des relations de travail harmonieuses dans les fermes familiales.

Une autre caractéristique qui confère un statut particulier à l'industrie agricole est que le produit récolté est périssable. À ce titre, la période de culture est l'aboutissement de toute une saison de préparation et de planification des activités de production. Une fois le cycle engagé, impossible de faire marche arrière. Le produit doit être récolté au bon

moment, dans un court laps de temps, et le producteur dispose habituellement de très peu de temps pour écouler sa production sur le marché.

Les difficultés liées aux opérations et les courts délais jouent toujours contre lui, car le cycle menant aux récoltes et à l'écoulement des produits sur le marché ne peut être retardé, ni menacé, ni ralenti. Dans ce contexte, le droit de grève ou même les moyens de pression associés à la négociation de convention collective pourraient avoir des répercussions importantes, voire même désastreuses pour les entreprises agricoles. Il n'y aurait plus d'équilibre dans le rapport de force entre employés et travailleurs, d'où l'importance de l'adoption du projet de loi n° 8.

Sur un autre plan, nous ne vous apprendrons rien en vous disant que la production maraîchère est également fortement vulnérable aux intempéries et aux aléas de la météo. En effet, la météo influence le rendement et la qualité des produits, mais elle dicte aussi les exigences et les périodes de travail dans les champs, notamment lors des récoltes. C'est dire que certains moments, parfois imprévisibles, doivent être entièrement dédiés à la production, et le rendement de toute une saison dépend de la qualité de la contribution, de l'engagement et des habiletés de chacun des travailleurs. Par exemple, en pleine période de récolte des framboises, si on prévoit de la pluie, du vent ou du froid, le producteur souhaitera par tous les moyens accélérer la récolte de ses petits fruits pour éviter de perdre une grande partie de sa production. Résultat, tant les propriétaires de la ferme que les travailleurs iront au champ de façon intensive pour sauver la récolte. Le producteur a besoin de cette flexibilité venant de la part de ses travailleurs, et, cette flexibilité, il en a également besoin quand vient le temps de gérer les relations de travail de ses employés. C'est ce que propose le projet de loi n° 8.

• (9 h 50) •

Une autre caractéristique propre à la production maraîchère qui justifie l'adoption du projet de loi n° 8 concerne la saisonnalité des opérations agricoles. En effet, la période de production s'étend à plus ou moins cinq mois, au Québec, et la durée de travail est, dans 56 % des cas, inférieure à 10 semaines, des données que vous pouvez trouver à la figure 4 en page 11 de notre mémoire. 94 % de la main-d'œuvre embauchée est donc de type saisonnier. Les conditions de travail sont au minimum celles prévues par les lois sur les normes du travail.

La réalité des fermes et des travailleurs est donc la suivante : peu de stabilité chez les travailleurs embauchés année après année, peu de temps de présence des employés au sein de l'entreprise et un fort taux de roulement. Cette situation rend difficile l'établissement de relations de travail durables, et les attentes des travailleurs peuvent varier d'un employé à l'autre.

La très grande majorité des fermes maraîchères québécoises sont également des entreprises familiales autonomes avec des moyens financiers et des ressources administratives limitées. Vous comprendrez que ni l'association ni les entreprises familiales ne possèdent les ressources humaines ou financières pour gérer des conventions complexes qui s'appliquent à des employés qui ne travaillent avec eux que quelques semaines par année. Cela démontre l'importance que le régime de relations de travail entre l'employeur et l'employé soit adapté à la réalité de la production maraîchère tel que le propose le projet de loi n° 8.

Un autre enjeu vital qui rend nécessaire l'adoption de dispositions particulières pour le secteur agricole concerne la fragilité financière des fermes maraîchères. Le coût d'intrant le plus important est celui de la main-d'œuvre, il peut représenter jusqu'à 70 % du coût total de production. C'est évidemment le principal enjeu économique pouvant fragiliser les entreprises maraîchères. À titre d'exemple, comme le démontre le tableau 1 de la page 7 du mémoire, nous avons évalué l'impact d'un changement de 8 % de la masse salariale sur des fermes de moins de trois employés permanents qui font plus de 500 000 \$ de chiffre d'affaires. L'impact de ce changement fait diminuer de 50 % le bénéfice du producteur, c'est énorme. Faute de rentabilité, l'entreprise doit limiter ses dépenses et réduire ses investissements, ce qui a un impact négatif non seulement sur sa position concurrentielle à long terme, mais également sur la compétitivité de l'ensemble de la filière agricole.

Dans le même esprit, il ne faut pas oublier que les producteurs québécois vendent leurs produits maraîchers sur les mêmes marchés que les producteurs de l'Ontario et que la compétition est féroce. Et vous devez savoir que les fermes maraîchères ontariennes, elles, bénéficient depuis 2002 d'une adaptation de leur régime de relations de travail qui permet le droit d'association des travailleurs et qui l'encadre en tenant compte des caractéristiques propres au secteur agricole. Pour rester compétitifs, les producteurs québécois doivent, eux aussi, bénéficier d'une telle adaptation. C'est ce que propose le projet de loi n° 8.

En terminant, pour l'ensemble des producteurs maraîchers du Québec, il ne fait aucun doute que, pour assurer la survie et maintenir la compétitivité de notre secteur vis-à-vis l'Ontario, le Code du travail doit compter des dispositions particulières similaires aux normes ontariennes et prendre en compte les caractéristiques propres aux exploitations agricoles qui emploient moins de trois employés à temps plein. N'oubliez pas que les fermes maraîchères sont une activité sur une base saisonnière, donc pendant quelques mois par année seulement. Les activités comportent également des caractéristiques bien spécifiques qui commandent beaucoup d'adaptation et de flexibilité de la part des travailleurs. Travailler avec un produit vivant et périssable, c'est dépendre du bon vouloir de dame Nature et de l'engagement des travailleurs. Les fermes maraîchères font également face à un fort taux de roulement. Cela rend la négociation de convention collective complexe et ardue.

Nous sommes donc d'avis que, dans sa forme actuelle, le projet de loi n° 8 répond à nos préoccupations tout autant que celles de la Cour supérieure. Il reconnaît, dans un premier temps, la nécessité d'encadrer le droit d'association des salariés d'une exploitation agricole de moins de trois employés à temps plein, mais surtout il vient reconnaître et mettre en évidence les caractéristiques distinctives et les particularités d'un secteur d'activité à l'équilibre fragile en permettant aux producteurs de petites fermes de gérer leurs relations de travail de façon souple et harmonieuse sans compromettre la survie de leurs entreprises agricoles. Les employés sont ce que nos entreprises ont de plus précieux, nous avons donc tout intérêt à entretenir des relations de travail harmonieuses avec eux. Dans cette optique, au nom de tous les producteurs maraîchers du Québec, nous vous demandons d'adopter le projet de loi n° 8 tel que présenté. Merci de votre attention.

Le Président (M. Cousineau) : Alors, merci, M. Plante. Nous allons maintenant passer à la période de questions. Si vous voulez, M. Plante, passer la parole à vos confrères pour répondre aux questions, bien vous devez vous identifier pour fins d'enregistrement.

Alors, le temps alloué pour les périodes de questions : 25 minutes à la partie ministérielle, 15 minutes à l'opposition officielle et 10 minutes au deuxième groupe d'opposition. Alors, M. le ministre, la parole est à vous.

M. Hamad : Merci, M. le Président. Alors, M. Plante, M. Rainville, M. Désilets et M. Borja, bienvenue à l'Assemblée nationale et merci d'avoir pris le temps d'écrire un mémoire et venir présenter votre point de vue. Vous le savez, M. Plante, vous connaissez plutôt... plus que moi le député de Huntingdon qui a travaillé très fort dans le temps où on était à l'opposition et maintenant, aujourd'hui, pour déposer ce projet de loi.

J'ai vu dans les mémoires... Un des mémoires qui a été présenté, on parlait de la ferme Fraisebec, et je voyais qu'ils parlaient qu'ils avaient 300 employés. Ils ont des employés continus et permanents, c'est moins que cinq. Alors, dites-moi comment une ferme avec deux employés continus peut gérer 300 employés dans l'ensemble. Est-ce que vraiment il y a deux employés permanents? Comment ça marche?

M. Plante (André) : Exactement. Vous voyez, ça, c'est un exemple de plusieurs entreprises maraîchères dans notre secteur d'activité. Il faut comprendre que Fraisebec est un producteur de fraises et de framboises et que cette production-là s'étale sur une longueur d'à peu près six mois par année. Ça fait que, quand, l'article 21.5, on parle de moins de deux travailleurs permanents ou moins de trois travailleurs permanents, bien ça, ça n'inclut pas les gens de la famille. Ça fait que, dans le cas de Fraisebec, bien il y a le mari, la femme et les trois enfants, là, qui s'occupent de la gestion quotidienne de la ferme à l'année, mais, pendant la période hivernale, on n'a pas besoin de ressources permanentes, parce qu'il s'agit juste d'entretenir les bâtiments, et ainsi de suite. Sauf que, pendant la période d'été, où est-ce que la concentration de production va être extrêmement forte, effectivement, une entreprise comme Fraisebec peut embaucher des centaines d'employés temporaires sur une courte période. Et puis cette période-là, bien, étant très intense, cette entreprise-là doit faire son bénéfice sur quatre à six mois par année. Et puis effectivement ça se limite à des travailleurs saisonniers qui travaillent pour l'organisation à un maximum à peu près de six mois, sept mois par année pour quelques exceptions.

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

M. Hamad : Dans les travailleurs saisonniers, il y a des travailleurs étrangers, hein, c'est... Et, les autres, parlez-moi donc des travailleurs étrangers. Comment ils sont gérés? Est-ce qu'il y a des règlements clairs pour les salaires, pour le traitement? Parce que, ces temps-ci, on entend beaucoup parler des travailleurs étrangers, puis des fois on mélange les conditions des travailleurs étrangers avec cette loi-là. Sachant très bien que cette loi-là ne touche pas les travailleurs étrangers, peut-être expliquer davantage.

M. Plante (André) : Exactement. La venue des travailleurs étrangers, elle est extrêmement encadrée. Il faut comprendre que ce sont des contrats qui sont négociés entre pays, entre notre pays, le Canada, et le Mexique, avec le Mexique et les Antilles dans un certain... pour le PTAS, qu'on appelle. Et puis il y a un autre contrat qui est le contrat pour les... qui touche tous les autres travailleurs étrangers des autres pays avec lesquels nous, on fait affaire, c'est le... Le pays avec lequel on fait affaire majoritairement, c'est le Guatemala.

À travers ces ententes-là... Ce sont des ententes-cadres où les employeurs doivent tenir compte vraiment des règlements ou sinon ils ne seront pas... ils ne pourraient pas être considérés pour le programme. Ça fait que le travailleur doit accueillir... les employeurs, je m'excuse, doivent accueillir les travailleurs à l'aéroport. Dans le contrat, les normes, c'est le salaire minimum, on ne peut pas aller en bas du salaire minimum. On doit leur donner un minimum d'heures de travail, accorder un minimum d'heures, on ne peut pas exiger plus qu'un maximum d'heures. Dans le cas des contrats, c'est 60 heures. On doit leur donner des temps de pause, une journée de congé par semaine. Et puis, quand on reçoit les employés à l'aéroport, bien on les reçoit avec des personnes qui leur parlent dans leur langue, en espagnol, et on leur fait part de leurs droits. On leur donne le numéro de téléphone de la Commission des normes du travail, le numéro de téléphone des consulats. S'ils ont des questions, ils veulent faire des observations ou quoi que ce soit, bien ils ont la liberté de le faire à travers ces numéros-là.

Et puis, ces travailleurs étrangers là, on a une structure qui est la fondation en recrutement de main-d'oeuvre étrangère, FERME, qui s'occupe de faire tout le pivot, hein, entre les relations inter pays, entre les relations employeur-employé et gouvernement pour s'assurer qu'il y ait une transition parfaite et que ces employés-là, quand ils arrivent ici, ils soient parfaitement confortables.

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

M. Hamad : Pour ma curiosité, M. le Président, j'aimerais savoir, M. Plante : Le travailleur guatémaltèque qui est chez lui, il gagne combien là-bas par rapport à ce qu'il gagne au Québec?

M. Plante (André) : En moyenne, en moyenne, un travailleur étranger — les dernières informations que j'avais, là — va gagner en une heure ce qu'il gagnerait en une journée dans son pays, en une journée de travail.

M. Hamad : O.K. Dites-moi, mettons... Il me semble que c'est beaucoup, là, votre affaire, là. Êtes-vous sûr?

M. Plante (André) : Oui, oui. Ça veut dire...

M. Hamad : En une heure une journée?

• (10 heures) •

M. Plante (André) : C'est ça. Ça veut dire que, s'il gagne 11 \$ de l'heure ici, bien il gagnerait 11 \$ par jour dans son pays.

M. Hamad : O.K., par jour, c'est ça. Vous avez dit...

M. Plante (André) : C'est ça, oui.

M. Hamad : O.K. Parlez-moi des conditions vulnérables dans la production. C'est-à-dire, si, mettons, on a... l'employeur décide de faire un lock-out, mettons, ou une grève, c'est quoi, l'impact? Comment ça se passerait, là, si on a ce droit-là?

M. Plante (André) : Bien, il faut comprendre que, dans notre secteur d'activité, là, on cultive du vivant, hein, on cultive des plantes, on cultive des produits périssables. Notre préoccupation, c'est que, si nos producteurs avaient à vivre des moyens de pression, bien il n'existe aucun rapport de force par rapport à l'employé. Si l'employé décidait de ralentir le travail ou de ne pas récolter le produit, bien souvent on a 24 heures ou 48 heures maximum pour pouvoir récolter le produit, quand le produit, il est mûr à être récolté, ça fait qu'on est extrêmement vulnérable dans ces situations-là.

Aussi, il faut tenir compte aussi de la biosécurité, qui est un élément très important, la sécurité alimentaire, comment est-ce que c'est important dans notre secteur. Si, par des moyens quelconques, des travailleurs décidaient de faire des moyens de pression en voulant nuire à l'employeur, en posant des gestes qui pourraient nuire à l'hygiène du produit, bien, encore là, on n'a aucun contrôle.

Il faut avoir extrêmement confiance en nos employés, dans une entreprise maraîchère, parce qu'on comprend bien que, les employés, on les déploie sur des grandes surfaces de culture, on ne peut pas avoir un superviseur à côté d'eux à tous les 10 ou 15 pieds. Ça fait qu'il y a un lien de confiance qui est énorme entre l'employé et l'employeur, il faut conserver ce lien de confiance là. Et, si on vit des relations de travail compliquées qui amènent des moyens de pression, bien on devient très vulnérable à ces situations-là.

M. Hamad : M. le Président, est-ce que... M. Plante, vous comprendrez que, dans la loi, on donne le droit d'association. Donc, les travailleurs, ils vont se regrouper dans une association, et vous, comme employeur, vous avez l'obligation de travailler de bonne foi avec l'association.

M. Plante (André) : Exact. Et on encourage ça. Nous, s'il y avait un moyen de pouvoir permettre à ces employés-là de pouvoir s'associer d'une certaine façon pour présenter des observations... On est extrêmement confortables avec ces formes d'association là parce qu'on pense que c'est important que l'employé puisse faire valoir ses observations s'il n'est pas content de ses conditions de travail, s'il veut avoir des améliorations. Je pense que c'est important. Puis on travaille tellement fort pour les mettre à l'aise et les mettre en confiance pour qu'ils puissent présenter ces observations-là par les voies qui leur sont permises aujourd'hui.

Et puis il y a beaucoup d'encadrement qui est fait aussi au niveau des employeurs. Tantôt, je vous parlais de FERME, là, qui est l'organisme qui s'occupe de pivoter toutes les relations entre les gouvernements, les travailleurs étrangers et les employeurs. Bien, on a mis en place un guide du bon employeur où on sensibilise l'employeur à travailler convenablement avec ses employés, bien les recevoir à l'aéroport, leur donner des logements convenables, et ainsi de suite. Et d'ailleurs toutes ces choses-là sont maintenant inspectées, vérifiées, et on s'assure que nos travailleurs étrangers, quand ils s'en viennent chez nous, ils soient vraiment confortables et puis qu'ils se sentent au moins... certainement mieux que dans leur pays.

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

M. Hamad : M. le Président, je pense que mon collègue de Huntingdon, il avait une question.

Une voix : Quelques-unes.

M. Hamad : Quelques-unes.

Le Président (M. Cousineau) : Oui, M. le député de Huntingdon, à vous la parole.

M. Billette : Merci beaucoup, M. le Président. Je veux saluer mes collègues, également les collègues de l'opposition et vous, messieurs, M. Plante, M. Désilets, et votre président également, que j'ai la chance de côtoyer par mes producteurs maraîchers. Vous savez que le comté de Huntingdon inclut également Les Jardins-de-Napierville, communément appelés, donc, où la grande majorité des produits maraîchers sont produits à la grandeur du Québec, aussi bien pour la consommation interne que pour l'exportation. Et c'est devenu maintenant des entreprises, et vous savez l'importance également de ce secteur-là sur l'emploi, l'économie, que ce soit... pas juste dans la région, on peut regarder également sur la Rive-Nord également, où il y a d'importants producteurs maraîchers, on les oublie souvent.

Et, je vais vous dire, c'est un dossier, on ne remontera pas dans l'histoire, juste depuis août 2006, je pense, qui a fait couler beaucoup d'encre. Il y a eu beaucoup de relations entre les différents acteurs dans ce dossier-là, souvent judiciaire, malheureusement, mais on est en 2014 et on en est venu maintenant au projet de loi n° 8 qui a été déposé par mon collègue. Et ce que je déplore un petit peu, je lisais les médias ce matin, au cours des dernières semaines, le dossier a beaucoup pris une tournure sur les travailleurs étrangers, maraîchers, saisonniers, mais moi, je vais vous dire, en regardant le jugement, je pense que ça s'appliquait à toutes les fermes. J'ai fait la tournée du Québec, lors de notre campagne électorale, et plusieurs producteurs en parlaient autres que le maraîcher, mais, je pense, ça s'applique à toutes les cultures, aussi bien végétales qu'animales, à ce moment-là. Donc, c'est un dossier qui a une importance majeure pas juste pour le maraîcher, mais pour tous les travailleurs agricoles, peu importe leur origine, leur provenance.

Je vous écoutais, M. Plante. Vous sembleriez appuyer, et également vos deux accompagnateurs, le projet de loi de façon intégrale. Vous avez parlé également de la loi de l'Ontario, la loi de l'Ontario qui a été mise en place en 2002, qui a fait le test, je pense, de toutes les... qui a eu des modifications, qui est allée jusqu'à la Cour suprême au niveau de la constitutionnalité et qui a été reconnue comme constitutionnelle à ce moment-là. Et, si on prend un parallèle, il y a eu la loi n° 594, auparavant, qui avait été déposée par l'opposition, on a maintenant la loi n° 8. Et, si on regarde la loi de l'Ontario, la loi de l'Ontario permet exactement les mêmes choses mais n'a pas un nombre maximal d'employés de trois, à ce moment-là, c'est-à-dire que toutes les fermes... Et vous, vous semblez adhérer au fait que, trois, on est correct avec ça, mais... Vous parlez beaucoup de compétitivité avec l'Ontario si on arrive avec les grosses fermes ontariennes. Je pensais, ce matin, que vous auriez un discours... dire : Pourquoi qu'on a «trois», l'Ontario ne l'a pas? J'aimerais vous entendre sur ce point-là, s'il te plaît. J'aimerais entendre les représentants, M. le Président, sur ce point, si c'est possible, s'il te plaît.

Le Président (M. Cousineau) : Merci de vous adresser au président.

M. Billette : Toujours.

Le Président (M. Cousineau) : Alors, M. Plante.

M. Plante (André) : M. le Président. Écoutez, comment je pourrais interpréter ça? On choisit nos batailles. Depuis des années, l'article 21.5, dans le Code du travail, protégeait nos entreprises de moins de trois employés permanents. Et puis, à travers ces années-là, il n'y a pas eu énormément de syndicalisation, d'entreprises qui ont été syndiquées dans notre secteur d'activité. Je crois que les derniers chiffres que nous avons... Je pense qu'il y a 15 entreprises, qui sont majoritairement des producteurs en serre, là, qui ont une opération continue, 12 mois par année, où le Code du travail s'applique, là, où ces employés-là peuvent être syndiqués. Ça fait que, nous, notre priorité, c'était d'au moins conserver l'article 21.5 ou en tout cas avoir l'équivalent de l'article 21.5 qui protège nos employeurs, parce qu'il protège à peu près, au Québec, je dirais, pas loin de 75 % à 80 % de nos producteurs agricoles.

Mais effectivement vous avez raison, M. Billette, on est dans une situation extrêmement vulnérable face à l'Ontario. L'Ontario, à cause de cette protection-là, peu importe la grosseur des fermes, par le Code du travail les fermes ontariennes ne peuvent pas être syndiquées. Et on comprend bien qu'à travers les années l'Ontario est devenu un féroce compétiteur. On est extrêmement préoccupés, surtout qu'on a les mêmes acheteurs, et puis la plupart de nos acheteurs ont décidé de s'installer dans le marché de l'Ontario, ça fait que ça complique davantage notre tâche. Ça fait que c'est pour ça que de se mettre dans une position non concurrentielle face à l'Ontario, bien ça nous rend vraiment insécures et ça risque de mettre nos fermes en péril.

M. Billette : Merci beaucoup, monsieur... Puis là je voudrais savoir de la part de M. Plante ou un de ses acolytes qui est avec lui aujourd'hui, savoir... Vous parlez beaucoup de compétitivité au niveau de l'Ontario. Avez-vous mesuré l'impact qu'on aurait... Parce qu'on sait que, depuis quelques années... J'avais assisté à une représentation lors des Journées horticoles à Saint-Rémi, donnée par M. Désilets qui est ici, où on parlait que l'Ontario avait une augmentation de ses parts de marché et que le Québec diminuait d'environ 0,5 % par année, qui allait majoritairement à l'Ontario. Quel aurait été l'impact... Parce qu'il faut toujours voir un petit peu... Vous parlez souvent de la... Puis il y a la Californie également en saison hivernale, on comprend, question de climat également. Mais quel aurait été l'impact? On parle actuellement que le Québec baisse d'environ 1,37 % des produits, l'Ontario augmente à chaque année de 1,48 %. C'est sur nos tablettes, là. On parlait tantôt avec... — j'écoutais le critique de l'opposition officielle, là — de l'impact, de s'assurer d'avoir les produits du Québec dans notre assiette, et, si on regarde actuellement, au niveau maraîcher exclusivement, on a une augmentation de l'Ontario, une diminution des produits du Québec sur les tablettes. Première des choses, j'aimerais savoir le pourquoi. Et, deuxième des choses, est-ce que vous avez figuré ou évalué quel aurait été l'impact avec une clause comme... le retrait de l'article 21.5 du Code du travail aurait pu avoir sur les produits Ontario versus les produits québécois?

M. Plante (André) : Si vous permettez, M. le Président, je vais laisser la parole à M. Désilets, notre directeur adjoint et agroéconomiste de métier, de répondre à la question.

Le Président (M. Cousineau) : M. Désilets.

• (10 h 10) •

M. Désilets (Benoît) : M. le Président. Effectivement, le Québec, au cours des huit dernières années, a eu une croissance de sa production. Par contre, les concurrents immédiats, qui vendent sur les mêmes marchés, ont eu une

croissance plus importante, de telle sorte que la part du marché du Québec dans l'Est du Canada a décru, a diminué d'environ 10 % en huit ans.

L'impact de ne pas avoir des règles de travail semblables à l'Ontario : ça creuserait le fossé, tout simplement, ça accélérerait le phénomène. On ne peut pas savoir exactement comment, mais c'est certain, c'est de nature à accélérer le phénomène, parce qu'il y a plusieurs fermes maraîchères au Québec qui abandonneraient tout simplement la production, tout simplement. Alors, moi, je pense que la réponse, c'est : On creuse le fossé.

M. Billette : O.K. Vous n'avez pas d'évaluation à ce niveau-là, mais il y aurait un impact sûr et certain...

M. Désilets (Benoît) : Non, on n'a pas fait d'évaluation spécifique là-dessus, parce que c'est quand même un environnement économique qui comprend d'autres facteurs aussi.

M. Billette : O.K. Autres que les employés. Mais c'est un facteur très important parce que moi, je pense, c'est 60 % des coûts, dans les documents que vous avez déposés, qui sont des coûts de main-d'oeuvre.

M. Désilets (Benoît) : Dans certains produits, ça va jusqu'à 70 %.

M. Billette : 70 % qui sont des coûts de main-d'oeuvre directs, à ce moment-là.?

M. Désilets (Benoît) : Dans certains produits. 70 % des frais d'exploitation.

M. Billette : Parfait, O.K. Une autre question également que j'ai pour vous, on avait déposé le projet de loi n° 594 lorsqu'on était dans l'opposition, et j'aimerais avoir votre point de vue. Vous en parlez un petit peu mais très vaguement, au niveau de votre mémoire qui a été déposé, comparativement à l'article... Il y a eu une modification au projet de loi n° 594 — qui est devenu le projet de loi n° 8 — avec l'insertion d'un article qui rendait caduques toutes les accréditations accordées depuis le dépôt du projet de loi ainsi que toute requête en accréditation. Vous avez dit : C'est un des principes importants au projet de loi. J'aimerais vous entendre, là-dessus, mieux définir, parce que c'était quand même très, très bref, cette ligne-là, dans votre mémoire, mais j'aimerais vous entendre plus à ce niveau-là, s'il te plaît.

Le Président (M. Cousineau) : M. Plante.

M. Plante (André) : Oui, M. le Président. Lorsque le Parti libéral a déposé le projet de loi, ce qui était vraiment, vraiment important, pour nous, c'est qu'on sentait qu'il y avait un phénomène, en tout cas on avait tout au moins le... L'information sur le terrain, c'est qu'il semblait y avoir une pression quand même assez forte pour... avec le désir d'accréditer les fermes agricoles, et, bien, c'est sûr que ça, ça nous préoccupait beaucoup. Et on pense que les associations de travailleurs attendaient à la limite, après la date qui avait été proposée par le juge avant de prendre une décision, si on modifiait la 21.5 ou on l'abrogeait.

Lorsque nous, on a appris que le gouvernement en place l'année passée avait pris une orientation différente et avait décidé d'abroger le 21.5, pour nous, c'était important de déposer un projet de loi privé pour essayer de sensibiliser la population, sensibiliser le monde politique aux impacts, parce qu'on n'est pas convaincus... on n'avait peut-être pas fait le travail qui aurait dû être fait pour bien sensibiliser, bien faire comprendre au monde qui avait... aux personnes qui avaient à prendre des décisions, principalement au niveau du ministère du Travail, des conséquences que ça pouvait avoir. Ça fait que de là vient l'importance, si j'ai bien répondu à votre question, M. le député.

Le Président (M. Cousineau) : Merci, M. Plante. M. le député de Huntingdon.

M. Billette : Oui, c'est bien répondu. J'ai une question peut-être qui relève un petit peu plus du politique, à ce moment-là. Vous savez que le jugement a été rendu le 11 mars 2013 sur... Et on ne fera pas état du jugement du juge, je pense que c'était clair que le législateur avait un an pour statuer, pour trouver une façon dû au fait que le jugement rendait l'article 21.5 anticonstitutionnel, donc de trouver une avenue. Et, je vais vous dire, on vous a entendus très peu durant cette année-là, du 11 mars 2013 au 11 mars 2014. Dans mon comté, j'en ai entendu parler beaucoup, et vous avez été porte-étendard beaucoup de ce dossier-là au cours du mois de mars. On était en pleine campagne électorale, vous vous en souvenez. Dans le comté chez nous, c'est un dossier qui faisait l'actualité politique de front à ce moment-là. Et j'aimerais savoir ce qui s'est passé du 11 mars 2013 au 11 mars 2014 pour qu'on ne vous entende presque seulement qu'une date, une semaine avant le jugement, et rien pendant tout ce temps-là. Vous avez été le porte-étendard. Est-ce qu'on cherchait un porte-étendard au dossier ou si... Y a-tu d'autres circonstances qui ont amené que pendant un an on a peu entendu parler de ce dossier-là?

Le Président (M. Cousineau) : M. Plante.

M. Plante (André) : M. le Président. C'est parce qu'il faut comprendre qu'il y a eu énormément de rencontres durant cette année-là, parce qu'après la bataille juridique, là, on a décidé d'orienter nos énergies vers le politique pour sensibiliser le ministère du Travail et de l'Agriculture à notre situation. Et, durant cette année-là, il y a eu énormément de rencontres qu'on a tenues avec les fonctionnaires, je pense qu'il y a eu au moins quatre ou cinq rencontres avec

les fonctionnaires du ministère de l'Agriculture, quatre ou cinq rencontres avec le ministère du Travail, et à chaque fois qu'on rencontrait les fonctionnaires on nous disait qu'on travaillait là-dessus, qu'on préparait un comité de consultation. On nous faisait... On nous reportait ça de mois en mois.

C'est sûr que, nous, notre intention, ce n'était pas de sortir publiquement avec ça, parce qu'on avait vraiment l'impression, la perception qu'on était écoutés, qu'on comprenait nos préoccupations, puis on attendait juste qu'on nous revienne avec une alternative, trouver une solution, puis on était prêts à collaborer, être proactifs à trouver des façons comment modifier l'article 21.5 pour permettre aux employés saisonniers d'avoir un droit d'association, donc un droit de faire des observations. Sauf que ça, ça s'est éternisé. Là, quand on voyait qu'on voulait...

Puis, à chaque fois qu'on nous demandait plus d'information... On a fait des démarches auprès du ministère des Finances, on leur a présenté des études économiques comme un peu on vous a présentées tantôt, en gros, sur les impacts que ça peut avoir, une augmentation juste du surtemps dans notre secteur d'activité, et même le ministère des Finances était très étonné, a fait des vérifications à répétition avec notre bureau pour s'assurer que nos chiffres étaient vrais. À chaque fois, on a validé nos chiffres.

Malheureusement, quand est arrivé le moment, au ministère des Finances, de faire des présentations au ministère du Travail et de l'Agriculture, il est arrivé, à ce moment-là, la présentation du nouveau budget. Les priorités ont changé, le temps des fêtes est arrivé. Et là on a appris juste avant la période des fêtes que le gouvernement avait pris une orientation de ne pas modifier la 21.5, et, les fêtes passées, bien on était déjà rendus en février, où là on a dit : Bien, il faut faire de quoi, on est rendus à la limite. Tout ce qu'on a essayé de faire, on a été proactifs dans tous les dossiers. Il nous restait une dernière alternative, selon nous, et c'était de déposer un projet de loi privé.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Huntingdon, il reste trois minutes.

M. Billette : Oui, merci beaucoup. Un dernier point, M. Plante. On s'est bien connus. Les gens vous reconnaissent également à une ancienne organisation qui s'appelait l'Association des jardiniers maraîchers du Québec, il y avait une autre association qui s'appelait l'Association des producteurs maraîchers du Québec. Peut-être juste me parler un petit peu de votre lien entre les deux associations qui s'est fait, pour bien éclaircir, parce qu'on va recevoir d'autres groupes qui sont les représentants des fraises et framboises, également l'Union des producteurs agricoles; pour que nos auditeurs et les collègues également comprennent — même s'ils comprennent déjà bien — le lien que vous avez avec ces différentes associations là.

M. Plante (André) : M. le Président, je vais essayer de faire une image très rapide, parce que c'est très compliqué, ces dossiers-là. Il faut comprendre que, depuis presque 18 mois, en mars 2013, nous avons décidé... les producteurs ont décidé d'unifier les deux organisations qui représentent le secteur. Il y avait, d'un côté, la Fédération des producteurs maraîchers du Québec, fédération qui était affiliée à l'UPA, et, de l'autre côté, il y avait l'Association des jardiniers maraîchers du Québec qui était une organisation autonome. Chaque organisation représentait les producteurs maraîchers dans différents dossiers, mais, pour faire une image, là, la fédération, c'était comme la production, puis l'Association des jardiniers maraîchers, c'étaient les ventes. Pourquoi c'était comme ça? Bien, l'Association des jardiniers maraîchers est propriétaire d'une plateforme de commercialisation au marché central où on accueille une centaine de producteurs maraîchers pendant la saison de l'été, où on leur offre une plateforme de commercialisation pour qu'ils vendent à leurs clients, aux petits et moyens détaillants, et en plus de ça on est propriétaires d'un marché public. Ça fait que c'est sûr que nous, on a la relation avec les chaînes, ça fait qu'on défendait les intérêts beaucoup plus au niveau de la commercialisation; la fédération, eux, plus au niveau de la production.

Nous, on a la chance d'avoir nos marchés qui nous donnent des sources de revenus, qui nous donnaient les ressources pour défendre les intérêts des producteurs. Au niveau de la fédération, étant donné qu'il n'y a pas de plan conjoint, de convention de mise en marché, malheureusement, ils étaient un peu en manque de ressources, puis je pense qu'à cause... La compétence des gens était là, mais les ressources financières n'étaient pas là. En fusionnant, bien on a le meilleur des deux mondes... On ne fusionne pas, on parle d'unification, pour l'instant. On verra plus tard s'il y aura une fusion, mais là, présentement, l'unification, on a le meilleur des deux mondes, puis c'est, pour nous, la façon idéale de représenter les producteurs.

Le Président (M. Cousineau) : Oui. Merci, M. Plante. Il reste 20 secondes, s'il y a une autre question. De toute façon... Ça va comme ça? Alors, nous pouvons passer maintenant au deuxième bloc. Oui?

M. Hamad : Rapidement, le contrat de travail avec les travailleurs étrangers, on a une version ici. Est-ce que c'est fait en espagnol aussi?

M. Plante (André) : Oui.

M. Hamad : O.K. Merci.

Le Président (M. Cousineau) : Alors, M. le député de Berthier, en vous rappelant que vous avez une période de 15 minutes.

M. Villeneuve : Merci, M. le Président. Alors, bonjour, messieurs. Échange très intéressant. Alors, ça permet vraiment de voir l'ensemble du dossier, là, je pense, se déployer, en fait. Ça se déploie sous nos yeux et c'est très, très intéressant.

Moi, je voudrais savoir... Vous dites dans votre mémoire... c'est à la page 5 et à la page 6, entre autres, là, quand vous parlez, là, que, bon, évidemment, la production est un produit vivant, c'est un produit périssable, c'est vulnérable au temps et au climat. Si on disait que le droit de grève n'est pas pris dans l'équation, en quoi une accréditation viendrait, en quelque sorte, nuire aux producteurs maraîchers ou à la production comme telle? À votre connaissance, toujours en partant du principe que le droit de grève n'est pas là, est-ce qu'il y a des éléments qui viendraient, justement, empêcher ou nuire? Est-ce que l'accréditation empêcherait ou nuirait à certains éléments de la production maraîchère?

• (10 h 20) •

Le Président (M. Cousineau) : M. Plante.

M. Plante (André) : M. le Président. Notre principale préoccupation, M. le député, c'est le ralentissement de travail, hein, parce qu'on peut ne pas avoir droit de grève, mais, comme je mentionnais tantôt, les risques d'avoir des moyens de pression sont présents. Et puis j'ai évoqué tantôt les risques que ça peut amener, le ralentissement du travail. On parle d'un produit périssable, et il faut qu'il soit cueilli très rapidement. Il y a des périodes où est-ce que la température n'est pas au rendez-vous, ça fait qu'on est comme deux, trois jours sans pouvoir aller dans les champs à cause, exemple, de la pluie, et là il faut reprendre le temps perdu. Ça fait que, s'il fallait que les employés, pour peu importe la raison, décident de ne pas mettre un petit peu plus de temps dans leurs heures de travail de la journée, bien là, principalement après des extrêmes de température, là, ça ne prend pas de temps, ça peut prendre 24 heures, la maladie s'installe dans la culture, et puis on perd le produit complètement. Ça fait que vraiment, vraiment, où est-ce qu'on est très vulnérables, c'est au niveau du rapport de force, M. le député.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Berthier.

M. Villeneuve : Oui, merci, M. le Président. Mais, à ce compte-là, s'il n'y a pas de moyen de pression, s'il n'y a pas de droit de grève, donc, ce serait l'élément central, selon ce que je comprends de vos dires; que c'est vraiment au niveau de moyens de pression... Qui, soit dit en passant, peuvent aussi avoir cours à l'heure où on se parle ou pouvaient avoir cours il y a deux ans. Et, bon, on peut remonter jusqu'en 1964, là, mais on n'ira pas jusque-là, là. Mais donc ces moyens de pression là, ils peuvent quand même avoir cours à l'heure où on se parle. Mais, advenant le cas, pas de droit de grève, pas de moyen de pression, ce seraient les deux éléments, selon vous, qui feraient en sorte que l'accréditation ne serait pas acceptable?

M. Plante (André) : M. le Président.

Le Président (M. Cousineau) : M. Plante.

M. Plante (André) : Non, c'est... L'autre aspect extrêmement important puis qui vraiment, vraiment, vraiment nous inquiète, c'est tout ce qu'implique la gestion d'une convention collective, la gestion des griefs. Il faut comprendre que le profil de nos entreprises maraîchères, c'est des entreprises familiales. Majoritairement, elles sont gérées par le mari et la femme. Des fois, aujourd'hui, ce n'est plus des 10 puis 12 enfants, là, c'est un et deux enfants qui gèrent avec le père et la mère l'entreprise, avec aucune structure administrative. Ça fait qu'on n'a pas des bureaux à part. Souvent, tout est réglé, l'administration... tout se fait dans la cuisine de la maison.

Ça fait que vous vous imaginez, s'ils avaient à négocier des problèmes concrets de relations de travail, comment est-ce que ces gens-là pourraient être vulnérables. Surtout que, si on décidait de mettre en place ou de négocier une convention collective, on n'a aucune idée sur quoi les associations de travailleurs souhaiteraient bonifier les ententes-cadres. Puis il faut comprendre que, dans ces situations-là, bien le producteur se retrouve entre l'arbre et l'écorce, là, parce que ce sont des contrats qui sont négociés entre pays. Ça fait que, si, exemple, un syndicat décidait de dire : Bien, nous, on veut avoir de l'assurance-emploi pour les employés étrangers, par exemple, bien nos producteurs n'ont aucun pouvoir pour ça. Ça fait qu'ils pourraient subir des moyens de pression, du ralentissement de travail, à cause d'une convention collective, et puis être vraiment, vraiment insécures, vulnérables au plus haut point.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Berthier.

M. Villeneuve : M. le Président, si vous voulez bien donner la parole à mon collègue de Rimouski.

Le Président (M. Cousineau) : Ah! bien il n'y a pas de problème. M. le député de Matane-Matapédia.

M. LeBel : Non, c'est le voisin, ça. Moi, c'est Rimouski. C'est...

Le Président (M. Cousineau) : Rimouski. Effectivement, vous êtes voisins, vous là, là. D'accord.

M. LeBel : Merci, M. le Président. Bonjour, collègues. Si je comprends... Puis vous êtes d'accord avec le projet de loi. Ça fait que, les questions, la balle se passait bien tantôt, c'est bien correct, ça fait partie du jeu, c'est la game, mais je vais essayer de voir, moi, différemment, me faire un peu l'avocat du diable.

Je connais un peu les producteurs aussi. J'en connais, je sais l'implication. C'est un gros travail. Il y a des producteurs bios chez nous que je connais bien, qui travaillent fort chaque jour, tout le temps, tout le temps, tout le temps. La

météo, comme vous dites, c'est important, il faut être là quand c'est le temps. Puis les enfants, le mari, la femme, tout le monde est au champ puis... Je comprends tout le cœur qui est mis à ça.

Sauf qu'il y a des choses, par exemple, qui me... Tantôt, on dit : Les employés étrangers, ils gagnent 11 \$ par jour, ici ils ont 11 \$ de l'heure, bien ils devraient se compter chanceux puis se la fermer. C'est un peu ça qu'on se dit, tu sais, c'est un peu ça, le message qui passait tantôt, tu sais, que les gens sont chanceux, ils gagnent 11 \$ de l'heure ici, ils étaient à 11 \$ par jour chez eux, ça fait qu'ils devraient se la fermer. Les employés, dans le fond, ça prend des employés dociles, disponibles tout le temps. Moi... On jase, là.

Quelqu'un, selon le projet de loi, qui est... un employé qui n'est pas trop content, quelque chose qui ne va pas, il vous fait part par écrit qu'il n'est pas content ou que ça ne marche pas, qu'est-ce qui arrive après? Il fait quoi? On fait quoi après? Il se passe quoi? Il est-u défendu parce qu'il a fait une petite lettre qu'il vous a envoyée? Comment ça fonctionne?

M. Plante (André) : Bien, M. le Président, si vous me permettez, je répondrai à la première partie et je laisserai un producteur maraîcher répondre à la deuxième partie de la question.

Juste pour revenir à la question qui m'a été posée, on me demande, selon mes informations, c'est quoi, la différence entre un travailleur qui... le salaire qu'il gagne ici et ce qu'il gagne dans son pays. Moi, mon objectif, c'était juste de répondre à la question. Il faut juste comprendre que, quand un travailleur étranger vient ici, c'est comme un travailleur local ici qui s'en va à la Baie James, hein, quand il s'en va là-bas, il s'en va là-bas pour faire des heures puis il s'en va là-bas pour travailler. Ça fait que c'est ça qui est intéressant pour lui, là, ce n'est pas juste le fait qu'il gagne plus cher que dans son pays. Il s'en va dans un environnement où est-ce qu'on va lui permettre de faire des heures, puis il va travailler sur une courte période de temps, puis après ça il va s'en retourner chez lui avec un montant d'argent qui est intéressant pour faire vivre sa famille. Ça, c'est vraiment le... Ce n'est pas différent de ce qui se passe là-bas. Puis, nos travailleurs qui vont travailler à la Baie James, je ne pense pas que ce soient des travailleurs vulnérables puis qu'ils soient opprimés parce qu'ils travaillent sept jours par semaine ou six jours par semaine puis ils n'ont pas d'autre activité. C'est leur volonté de faire ça, c'est un choix.

Pour la... Je laisserais M. Rainville répondre à la deuxième partie de...

Le Président (M. Cousineau) : Oui, M. Rainville.

M. Rainville (Jean-Marie) : Merci. En 10 ans, j'ai eu à l'occasion, là, à régler des conflits soit entre travailleurs ou entre travailleurs et... relations de supérieurs. À l'arrivée de mon garçon après ses études, il y avait un écart, là, lui, 22 ans, les travailleurs, 40 ans, il y avait une difficulté avec ce rapport-là. J'ai fait venir un de mes amis qui avait travaillé sept, huit ans au Venezuela, donc qui maîtrisait très bien la langue espagnole, et ensemble on s'est assis, les deux parties, avec notre intermédiaire, et le conflit s'est réglé.

Aujourd'hui, avec les expériences, bien le groupe de travailleurs que j'ai chez moi, ils ont leur porte-parole. Alors donc, s'il y a une difficulté soit au champ soit dans une habitation, il y a une personne qui est identifiée pour venir faire part des besoins. Au début, ils se déplaçaient à vélo. À un moment donné, ils avaient fini de faire le tour de la région, donc ils voulaient s'éloigner. On a mis à leur disposition... À tous les jours, à la fin de leur quart de travail, ils ont accès à deux véhicules pour se déplacer, pour aller voir des amis qui travaillent sur d'autres fermes, pour aller à des distances supérieures ou à des activités qui leur sont dédiées, aux travailleurs étrangers, soit à une messe du clergé, une activité, un pique-nique pour les travailleurs étrangers, etc.

Ça fait qu'au fil des années ils font part de leurs besoins à travers ce porte-parole-là. Je pense que c'est l'équivalent d'avoir un syndicat, sauf qu'on l'a fait plus maison pour justement éviter les conflits qui pourraient perdurer.

Le Président (M. Cousineau) : Merci, M. Rainville. M. le député de Rimouski? M. le député de Berthier? M. le député de Berthier.

• (10 h 30) •

M. Villeneuve : Merci, M. le Président. Toujours dans votre mémoire, puis tantôt on a abordé le sujet, je crois que c'est M. Désilets qui... Et là je regarde votre tableau, là, côté compétitivité avec l'Ontario et le Québec, donc il y a une perte de part de marché du Québec. Le tableau commence en 2004 et se termine en 2011. Donc, il y a un fléchissement, là, constant par rapport à la compétitivité du Québec versus l'Ontario.

Tantôt, je pense que c'est M. Désilets... Puis là je ne veux pas vous mettre des paroles dans la bouche, vous me direz si j'ai bien compris ce que vous avez dit, mais vous disiez qu'il y a un fossé qui s'est creusé et que le projet de loi n° 8 viendrait, d'une certaine façon, empêcher que ce fossé-là se creuse davantage. Donc, à quoi attribue-t-on, à ce moment-là... Et je pense que c'est pas mal ça que vous disiez, là. Donc, à quoi attribue-t-on, à ce moment-là, ce déclin de part de marché du Québec? Parce que, semble-t-il, selon ce que j'entends, ce ne serait pas... Et de toute façon on sait que le projet de loi n° 8, versus la loi qui s'appliquait avant le jugement, mettait sur un pied d'égalité, si on peut dire, l'Ontario et le Québec. Donc, à quoi est-ce qu'on attribue cette perte de part de marché? Le projet de loi n° 8 ne semble pas répondre à cela, si ce n'est, comme vous dites, le fait qu'il pourrait creuser davantage, mais difficile à voir que ce serait le cas, étant donné qu'avant le jugement de la cour il était... la façon dont on devait fonctionner était sensiblement la même qu'en Ontario.

Le Président (M. Cousineau) : M. Désilets.

M. Plante (André) : M. le Président, je vais laisser M. Désilets répondre, oui.

M. Désilets (Benoît) : Bien, effectivement, là, le secteur ontarien s'est développé plus rapidement que le secteur québécois, c'est ce que j'ai dit. Effectivement, il y avait des règles pour les fermes de trois travailleurs permanents et moins semblables, tu avais 21.5 au Québec, tu avais la loi ontarienne de l'autre côté.

Ce que je dis, par exemple, c'est que, si on ne remplace pas par une mesure équivalente l'article 21.5... Puis nous, on trouve que le projet de loi n° 8, c'est une mesure équivalente, mieux pour les employés parce qu'ils ont un droit d'association puis ils ont le droit de faire des observations sur leurs conditions, et même des observations, ce que je comprends de M. Rainville, sur des choses qui ne sont même pas prévues aux normes du travail puis dans les contrats internationaux pour les travailleurs immigrants, le droit de faire des observations sur tout. Donc, si on remplace ça par au moins l'équivalent, sinon mieux, bien ce ne sera pas source de creuser cet écart-là avec l'Ontario qui est un élément des plus importants du coût de production, O.K.? 70 % des frais, des frais d'exploitation, c'est de la main-d'oeuvre. C'est entre 50 % puis 70 %. Alors, si on maintient une mesure équivalente, on ne creusera pas l'écart plus qu'actuellement, l'écart, le fossé ne se creusera pas davantage, on va avoir la même tendance, sinon on met en place des mesures pour se redresser. Mais, si on laisse tomber une politique qui touche 70 % des frais d'exploitation, bien là le fossé va s'accroître avec l'Ontario, c'est certain, parce que c'est le principal coût, frais d'exploitation.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Berthier

M. Villeneuve : Alors là, donc, si je comprends bien, c'est vraiment dû à une production plus grande en Ontario, qui s'est développée de façon plus rapide, plus grande.

M. Désilets (Benoît) : ...plus de grandes fermes en Ontario, il y a plus de grandes exploitations. Si on prend juste au niveau des serres, la production, en huit ans, elle a explosé, elle a monté de sept fois. Et eux, ils ne sont pas... je dirais qu'ils ne sont pas... En fait, ils ont des régimes d'encadrement et ils ont un incitatif gouvernemental qui sont un peu différents.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Berthier, il reste deux minutes.

M. Villeneuve : D'accord. Ça répond à ma question, M. le Président. J'irais peut-être avec... On sait que les dispositions transitoires du projet de loi n° 8 rendent caduques toutes les demandes d'accréditation accordées entre le début du projet de loi et son entrée en vigueur de même que toutes celles en cours. Est-ce que vous pouvez nous dire si le nombre de demandes reçues... Est-ce qu'il y a des demandes qui ont été reçues? Est-ce qu'il y a des demandes... Est-ce qu'il y a eu, j'allais dire, un engouement? Est-ce qu'il y a eu beaucoup de demandes qui ont été déposées ou reçues?

Le Président (M. Cousineau) : M. Plante.

M. Plante (André) : M. le Président, depuis le dépôt du projet de loi, on n'a aucune demande qui est venue. Tout au moins, là, on n'a pas eu d'information d'aucun employeur comme quoi il y a eu des demandes d'accréditation.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Berthier.

M. Villeneuve : Oui. Et je reviens tantôt à M. Plante qui parlait de... En tout cas, moi, j'ai décodé vos propos par une perception, vous sembliez dire qu'il y avait une perception, une volonté, depuis quelques mois, là, de syndicalisation dans le domaine des fermes du Québec. Encore là, j'essaie d'être prudent pour ne pas vous faire dire des choses que vous n'avez pas dites, mais moi, je vois ça comme une perception de votre part.

Est-ce que vous avez des éléments qui démontrent que cette perception-là qui semble être la vôtre était réelle... ou elle était tout simplement basée sur des non-faits, si je peux dire ça comme ça?

Le Président (M. Cousineau) : M. Plante.

M. Plante (André) : M. le Président, non, on n'a pas de preuve, comme tel. C'est des informations que nous avons sur le terrain, que les employeurs entendaient parler de leurs employés qui disaient qu'il y avait eu du maraudeur ou genre de chose comme ça. Ça, c'est les genres d'information que nous avons, mais on n'a jamais eu de preuve concrète ou d'accréditation, comme tel.

C'est sûr qu'il y avait une préoccupation ou une insécurité importante à partir du moment que le 21.5 était abrogé. Bien là, ça permettait aux associations d'employeurs, là, de pouvoir faire accréditer les fermes, ça fait que les producteurs étaient extrêmement inquiets.

Le Président (M. Cousineau) : Alors, merci, M. Plante. Cette dernière remarque termine le deuxième bloc de questions. Je vais maintenant passer la parole à la représentante du deuxième groupe d'opposition, la députée de Mirabel, très belle région agricole. Mme la députée de Mirabel.

Mme D'Amours : Merci. Merci, M. le Président. Moi, d'entrée de jeu, je vais vous dire que je suis députée mais avant tout agricultrice. Donc, je vais poser des questions à M. Plante dont je connais les réponses mais que j'aimerais que les collègues puissent l'entendre.

J'aimerais ça, M. le Président, si M. Plante pouvait nous dire s'il connaît le pourcentage de bénéfice d'une entreprise maraîchère. Et, le connaissant, est-ce qu'il a les reins assez solides pour avoir un syndicat dans sa cour?

M. Plante (André) : M. le Président, vous permettez?

Le Président (M. Cousineau) : Allez-y, M. Plante.

M. Plante (André) : Écoutez, selon les statistiques que nous avons, la moyenne du bénéfice net des entreprises maraîchères, on parle de 3 % à 4 %, hein, Benoît, c'est à peu près les chiffres qu'on a. Quand on prend la moyenne de toutes les entreprises maraîchères, là, à travers le Québec, là, on parle d'une moyenne de 170 000 \$ de revenus bruts.

Le Président (M. Cousineau) : Mme la députée de Mirabel.

Mme D'Amours : Merci. Vous disiez tout à l'heure, M. Plante, que vous choisissiez vos batailles et que le projet de loi, tel qu'il est là, ça vous satisfaisait, et mon collègue de Huntingdon parlait... s'est posé la question pourquoi vous n'êtes pas allés plus loin, que c'étaient tous les employés.

Alors, mes questions, je vais vous en donner quelques-unes en rafale pour que vous puissiez répondre. Donc, quand on a des employés qui viennent de l'étranger, est-ce parce qu'on n'en trouve pas ici? Et quelles sont les raisons pourquoi les Québécois ne travaillent pas sur les fermes? Est-ce le salaire? Est-ce les heures de travail? Est-ce les conditions de travail? Et pourquoi on en est venu à avoir des travailleurs étrangers? J'aimerais vous entendre là-dessus.

M. Plante (André) : M. le Président. Écoutez, effectivement, c'est la grosse, grosse problématique de notre secteur. À travers les années, on a été très proactifs, il y a eu plusieurs initiatives qui ont été mises en place pour sensibiliser le travailleur local à venir travailler dans les entreprises maraîchères. Il faut comprendre que c'est un travail qui est extrêmement exigeant, hein, on travaille pendant... c'est la période de l'été. Et je vous disais, tantôt que, pour plusieurs de ces fermes-là, les tâches sont de huit à 10 semaines, et plus que 50 %, c'est moins de 20 semaines par année. Ça fait qu'il n'y a pas nécessairement un intérêt, là, très grand, pour un travailleur, de venir travailler seulement huit semaines, 10 semaines, 15 semaines sur une ferme. Il va préférer appliquer pour un travail, là, qui est beaucoup plus annuel, où tout au moins il peut se faire assez de temps, je présume, pour avoir de l'assurance-emploi à la fin. Ça fait que c'est ça qui fait que c'est vraiment très, très compliqué pour notre secteur d'aller chercher la main-d'oeuvre locale. Il n'y a pas d'intérêt. Ils ont des opportunités au Québec qui semblent être plus intéressantes pour eux d'aller travailler... La plupart aiment mieux travailler soit à l'abri dans un bureau ou quoi que ce soit.

Définitivement, la raison pour laquelle on va vers des travailleurs étrangers, c'est parce qu'on n'a pas d'autre alternative qui se présente devant nous autres. Et c'est encore tellement compliqué, puis il faut bien, bien comprendre ce phénomène-là, c'est qu'on ne sait jamais à peu près... Parce que, des travailleurs étrangers, là, il faut commander ça souvent quatre mois, six mois à l'avance, on ne sait pas quel genre de saison on va connaître. Ça fait que, dans la saison, souvent on a besoin de plus de main-d'oeuvre qu'on en a commandé, mais on n'est pas capable. Ça fait que, là, on fait affaire avec des agences de placement. Bien, c'est encore rendu un enjeu majeur, de trouver des agences de placement qui sont prêtes à nous amener des travailleurs sur nos terres pour dépanner les producteurs qui sont vraiment dans des situations, là, où est-ce qu'ils sont en manque de ressources puis ils risquent de perdre leurs récoltes. C'est vraiment complexe, la gestion de la main-d'oeuvre dans notre secteur d'activité.

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

• (10 h 40) •

Mme D'Amours : Donc, si vous dites que le pourcentage de bénéfice d'une entreprise est de 3 % à 4 % environ et qu'on a de la misère à avoir des Québécois, alors les producteurs ont aussi beaucoup de... je ne peux pas appeler ça des contraintes mais des règles à suivre avec FERME. À l'époque, on avait chez nous, à la ferme, des employés de FERME. Je poserai tout à l'heure la question, mais peut-être que vous pourriez me répondre, vous aussi. On devait payer l'avion, on devait payer le logement, on devait payer le... la moitié du billet d'avion, c'est-à-dire, le logement, le permis de travail, on leur donnait un petit peu plus que le salaire minimum à l'époque, et ils avaient une vie collective entre eux, là, qu'on devait respecter et que... Même nous, on s'était donné un mandat d'amener les travailleurs, là, dans des endroits différents. Et même avec tout ça, avec ces règles-là, on a d'autres règles aussi, le CanadaGAP, qu'on appelle, je ne sais pas si vous connaissez ça, CanadaGAP où on doit avoir, pour le travailleur, des toilettes chimiques dans les vergers, que les barreaux d'échelle doivent être nettoyés, que... Il y a un paquet de règlements qu'on doit respecter en tant que producteurs agricoles, et là on nous amènerait un syndicat pour les travailleurs.

Est-ce que vous pensez que la gestion de l'entreprise va être en péril? Quand je parle de la gestion, c'est que le producteur agricole a son PAF à remplir quand même, a à remplir les documents pour CanadaGAP, a des contraintes à respecter avec FERME, et là on va arriver avec une convention collective qui, à mon sens... Convention collective, là, j'ai beau chercher, mais les conventions collectives vont travailler sur les heures de travail, le salaire, l'ancienneté, le bien du travailleur. Alors, où est-ce que le producteur agricole va se retrouver là-dedans, et qui lui, d'ailleurs, je dois le signaler, est déjà un syndiqué par l'UPA?

Le Président (M. Cousineau) : M. Plante.

M. Plante (André) : M. le Président. Mme la députée, écoutez, effectivement je l'ai dit depuis le début : Les structures administratives des entreprises maraîchères, pour la majorité, presque pour la totalité, ne sont pas structurées pour pouvoir gérer des conventions collectives. On est vraiment vulnérables à ce niveau-là.

Mais, au-delà de ça, notre grande, grande préoccupation, c'est qu'on parle d'entreprises familiales qui sont avec une gestion qu'on peut appeler, là, paternaliste, maternaliste face à leurs employés, avec des relations de travail de proximité qu'ils... C'est comme leurs enfants, les employés. Vous imaginez d'avoir à mettre un contrat entre ça puis négocier des clauses de contrat? Nous, on est extrêmement préoccupés par la détérioration des relations de travail. On n'a pas besoin d'en arriver là. Jusqu'à date, de ce qu'on constate sur le terrain, avec toutes les précautions qu'on prend, il y a déjà un travail colossal qui est fait pour bien encadrer l'employeur et encadrer l'employé pour que les deux parties, là, soient vraiment confortables dans leur environnement de travail.

Par contre, il peut y avoir des exceptions, comme dans toutes les couches de la société, puis si, pour ces exceptions-là, il y a possibilité, ces gens-là, de leur donner des opportunités de pouvoir davantage mettre en... de faire connaître leurs observations parce qu'ils se sentent, je ne sais pas, maltraités ou on trouve qu'on leur met trop de pression sur les épaules, peu importe, bien nous, là, on n'a pas de problème à être proactifs dans ce dossier-là puis collaborer avec ça. Nous, on a besoin... Je n'arrête pas de le dire, notre main-d'oeuvre, elle est précieuse. C'est de l'or, pour nous. Elle est tellement difficile à aller chercher, je ne vois pas pourquoi un employeur aurait avantage à maltraiter un employé, qui fait des démarches incroyables pour l'amener chez lui pour qu'il récolte ses fruits et ses légumes.

Le Président (M. Cousineau) : Mme la députée de Mirabel, il reste 1 min 30 s.

Mme D'Amours : En fait, j'ai un commentaire sur ce que M. Plante a dit, M. le Président, qui fait en sorte qu'il ne faut jamais oublier qu'au Québec, effectivement, c'est des fermes familiales où il y a, oui, effectivement une relation qui s'installe avec les producteurs et les employés.

Et ma dernière question — et je connais la réponse, M. Plante, mais j'aime autant la... j'aime que vous le dites à mes collègues — c'est que, quand on a une ferme agricole où on emploie des employés de l'étranger, c'est toujours les mêmes qui reviennent à chaque année. On nous demande, là : Patron, patron, je veux revenir l'année prochaine. Ils veulent qu'on inscrive, là... On a un rapport pour remplir à la fin de leur travail, un rapport, là, qui dit qu'est-ce qui a été, qu'est-ce qui n'a pas été, et ils veulent toujours revenir.

Est-ce que vous voyez là une façon où les employés, là... S'ils étaient maltraités ou s'ils voulaient se syndiquer parce qu'ils sont maltraités, est-ce qu'ils reviendraient à chaque année aux mêmes fermes?

Le Président (M. Cousineau) : En conclusion, M. Plante.

M. Plante (André) : M. le Président. Oui, bon, bien, écoutez, en conclusion, les statistiques qu'on a, FERME, la fondation de recrutement de main-d'oeuvre étrangère, fait un sondage à chaque année. Encore les dernières années, on a une moyenne d'à peu près 93 % au niveau du taux de satisfaction des employés, quand on fait un sondage, et 84 % des employés, des travailleurs étrangers, reviennent après année. C'est énorme, 84 %, parce que, quand on comprend qu'il y en a, à cause de complexité familiale ou peu importe... ou, dans leurs pays, ils ont une opportunité de travailler à l'année puis ils décident de ne pas revenir, bien, avec un taux de rétention de 84 % par année, je pense que ça démontre l'efficacité du programme.

Le Président (M. Cousineau) : Alors, voilà. Alors, je vous remercie, M. Plante, M. Désilets, M. Rainville, pour votre présentation.

Je suspends les travaux pour quelques instants afin de permettre au prochain groupe de prendre place. Merci beaucoup.

(Suspension de la séance à 10 h 46)

(Reprise à 10 h 51)

Le Président (M. Cousineau) : Alors, nous allons reprendre nos travaux. Avant de débiter, de passer la parole au prochain groupe, j'aimerais avoir un consentement, parce que nous aurons probablement 10 minutes à reprendre à la fin. Donc, ça prend un consentement des deux côtés de... Consentement? Consentement. Merci.

Alors, je souhaite la bienvenue à l'Association des producteurs de fraises et de framboises du Québec. J'inviterais les représentants à se présenter. Donc, pour fins d'audition, là, d'enregistrement, veuillez vous présenter. Vous avez 10 minutes de présentation, et par la suite nous passerons à 50 minutes de période de questions. Alors, la parole est à vous, en vous présentant ainsi que la personne qui vous accompagne. Merci.

Association des producteurs de fraises et framboises du Québec (APFFQ)

Mme Plante (Yourianne) : Mmes, MM. les députés, membres de la commission, bonjour. Je me présente : Yourianne Plante. Je suis directrice générale de l'Association des producteurs de fraises et framboises du Québec. Et c'est avec plaisir que je vous présente Guy Pouliot, qui est membre du C.A. de notre association, mais il est surtout producteur de fraises et framboises et propriétaire de la Ferme Onésime Pouliot à l'île d'Orléans.

Le Président (M. Cousineau) : Vous avez donc 10 minutes pour votre présentation, tranquillement, sans vous...

Mme Plante (Yourianne) : Parfait. Donc, notre association est active depuis 16 ans. Elle regroupe 700 producteurs de fraises et de framboises provenant de toutes les régions agricoles du Québec. Elle assure la réalisation de ses activités à travers un fonds de recherche et de promotion. On gère la marque Les Fraîches du Québec, là, que vous connaissez peut-être.

Je tiens à vous rappeler que la cueillette, d'abord, est la seule façon de récolter nos petits fruits et que la main-d'œuvre représente entre 50 % et 70 % des dépenses de nos producteurs. La main-d'œuvre est donc un enjeu de compétitivité extrêmement important pour l'ensemble de nos producteurs, autant ceux qui emploient exclusivement la main-d'œuvre locale que ceux qui emploient des travailleurs locaux et étrangers. Donc, notre association est en faveur du projet de loi n° 8 tel que proposé.

Depuis longtemps, nos producteurs souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre, particulièrement en période d'abondance. Comme cette période est courte, les producteurs accueillent toutes les personnes désireuses de travailler. Environ 600 producteurs emploient des travailleurs saisonniers rémunérés au rendement. D'ailleurs, 80 % des travailleurs saisonniers de notre secteur sont locaux. Cette saison, 117 producteurs de fraises et de framboises emploient 2 012 travailleurs étrangers saisonniers. Par ailleurs, la production de fraises d'automne, qui est en pleine expansion au Québec, exige une main-d'œuvre disponible pour plus de cinq mois.

Pour vous présenter la réalité terrain d'un producteur qui emploie une centaine de travailleurs étrangers saisonniers, je cède la parole à Guy Pouliot.

Le Président (M. Cousineau) : M. Pouliot, à vous la parole.

M. Pouliot (Guy) : Merci. Donc, moi, mon rôle, c'est un peu d'expliquer un peu le portrait de notre ferme puis créer... de démontrer un peu comment se passe la gestion de tous les jours à la ferme.

Je suis propriétaire de la Ferme Onésime Pouliot avec mon frère Daniel. Mon frère Daniel a un bac en économie; moi, j'ai un bac en administration. Donc, on comprend que Daniel s'occupe plus de la production puis que moi, je m'occupe plus de tout ce qui est papiers, ressources humaines, vente.

Alors, on est environ 150 personnes à travailler chez nous. Il y en a 128 qui proviennent du Mexique et il y a quelques travailleurs locaux, donc, pour se rendre à peu près à 150. En hiver, nous sommes quatre personnes : moi et mon frère plus deux autres personnes. On est 150 parce que les fraises et les framboises, bien c'est très peu mécanisé. Donc, à partir du moment que tu fais des surfaces un peu plus que la moyenne, ça prend vraiment beaucoup de gens pour pouvoir tout récolter, tout planter ou faire le désherbage.

Dans le cas de la framboise... Tantôt, on parlait de chiffres. La main-d'œuvre représente 50 % de nos dépenses pour les fraises, puis, dans le cas de la framboise, c'est 70 %. Nous, ce qu'on fait, c'est essentiellement de la fraise d'automne, la moitié de notre chiffre d'affaires, c'est la fraise d'automne, le tiers étant la fraise d'été. Le reste est divisé entre les framboises, qui sont produites sous tunnel, ainsi que des patates sucrées. Nous sommes l'unique producteur de patates sucrées au Québec. Patates sucrées et non pommes de terre, O.K., patates sucrées.

On travaille avec des travailleurs mexicains parce que, comme il a été mentionné, on a une pénurie de main-d'œuvre au Québec. Nous, comme on fait de la fraise d'automne, oui, c'est vrai, on a quelques étudiants chez nous, mais souvent ce sont des stagiaires qui sont plus pour le travail agronomique que de la plantation ou de la récolte. Donc, à toutes les fois que, chez nous, on a des étudiants qui appellent pour un stage, on les réfère à une ferme voisine qui, lui, fait uniquement de la fraise d'été. Donc, ce voisin-là, qui reçoit ses propres appels et aussi les appels que je lui transfère, réussit aussi à manquer de main-d'œuvre, O.K., mais, dans sa situation à lui, cinq semaines faire venir des Mexicains, c'est moins évident à cause du prix du billet d'avion, qu'il doit amortir sur seulement cinq semaines.

Nos travailleurs mexicains, on fait des sondages avec eux. Ça va faire deux fois qu'on le fait. On l'a fait encore cette année puis on l'a fait il y a trois ans. Quand on leur demande combien d'heures ils veulent travailler par semaine, ils parlent de 70 et ils parlent de 80 heures. Nous, on fixe un 60 heures, parce qu'à un moment donné, un 70 heures ou un 75 heures, on comprend que la productivité, à la 11e heure puis à la 12e heure du travail par jour, baisse. Donc, on essaie d'avoir un 60 parce que c'est ce qu'ils désirent. Chez eux, quand ils travaillent — parce que souvent ils manquent de travail — ils font du 75 heures, chez eux, café ou canne à sucre.

Donc, essentiellement, ces travailleurs-là sont aussi des travailleurs agricoles chez eux. Ou ils travaillent pour quelqu'un d'autre ou ils ont pratiquement tous un lopin de terre pour faire de la canne à sucre, ou du café, ou du maïs. Donc, ils comprennent déjà notre réalité quand ils arrivent ici, puis travailler avec eux, c'est extrêmement facile. Bon, ça demande beaucoup de démarches, c'est vrai, mais, avec eux, c'est extrêmement facile parce qu'ils ont une motivation très grande. Quand 90 % d'entre eux sont mariés... presque 100 % d'entre eux sont mariés puis environ 90 % d'entre eux ont des enfants, et qu'ils prennent la peine de s'expatrier de chez eux pendant à peu près... une moyenne, chez nous, de 20 semaines — parce que souvent ça a été posé comme question plus tôt — ces gens-là ont une très grande motivation, une très grande motivation. Donc, ils veulent venir pour gagner des sous, puis ils veulent revenir ensuite parce que leur vie change, par la suite, à cause de l'argent qu'ils viennent faire ici.

Donc, comme ils comprennent notre réalité, ils comprennent aussi qu'ils doivent être flexibles et s'adapter aux aléas du climat. Par exemple, nous, pour viser un 60 heures de travail par semaine, bien on regarde nos historiques, on regarde... Si on s'aperçoit qu'en 2012 on a manqué de personnes... Comme dans notre cas, en 2013, il y avait 106 travailleurs mexicains chez nous. On a monté à 128 parce qu'on a manqué de main-d'œuvre en 2013, donc espérant revenir aux 60 heures visées pour les travailleurs. Donc, ces gens-là, ils comprennent, mais en même temps, quand on vise un 60 heures, on pense à un 25 °C, à un 26 °C. Ça fait que, quand il fait 19°, les fruits rougissent moins vite, ça fait que, là, on compense avec du désherbage qui n'a pas été fait pour pouvoir compléter leur semaine, pour qu'ils fassent encore

leurs 60 heures. Mais à l'inverse, c'est vrai, il ne fait pas toujours 26°. Des fois, il peut faire 31° pendant cinq jours. Donc, il va arriver que leur semaine de travail va être plus que 60, 60 n'étant pas une ligne... Je veux dire, ça fluctue dans le temps en fonction de la température, mais on vise le 60.

Ces travailleurs-là ont fait en sorte qu'aujourd'hui j'ai aussi des travailleurs locaux mais qui ne font pas de récolte. On a une équipe de recherche, on a deux personnes qui travaillent à temps plein, deux personnes de maîtrise de l'Université Laval qui font de la recherche. En début, j'ai mentionné qu'on avait des tunnels pour les framboises. Ça, ce sont des framboises qui ont été dans des pots, dans du substrat, je peux prendre le pot puis le déplacer un peu comme une jardinière. Bien, ça, c'est encore à l'étape embryonnaire. Au Québec, on travaille là-dessus depuis à peu près sept ans. Puis ça a fait sorte que... La stabilité que la main-d'œuvre mexicaine nous a apportée a fait en sorte qu'on a pu développer d'autres postes de travail plus intéressants ou plus payants. Donc, on a deux personnes en recherche et développement puis on a une personne au bureau. Puis les autres travailleurs, pour arriver à 150, bien c'est deux travailleurs locaux qui sont là à temps plein avec nous pendant l'été, pendant les 20 semaines ou à peu près, puis les autres, c'est des gens qui font de la livraison.

Mme Plante (Yourianne) : Peut-être une parenthèse ici.

Le Président (M. Cousineau) : ...deux minutes.

Mme Plante (Yourianne) : Oui, deux minutes. Vous avez peut-être entendu parler de notre association cette année, on s'est battu pour conserver la rémunération au rendement. Je vous disais que 80 % de nos travailleurs sont de la main-d'œuvre locale. M. Pouliot a plusieurs travailleurs étrangers, mais il ne faut pas oublier aussi toutes les petites fermes qui emploient seulement de la main-d'œuvre locale saisonnière pour tenir un kiosque à la ferme, pour cueillir dans les champs; tous les étudiants, évidemment, là, qui font de la cueillette de fraises ou de framboises comme premier emploi d'été aussi. Puis ça a été, pour nos 600 producteurs qui emploient cette main-d'œuvre-là, une belle victoire de pouvoir conserver la rémunération au rendement.

Le Président (M. Cousineau) : M. Pouliot.

• (11 heures) •

M. Pouliot (Guy) : Oui, tout à fait, parce que, sans cette rémunération au rendement là, il aurait été difficile de continuer à embaucher des jeunes, qui n'aurait pas fait le nombre de boîtes minimum pour être rentable pour l'entreprise. Donc, le peu de boîtes qu'ils peuvent faire quand ils sont jeunes, ça crée leur premier emploi, mais au moins ça fait ça de récolté.

Mme Plante (Yourianne) : Ce qu'on constate, pour notre secteur, c'est qu'on prend vraiment toute la main-d'œuvre disponible en saison. La saison est courte, on est extrêmement dépendants de la météo, donc il faut... la flexibilité est primordiale pour assurer la production et la récolte.

Le Président (M. Cousineau) : Merci. Alors, est-ce qu'il y a d'autres interventions? Sinon, on peut passer immédiatement...

M. Pouliot (Guy) : Bien, je dirais que le reste, c'est comme les maraîchers, ça ressemble un peu à notre secteur. Je dirais que le reste a été pas mal abordé.

Le Président (M. Cousineau) : D'accord. De toute façon, s'il y a d'autre chose, vous pourrez, en répondant aux questions, là, aller plus loin. Donc, pour le prochain 25 minutes, je passe la parole au ministre. M. le ministre, à vous la parole.

M. Hamad : Merci, M. le Président. Mme Plante, M. Pouliot, bienvenue à l'Assemblée nationale. Merci de prendre le temps de préparer un mémoire et de venir parler de votre expérience, particulièrement votre expérience personnelle.

Tantôt, on parlait de comparatif avec l'Ontario. Vous le savez, que la loi en Ontario s'applique à tout le domaine agricole, il n'y a pas de limitation au nombre d'employés? Je ne sais pas si vous savez ça. Donc, ce n'est pas juste moins que trois employés, mais c'est tout le monde. Et aussi vous savez que vous, dans votre cas, quand il... le Code du travail s'applique partout, vous savez ça? Vous appliquez ça aussi à vos travailleurs étrangers et vos travailleurs... Et, quand il y a des problèmes, est-ce que vos travailleurs s'adressent à la Commission des normes du travail?

M. Pouliot (Guy) : Les travailleurs, bien, nous autres, on les invite d'abord à venir nous rencontrer, on leur dit : Même quand la porte est fermée, la porte est ouverte, O.K.? On est là pour eux. Puis, quand je dis qu'on est là pour eux, c'est que, nous, quand on les reçoit, il y a une présentation qui leur est faite, puis on leur dit qu'on est là pour eux, au bureau; qu'à tout moment ils peuvent venir nous voir s'ils ont besoin de quelque chose. Donc, normalement, oui, à toutes les semaines, s'il y a des petites choses... Des fois, ça peut être des choses... ça peut être anodin, tel que : Mon toasteur ne marche plus ou... Vous savez, il peut y avoir plein de choses. Donc, ils viennent nous voir.

S'il y a des conflits entre travailleurs, ce qui peut arriver aussi, on leur demande... Bien, première étape, c'est : Essayez de vous parler, sinon vous venez nous voir, O.K.? Mais après ça il y a encore le consulat du Mexique qui est ici pour les représenter. Donc, si ça ne fait pas avec l'employeur ou avec les employés, ils peuvent aussi communiquer avec le consulat, qui est à Montréal.

M. Hamad : Puis vos travailleurs québécois qui sont... J'ai compris que vous en aviez deux, plus deux à la recherche et deux qui font...

M. Pouliot (Guy) : Oui, on en a à peu près une douzaine.

M. Hamad : Alors, les autres, comment ça va?

M. Pouliot (Guy) : Ça va très bien, ça va très bien. Même que je dirais qu'on a une excellente ambiance de travail.

M. Hamad : Est-ce que, mettons, ils ont une association?

M. Pouliot (Guy) : Non.

M. Hamad : Comment ça marche? Ils vous rencontrent régulièrement quand ils ont des problèmes?

M. Pouliot (Guy) : Ils nous rencontrent... Bien, on est à bureaux ouverts, donc il y a beaucoup de communication entre nous. Je vous dirais, s'il y a quelque chose, c'est de venir voir moi, ou mon frère Daniel, ou encore Christiane qui est avec nous dans les bureaux, Christiane qui est là pour, essentiellement, les travailleurs mexicains et autres travailleurs locaux.

M. Hamad : Est-ce qu'ils gagnent le même salaire que vos travailleurs mexicains?

M. Pouliot (Guy) : Non, parce qu'ils ne font pas le même travail, ils ne font pas le même travail. Mais les travailleurs...

M. Hamad : Ils sont mieux rémunérés?

M. Pouliot (Guy) : Les travailleurs locaux? Bien, une personne de recherche avec une maîtrise, définitivement, O.K.? Une personne dans les bureaux qui fait les travaux cléricaux et qui s'occupe des travailleurs mexicains aussi, oui. Ils sont tous mieux rémunérés, mais ils ne font pas le même travail, c'est différent. Ils n'ont pas la même formation.

Mme Plante (Yourianne) : Mais on s'entend qu'un Québécois qui ferait le même travail aurait le même salaire.

M. Pouliot (Guy) : O.K., excusez. Si on parle... Si cette question-là est dans ce sens-là, oui, quelqu'un qui a le même travail aurait le même salaire.

Le Président (M. Cousineau) : Il faut faire attention, pour les fins d'enregistrement, de ne pas parler en même temps, là, d'accord? Alors, M. le ministre.

M. Hamad : Est-ce que la compétition, l'Ontario, est féroce envers vous?

M. Pouliot (Guy) : La compétition est féroce, oui, mais nous, on est dans le secteur de la fraise, d'accord, puis le Québec fait 53 % des fraises du Canada, l'Ontario en fait 23 %. Pourtant, ils sont plus de monde qu'ici. Présentement, c'est nous qui essayons de faire une pression pour envoyer nos fraises de l'autre côté, mais ce n'est pas pour remplacer la fraise ontarienne, c'est pour remplacer la fraise californienne qui prend la place. Donc...

Pouvez-vous répéter votre question, s'il vous plaît? Je ne suis pas sûr que...

M. Hamad : Non, vous avez répondu. Même si vous ne saviez pas c'était quoi, la question, vous avez répondu.

M. Pouliot (Guy) : Oui? O.K., ça marche.

M. Hamad : Mais on regarde, par exemple, des fois, chez Costco. Il y a beaucoup de fraises qui viennent de la Californie, du Mexique, et des fois c'est... Lorsqu'on goûte à la fraise québécoise, en tout cas, elle goûte mieux puis elle est meilleure.

Qu'est-ce qui vous manque pour rentrer chez Costco? Puis je ne parle pas de vous personnellement mais le marché.

Le Président (M. Cousineau) : M. Pouliot.

M. Pouliot (Guy) : Ce n'est pas faute d'avoir essayé, d'accord? Mais je l'ignore, je l'ignore. C'est peut-être des ententes à long terme qu'ils ont, je ne le sais pas. C'est peut-être aussi une question de prix. La Californie peut produire avec des produits chimiques qu'on n'a pas le droit d'utiliser, nous, au Canada, tels que le bromure de méthyle. Le bromure de méthyle, c'est un gaz qui vient tout tuer dans le sol, les vers de terre comme les mauvaises herbes. Donc, les graines de mauvaise herbe meurent, donc il n'y a pas une mauvaise herbe qui pousse, ils n'ont pas de désherbage à faire, ce que nous, on doit faire parce qu'on n'a pas ces produits-là. C'est un produit qui est, en passant, très nocif pour

l'environnement, qu'au Canada et en Europe on n'a plus le droit de l'utiliser depuis 1998, 1999. En Californie, ils l'utilisent toujours parce que toutes les fois qu'ils utilisent autre chose leur rendement baisse. Ça fait que c'est ce qui fait qu'ils peuvent livrer ici à meilleur prix, parce qu'ils utilisent des produits différents des nôtres.

M. Hamad : Est-ce que c'est arrivé que vous avez perdu votre saison?

M. Pouliot (Guy) : Perdu des champs, mais la saison, non.

M. Hamad : Des champs?

M. Pouliot (Guy) : Des champs, oui. 2013.

M. Hamad : O.K. Comment ça?

M. Pouliot (Guy) : Parce qu'il s'est mis à faire très chaud, puis à un moment donné il y a une limite d'heures qu'on peut faire dans une journée, surtout quand il fait chaud en plus. C'est encore plus éreintant, je vous dirais. Donc, quand on ne peut plus tout faire, à un moment donné, tu fais un choix à travers les champs qui te paraissent les meilleurs, tu conserves les meilleurs puis tu laisses aller d'autres, faute de main-d'oeuvre.

M. Hamad : Qu'est-ce que vous faites avec votre main-d'oeuvre quand les champs sont perdus?

M. Pouliot (Guy) : Bien, j'abandonne un champ parce que, là, j'ai trop de production en même temps. Donc, si j'ai, on va dire, huit champs, bien... et que, là, il fait trop chaud, ils donnent tous des fraises en même temps — et plus il fait chaud, plus qu'ils donnent des fraises encore en même temps — donc j'en abandonne deux, je garde les six autres puis je continue.

M. Hamad : Est-ce que vous savez que... Vous avez plus que deux employés de façon continue. La loi ne s'applique pas à vous, hein?

M. Pouliot (Guy) : C'est vrai, mais je suis sur le bord de trois, par contre. Mais oui. O.K.

M. Hamad : Oui. C'est deux, en passant. C'est moins que trois, c'est-à-dire deux.

M. Pouliot (Guy) : C'est moins que trois. Donc, j'en ai deux. O.K.

M. Hamad : Je vais laisser mes collègues... s'ils ont d'autres questions.

Le Président (M. Cousineau) : Oui. Alors, peut-être avant de... J'aurais peut-être une petite question, si vous permettez.

M. Hamad : Oui, allez-y, M. le Président.

Le Président (M. Cousineau) : Diriez-vous, étant donné que les normes environnementales ne sont pas les mêmes ici, pour les producteurs québécois, que pour les producteurs californiens, par exemple, que ça devient une concurrence déloyale?

M. Pouliot (Guy) : Je dirais oui, définitivement. C'est comme mettre une prise contre tes propres producteurs locaux en commençant la bataille, là. Ils nous mettent un bâton dans les roues avant de commencer, notre propre gouvernement.

Le Président (M. Cousineau) : Merci. M. le député de Huntingdon.

M. Billette : Merci beaucoup, M. le Président. Bienvenue. Toujours intéressant de vous entendre et Mme Plante également, que lors de mon ancien mandat j'ai eu la chance de rencontrer. Et, M. Pouliot, c'est toujours intéressant d'entendre les faits vécus, ce qui se passe dans le champ, comme on peut dire, sur le terrain. Et je pense que le projet de loi n° 8 vous interpelle de façon personnelle encore plus importante. On voit le nombre d'employés que vous avez sur votre ferme, 128 employés étrangers.

Moi, j'ai une question plus par curiosité à vous poser au début : 128 employés étrangers, vous les gardez combien de temps? Parce qu'on sait que la saison des fraises et des framboises s'échelonne quand même sur un mois, un mois et demi environ. Vous rajoutez peut-être la fraise d'automne, qui vous mène beaucoup plus loin. Est-ce que vous avez suffisamment... C'est beaucoup plus de connaissance personnelle que d'impact directement de ce projet de loi. Est-ce que vous avez du travail pour eux pour une période de cinq à six mois?

M. Pouliot (Guy) : Il y a une période... En moyenne, ils travaillent chez nous 20 semaines.

M. Billette : 20 semaines.

M. Pouliot (Guy) : Donc, j'en ai qui sont là sept mois et demi, j'en ai qui sont là de mi-juin à mi-octobre, donc quatre mois, 16 semaines, mais la moyenne est de 20 semaines.

M. Billette : O.K. Donc, ça veut dire qu'il y a de l'emploi beaucoup plus... Parce qu'on a souvent le... comme votre voisin que vous parliez tantôt c'était cinq semaines, mais, avec les nouvelles variétés, vous allongez la saison, à ce moment-là, qui permet un travail...

M. Pouliot (Guy) : On se rend... Oui, c'est ça. Ce qui nous arrête, c'est le gel. À partir du moment qu'il fait moins 4 °C, notre saison vient d'arrêter. Parce que c'est encore chargé de fruits, on pourrait continuer jusqu'à Noël, mais à moins 4 °C on arrête. Ça...

M. Billette : Ah! ça ralentit beaucoup le monde lorsque ça baisse en bas de zéro, je suis d'accord avec vous.

M. Pouliot (Guy) : On rachète des billets d'avion, oui.

M. Billette : Vous êtes dans l'administration de votre entreprise. Votre frère semble s'occuper beaucoup plus des champs; vous, de l'administration et des employés en tant que tels. J'aimerais connaître, suite au jugement qui a été décrété le 11 mars 2013, qui a été déposé par le juge à la Cour supérieure du Québec, les impacts qu'il y aurait eu administrativement parlant, que ce soit au niveau de la paperasse, de la gestion de ça. Est-ce que vous avez pris connaissance des impacts ou vous avez une idée des impacts que vous auriez pu avoir dans votre entreprise, que ce soit la gestion de la main-d'œuvre, gestion de convention collective? Est-ce que vous étiez préparés à ça? Parce qu'on sait qu'il y a eu — excusez-moi l'anglicisme — un gap, un trou du 11 mars 2013 jusqu'au dépôt du projet de loi par M. le ministre. À ce moment-là, il aurait pu y avoir syndicalisation. Est-ce que vous avez évalué l'impact possible qu'il aurait pu y avoir directement sur votre gestion d'entreprise si le projet de loi n'avait pas été déposé?

• (11 h 10) •

M. Pouliot (Guy) : Ce qui me faisait le plus peur dans tout ça, c'était l'impact financier qu'aurait pu avoir une mauvaise convention entre nous et les employés, parce que la moitié de mes dépenses étant des salaires... Moi, si le pétrole augmente de 10 %, ça ne me dérange pas bien, bien, mais, si mes salaires augmentent de 1 %, 2 %, 3 %, ça affecte beaucoup plus mes dépenses qu'une augmentation de pétrole de 10 %.

Donc, tantôt, on a parlé de marge de profit de 3 % à 4 %; je vous dirais que ça varie de 8 % à quelque chose de négatif de temps en temps. Donc, 3 % à 4 %, il est probablement à la bonne place. Donc, des salaires qui augmentent de 1 %, 2 %, 3 %... ou si on dit : À partir de 50 heures, à partir de 40 heures on paie du temps supplémentaire, bien tantôt je ne fais plus de fraise d'automne. On reste quatre personnes, on achète du terrain puis on fait des céréales, puis à quatre personnes on va faire 1 000 acres de céréales. Ça, ce n'est pas grave, c'est mécanisé. Mais, des salaires, la moitié de mes dépenses, c'est des salaires. Si ça, ça augmente à cause d'une convention collective qui s'avère trop dure à cause qu'on pourrait demander du temps supplémentaire quand il fait 28 °C puis que je n'ai pas le choix... Oui, j'ai le choix. J'ai le choix d'arrêter à 40 heures puis de laisser les fruits là. Mais, pour moi, ce n'est pas un choix. Il faut que je les ramasse, les fruits, parce que, si je ne les ramasse pas, là, je ne suis plus capable de payer les salaires. Puis, si je vais à 60 heures, bien je ne suis plus capable de payer le temps supplémentaire.

Ça fait que l'impact est sur... n'était pas, chez nous, de savoir comment qu'on va le gérer. C'était de voir quel serait l'impact sur l'augmentation ou la hausse de nos salaires.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Huntingdon.

M. Billette : Donc, vous étiez présents tantôt, lorsqu'on a parlé avec l'Association des producteurs maraîchers au niveau... C'est une question qui va être très similaire. Vous êtes un cas, je pense, typique, vous avez deux employés permanents. La compétition, on parle beaucoup des fraises qui viennent de la Californie, mais on a également une compétition qui vient de l'Ontario, question de climat. Il y a maintenant des nouvelles variétés qu'on a et qu'on peut produire plus tôt, les fraises et les framboises, et plus tard également, donc on rentre dans un champ de distribution similaire à celui de l'Ontario maintenant.

Vous, vous êtes à deux employés, et la loi qui a été déposée fait état que c'est de moins de trois employés, et par là suite vous pouvez être syndiqué, à ce moment-là. Vous êtes vraiment, comme on peut dire, sur le bord de la clôture.

À ce moment-là, lorsqu'on arrive au niveau compétitivité, pour les trois employés, comparativement à l'Ontario où il n'y a aucune limite de nombre d'employés, est-ce que ça a un impact direct chez vous?

Le Président (M. Cousineau) : M. Pouliot.

M. Pouliot (Guy) : Bien, ça peut avoir un impact à partir de... Oui, ça pourrait, ça a un impact. Ça aurait un impact, c'est sûr. Mais c'est sûr que, moi, quand je me suis déplacé, ce matin, ce n'était pas juste pour représenter Ferme Onésime Pouliot, c'était pour l'ensemble des producteurs. On n'est pas beaucoup, je pense, dans ma situation, dans les producteurs de fraises. Par contre, c'est une tendance. En agriculture, il y a deux tendances : ou bien tu diversifies ou bien tu te spécialises. Puis, quand tu te spécialises, bien tu fais plus de volume pour satisfaire aux grandes chaînes. Donc, des entreprises comme la nôtre, bien, plus les années vont avancer, plus on va en retrouver d'autres.

Donc, tantôt, quand vous avez soulevé le point du deux employés ou du trois employés, bien pourquoi deux? Pourquoi trois? Je n'étais pas venu ici dans cette idée-là ce matin parce que je venais pour l'ensemble des producteurs de fraises, mais vous avez raison. Pourquoi trois? Pourquoi moins de trois? Pourquoi pas cinq? Pourquoi... Je ne sais pas.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Huntingdon.

M. Billette : Oui, merci beaucoup. Vous avez parlé tantôt de l'impact financier du jugement qui avait été rendu sur la non-constitutionnalité de l'article 21.5 du Code du travail. J'aimerais vous entendre comme administrateur, maintenant. Vous l'avez dit, oui, au niveau des coûts que ça représente... bien, je pense, Mme Plante l'a dit tantôt, c'est de 50 % à 70 % du coût des producteurs de fraises et framboises qui sont des coûts de main-d'oeuvre, mais j'aimerais vous entendre, M. Pouliot — ou Mme Plante également — de l'impact administratif pour le gestionnaire, le gestionnaire qui souvent... Vous l'avez dit, vous êtes vous et votre frère. Souvent, ça va être la propriétaire qui est l'épouse ou le conjoint ou la conjointe qui sont... C'est des petites entreprises, on a un modèle de petite ferme qu'on tente de conserver à la grandeur du Québec. Quel serait l'impact administratif dans votre cas, au niveau personnel... ou si vous avez parlé avec d'autres producteurs également? Les connaissances au niveau du Code du travail, gérer des conventions collectives, des griefs, est-ce que vous y aviez pensé?

M. Pouliot (Guy) : ...j'y ai pensé parce que, moi, ça s'adonne que j'ai fait mon bac en administration, j'ai fait ressources humaines, donc j'ai eu un cours un peu, à un moment donné, sur les normes du travail. J'ai donc un outil de plus que, peut-être, une majorité de producteurs. Si je pense à mon père, je recule — il n'y a pas tellement longtemps, c'était encore lui qui était gestionnaire de la ferme — je ne l'aurais pas vu gérer ça ou négocier une convention avec des employés. Il aurait fallu qu'ils embauchent quelqu'un, probablement, il aurait fallu qu'ils embauchent un avocat peut-être ou je ne sais pas qui, mais il n'en serait pas venu à négocier ça seul. Ça, j'en suis convaincu. Ça fait que... Ou sinon, s'il l'aurait fait seul, il aurait peut-être eu des résultats qu'il n'aurait pas aimé avoir, donc...

Puis quand les fermes sont... Quand on dit qu'on est 500 à 700 producteurs de fraises, ce sont des petites fermes que souvent, bon, ils gèrent ça sur le coin de la table. Bien, négocier la convention... Donc, ça, ça veut dire aussi que leur chiffre d'affaires n'est pas très élevé. Donc, embaucher quelqu'un qui arrive d'une firme d'avocats, qui va charger 225 \$ de l'heure pour je ne sais pas combien de temps pour en venir à une première convention collective, oui, ça remet en question la survie de ces entreprises-là.

Puis, chez nous, bien, on est peut-être un petit peu mieux outillés, mais je ne le ferais pas seul pour autant. Là, ça s'adonne qu'on est deux frères, puis une chance, parce qu'on a différents chapeaux, hein? Il y a le chapeau des ressources humaines, vente et marketing, opérations, finances. Moi, je le partage avec mon frère, mais, dans la majorité des entreprises, ils sont un ou une. Ça, en plus, c'est très lourd. Déjà que c'est très lourd... Puis c'est pour ça, d'ailleurs, pourquoi qu'il n'y a pas personne qui... pas beaucoup de personnes qui viennent travailler en agriculture, pour la même raison qu'il manque beaucoup de relève en agriculture, c'est parce que les heures sont un peu folles, il y en a beaucoup trop pour ce qu'il en reste. Donc, pour ces mêmes raisons là, vu qu'il n'en reste pas beaucoup, donc, les salaires ne sont pas faramineux. Donc, comme les salaires ne sont pas faramineux, donc, il y a moins de personnes qui sont intéressées à venir travailler en agriculture, c'est certain.

Donc, pour toutes ces raisons-là, je pense que ça serait très, très lourd pour une majorité d'entreprises, sinon toutes les entreprises.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Huntingdon.

M. Billette : Merci beaucoup, M. le Président. Tantôt, vous avez parlé de la réciprocité également avec la Californie, puis, on le sait, la compétition, là, ce n'est pas le producteur de fraises... votre voisin de chez vous. Je pense que vous avez des orientations... La compétition, que ce soit dans le bleuets avec le New Jersey, que ce soit vous avec la Californie et l'Ontario... Et peut-être juste nous imager, à ce moment-là, les marges bénéficiaires, parce qu'on doit se battre, premièrement, avec un taux de change, des normes de réciprocité qui ne sont pas similaires, un taux de salaire également qui est différent, principalement en Californie, où le taux de salaire minimum est en deçà de ce qu'on retrouve ici, au Québec, puis je veux savoir, dans votre cas, M. Pouliot — ou je ne sais pas si Mme Plante va pouvoir nous répondre, à ce moment-là — ça représente quoi, les marges bénéficiaires, actuellement. Vous avez parlé tantôt d'une augmentation possible de 2 % à 3 %. On parle-tu d'une marge bénéficiaire, pour un producteur de fraises, de 20 % ou de 3 % pour pouvoir entrer sur le marché? Parce que souvent, malgré les bonnes intentions, souvent, d'acheteurs ou de distributeurs, puis que ce soit... pas juste dans les fraises et dans les framboises, je vois les producteurs maraîchers ou n'importe quel produit que l'on retrouve sur le milieu du Québec, souvent le prix est un facteur qu'on ne peut négliger et qu'ils ne négligent pas, à ce moment-là, qui est un facteur très important. Ça fait que je ne sais pas si vous avez une idée, à l'heure actuelle, des chiffres, de la marge bénéficiaire, ce que ça peut représenter, pour les producteurs de fraises et framboises, pour demeurer compétitifs comparativement aux producteurs qui viennent d'autres juridictions canadiennes ou des États-Unis.

Le Président (M. Cousineau) : Mme Plante ou M. Pouliot. M. Pouliot.

M. Pouliot (Guy) : Oui. Tantôt, je disais que les marges bénéficiaires sont de peut-être plus 8 % à moins 3 %, O.K., plus 8 % à moins 3 %, plus 8 % étant très généreux quand je dis ça. Donc, si les salaires devaient subir des

hausse dû à des conventions collectives qui disent qu'à partir de tant d'heures il y a du temps supplémentaire, bien, ça remet la survie des entreprises en question. Moi, si on me dit que je signe une convention collective... D'abord, je ne la signerais même pas. Puis, si on me dit qu'à 40 heures tu paies du temps supplémentaire, c'est fini, j'arrête, puis tous les producteurs vont dire probablement la même chose.

Si on va à La Financière agricole, puis qu'on regarde les chiffres, puis qu'il y a en a qui font du 30 % de marge, bien ça, c'est parce que c'est une entreprise enregistrée où est-ce qu'ils ne comptent pas le salaire du propriétaire, parce que, s'il fait 30 % de marge, son entreprise, puis qu'il a un chiffre d'affaires de 100 000 \$, il lui reste 30 000 \$, ça fait que ça, c'est son salaire. Si tu mets 30 000 \$ de salaire, je pense, ce n'est pas exagéré. Ça fait que lui, il lui reste zéro.

Ça fait que, la survie des entreprises, si on rajoute des conventions collectives qui font en sorte qu'on peut avoir à payer du temps supplémentaire, bien c'est fini pour les fraises d'automne, puis d'été probablement aussi.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Huntingdon.

• (11 h 20) •

M. Billette : Je vais vous dire, j'écoute, puis on recueille beaucoup d'information. Je pense que c'est important. Puis c'est important de connaître les secteurs qui sont touchés ou qui sont inquiets, à ce moment-là, de la situation.

Et vous avez dit une phrase, tantôt, qui m'a marqué l'imaginaire un petit peu. Vous avez dit : Ce qu'on va faire, on va se tourner vers la grande culture. On a 1 000 acres. On va s'acheter une moissonneuse-batteuse, un planteur et on va cultiver nos fermes, à ce moment-là. Et, je vais vous dire, ça m'a un petit peu comme réveillé, parce que, chez vous, vous êtes un employeur de 150 personnes; 128 travailleurs étrangers, 22 personnes, donc, puis vos salaires à vous. Et c'est sûr et certain que vous avez des retombées. Je veux dire, dans le comté chez nous, on a plusieurs milliers de travailleurs étrangers, également de travailleurs dans le maraîcher, et, lorsqu'on va à Saint-Rémi, que ce soit au IGA ou au Super C, pour ne pas faire de publicité à aucun d'entre eux, on voit l'impact économique qui est très, très important. Parce qu'il ne faut pas oublier également, M. le Président, que plusieurs de ces travailleurs-là vivent ici, vont consommer ici pendant la période qu'ils sont ici. Donc, ça a un impact économique important pour certaines municipalités où on retrouve ces 150 travailleurs là. 150 emplois perdus demain matin sur une ferme... Parce que vous avez dit la phrase : Ce qu'on fait, c'est qu'on va se tourner vers la grande culture ou mécanisée. Je veux dire, je viens du milieu de la grande culture également, je veux dire, à moi seul j'étais capable de cultiver à forfait également une ferme au complet.

Et je voudrais savoir de votre part, parce qu'on entend souvent le nombre... Je veux juste valider avec vous le nombre de producteurs de fraises et de framboises au Québec — je sais que j'avais déjà entendu différentes raisons, compétitivité également, réciprocité de normes avec d'autres pays — savoir à combien est le nombre de producteurs de fraises et combien il était voilà environ 20 ans. Je ne sais pas si vous avez ce chiffre-là, mais nous donner une idée. Est-ce qu'il y en a qui ont fait le choix de ce que vous nous avez parlé tantôt? Et malheureusement on perd la diversification de notre agriculture et des emplois directs, qui ont un impact économique dans des communautés rurales à ce moment-là.

Le Président (M. Cousineau) : Oui. Alors, la réponse, Mme Plante, oui.

Mme Plante (Yourianne) : Le chiffre il y a 20 ans, je ne le connais pas. Je sais qu'on a plus de 600 producteurs, près de 700 producteurs de fraises et/ou de framboises. Puis les défis auxquels ils sont confrontés, là, outre la main-d'œuvre, je ne sais pas si vous avez entendu parler du dépérissement des fraisières, mais cette saison encore on a plusieurs producteurs, petits producteurs autant que de grands producteurs — on parlait de Fraisebec tout à l'heure — qui ont dû labourer complètement des champs parce qu'il y avait des virus puis le dépérissement de leurs fraisières, leurs fraisières étaient affectées. Donc, oui, il y a la main-d'œuvre qui est un enjeu, mais il y a aussi tous les autres problèmes qui peuvent survenir sur une ferme, puis une ferme maraîchère de fraises et de framboises particulièrement.

Donc, je parlais justement à Fraisebec, qui me disait : Moi, le projet de loi, s'il est adopté tel quel — c'était Isabelle Charbonneau, de Fraisebec — bien ce serait un immense soulagement, parce que je considère qu'avec les mesures actuelles, l'encadrement actuel — il y a la Commission des normes du travail, il y a Service Canada, il y a FERME qui est présente aussi, il y a les consulats — mes travailleurs, ils sont bien encadrés, le système fonctionne bien. Donc, pour moi, ce serait un grand soulagement si c'était accepté, adopté tel quel.

Le Président (M. Cousineau) : Merci. M. le député de Huntingdon ou...

M. Billette : Bien, j'ai une dernière question pour vous. Je pense qu'il faut situer exactement où se situe la fédération parce qu'on va rencontrer d'autres organismes, je pense que c'est important de savoir s'il y a des liens ou quoi que ce soit. Puis cet après-midi on rencontre... Je regarde votre adresse également qui est située à Longueuil, boulevard Roland-Therrien, puis c'est la même que l'Union des producteurs agricoles. C'est quoi, l'association, exactement, pour le bénéfice, je pense, des auditeurs, le lien, à ce moment-là, et le nombre, la représentativité que vous avez, là, au niveau... Je sais que c'est 700 producteurs. J'en suis étonné, je ne pensais pas qu'on avait tant de producteurs de fraises au Québec. Et le lien, à ce moment-là, votre structure de représentativité au niveau des producteurs agricoles dans votre secteur?

Le Président (M. Cousineau) : Mme Plante.

Mme Plante (Yourianne) : On représente tous les producteurs de fraises et framboises du Québec puis on est affiliés à l'Union des producteurs agricoles comme le lait, le porc, le boeuf, les bovins.

M. Billette : O.K. Parfait.

Le Président (M. Cousineau) : Oui. Est-ce qu'il y a un autre intervenant du côté ministériel? M. le député de Pontiac.

M. Fortin (Pontiac) : Oui, merci. Merci, monsieur...

Le Président (M. Cousineau) : Trois minutes.

M. Fortin (Pontiac) : Parfait. On va faire ça assez rapidement, alors. Mais j'écoute la discussion depuis tantôt, et mon collègue de Huntingdon a soulevé des inquiétudes par rapport à son comté et par rapport à la région élargie autour de son comté pour l'avenir des producteurs maraîchers. Et ce que j'entends en réponse, c'est un peu un cri d'alarme de la part des producteurs, M. le Président, qui disent : S'il n'y a rien qui est fait, ça peut mener à la fermeture éventuelle de plusieurs de nos opérations, votre opération mais également à travers la province, et je pense que c'est important de se rappeler toute l'importance qu'a cette industrie-là pour notre province. On parlait tout à l'heure de 53 % de la production des fraises nationale. C'est quand même significatif et c'est un atout pour le Québec, un atout duquel on ne peut pas se passer.

Mais il y a un point sur lequel vous avez touché qui était particulièrement important pour moi, c'est l'ajout à l'administration. Vous avez parlé, M. Pouliot, des différents chapeaux que vous portez en tant qu'administrateur, de l'ajout d'une convention collective, comment ça peut être difficile pour une entreprise comme la vôtre, mais est-ce qu'il y a d'autres aspects par rapport à toute la bureaucratie gouvernementale que vous avez à remplir que vous trouvez particulièrement difficiles? Est-ce qu'il y a d'autre chose au niveau du gouvernement qu'à chaque fois que vous le faites vous dites : Bien, ça, c'est vraiment problématique pour notre entreprise, ça pourrait être plus facile? Tant qu'à vous avoir ici, je pense que ce serait peut-être intéressant d'entendre ça, M. le Président.

Le Président (M. Cousineau) : Vous avez une minute pour conclure.

M. Pouliot (Guy) : Une minute, O.K. Je n'étais pas préparé à cette question-là. Je suis à la limite d'être une entreprise qui doit créer un comité de francisation, parce que j'ai 128 Mexicains chez nous. On est quatre l'hiver, puis, eux, quand ils viennent l'été, on est cinq personnes pour pouvoir traduire ce qu'ils font. Est-ce que j'ai besoin de créer un comité de francisation? Je crois que non, mais je suis à la limite. Il faut juste que j'aie quatre, cinq gars qui arrivent un peu plus tôt l'année prochaine ou qui partent un peu plus tard cet été, là, puis je suis un candidat à ça. Ça, je trouve que ce serait une charge supplémentaire inutile. Ceci dit, je suis correct... je suis d'accord avec la francisation, puis tout ça, mais, je veux dire, je ne suis pas une entreprise, je pense, ciblée pour ce genre de chose là.

C'est la première idée qui me vient à l'idée suite à votre question, là. Sinon, je vous demanderais votre courriel puis je vais vous envoyer quelques idées, là.

Le Président (M. Cousineau) : D'accord. Alors, je vous remercie, mais c'est tout le temps que nous avons pour le premier bloc. Nous allons passer maintenant aux questions du groupe de l'opposition officielle pour les 15 prochaines minutes. M. le député de Berthier.

M. Villeneuve : Merci, M. le Président. Encore une fois, fort intéressant, ces échanges.

Je sais que vous avez donné beaucoup d'information, mais je veux y revenir tout de même. Vous avez une entreprise. Il y a des employés, que ce soient des employés immigrants ou des employés, disons, locaux, du Québec ou d'ailleurs au Canada, et vous avez donc inévitablement à gérer à l'occasion certains conflits. Bien sûr, tantôt vous disiez qu'ils étaient quand même bien encadrés, au niveau des employés immigrants, parce que, bon, à la limite ils pourraient toujours se tourner vers le consul et avoir l'aide nécessaire qui serait requise à ce moment-là, mais moi, j'aimerais quand même savoir... Quand même, vous devez assurément... J'ai eu une entreprise pendant 20 ans, alors j'ai une petite idée de ce que c'est que d'avoir des relations de travail et de gérer des conventions collectives, j'ai même une très bonne idée. Et d'ailleurs, soit dit en passant, on peut avoir des conventions collectives compliquées, mais on peut en avoir d'autres qui sont fort simples aussi. Alors, moi, j'aimerais savoir un peu plus en détail de votre part... Vous avez eu à gérer assurément... et là je fais une affirmation, vous me corrigerez si je me trompe, mais des conflits de travail, et vous avez réussi à gérer ces conflits de travail là, assurément vous l'avez fait. Et...

Le Président (M. Cousineau) : M. Pouliot.

M. Villeneuve : Oui. Et est-ce que ça... Et je reviens à la question que j'avais posée tantôt : Est-ce qu'une association accréditée où il y aurait effectivement possiblement une convention collective à gérer... Parce que j'entends les propos depuis tantôt sur une convention, et tout ce que j'entends par rapport à une convention, c'est du négatif, à savoir : Ah! écoutez, ça pourrait mettre en péril l'entreprise. Est-ce que l'employé a idée... ou a avantage à mettre en péril une entreprise? Est-ce qu'il va tuer la poule? Je pense que non. Je ne pense pas que l'employé ait avantage à faire ça, par ailleurs.

Et là je vous envoie ça en vrac et je veux vous entendre par la suite. Et j'écoutais aussi tantôt, vous disiez : Les difficultés du travail au champ rebutent par ailleurs certains travailleurs locaux. O.K., on comprend, parce qu'effectivement,

jeune, j'ai eu à travailler au tabac. Alors, je peux vous dire une chose, c'est quelque chose d'assez difficile, la cueillette du tabac. Et on faisait ça à pied et non pas avec la mécanisation d'aujourd'hui, c'était à pied. Pour ceux qui connaissent la différence, il y a toute une différence. Alors, j'ai travaillé aux fraises, j'ai travaillé aux framboises, j'ai travaillé aux... Bon, bref, lorsque j'étais jeune, j'ai fait ce genre de métier là et je sais que ce n'est pas toujours facile. Mais, le fait qu'ils soient rebutés, que les gens d'ici soient peut-être rebutés au travail, est-ce qu'une convention collective ou une association accréditée qui amènerait une convention... Est-ce que cette convention-là ne ferait pas en sorte, justement, que, là, on aurait un cadre balisé dans lequel les gens pourraient peut-être se retrouver davantage et avoir peut-être... Parce qu'on saurait vraiment dans quel cadre toutes les opérations se font et quelles sont les conditions des employés. On peut imaginer que, dans une convention, il y aurait évidemment une façon de régler les conflits, il y aurait un mécanisme d'établi pour régler si jamais il y avait des conflits qui se produisaient. J'aimerais ça vous entendre sur l'oeuvre générale, parce que je ne voudrais pas qu'à défaut d'avoir regardé plus avant les effets d'une convention... que d'emblée on dise : Bien non, ça mettrait l'entreprise en péril, ça serait trop compliqué.

Et je sais que vous avez... Et, je tiens à préciser, ce n'est pas une anecdote, M. le Président, mais c'est un fait avéré. Lorsque j'ai eu la chance d'être préfet, tout comme vous, à la MRC de D'Autray, on avait été étonnés de voir que les gens qui avaient le plus de diplomation, c'était chez les agriculteurs. Et, je ne sais pas, je suis allé voir les statistiques tantôt, je n'ai pas trouvé. J'en ai trouvé une autre fort intéressante : dans tous les cours à l'université présentement, ceux qui réussissent le mieux, je pense, à 91,6 %, ils ont la plus haute note, c'est les agriculteurs.

Alors, quand on me dit que ce serait compliqué de voir au cheminement d'une convention ou de voir au cheminement de... je me dis : À quelque part, c'est un peu l'aléa de toute entreprise aussi, de gérer ce genre de chose là. Et le fait qu'on puisse avoir quelque chose d'établi, d'entendu, peut-être, peut-être que ça pourrait... on pourrait le voir peut-être un peu du côté positif, je vous dirais. Voilà.

• (11 h 30) •

Le Président (M. Cousineau) : M. Pouliot.

M. Pouliot (Guy) : O.K., je n'ai rien contre une convention. Ça va faire en sorte qu'au lieu d'avoir 100 personnes avec qui parler, ils vont nommer un représentant, puis je vais avoir juste une personne à qui parler. Mais ce n'est pas vrai qu'une convention va mettre les choses plus claires. Quand la fraise est rouge, on la cueille. Pas besoin d'écrire une convention pour ça.

Notre travail rebute, oui, c'est vrai, mais il faut dire que, dans la région de Québec, le taux de chômage est à peu près à 4,5 % — je ne sais plus c'est quoi, nos stats — ça fait que du monde de disponible qui veulent travailler, il n'en reste plus tant que ça. Quand on dit que le plein-emploi, c'est 3 %, 3,5 %, dans ce coin-là, bien on est proche du plein-emploi. Donc, les gens qui restent, notre type de travail ne les intéresse pas. On est à genoux tout le temps. On plante, au printemps, les fraises à genoux, on les récolte à genoux, puis, quand c'est le temps de faire du désherbage, bien on est encore à genoux. Ça fait 20 semaines à genoux, ça. Ça fait que les personnes qui font ce travail-là, bien ils le gagnent, ils le méritent.

Puis, oui, ils pourraient gagner plus cher, c'est vrai, ils devraient gagner plus cher, mais on n'a pas les moyens de le leur donner, ça fait que... on n'a pas les moyens. Puis là vous allez dire : C'est facile, il est assis dans sa chaise d'employeur, puis tout ça. Le salaire minimum vient d'augmenter d'à peu près 5,5 % pendant trois... Avant cette année, là, il avait augmenté de 5,5 % trois fois de suite. Bien, nous, on a bloqué nos Mexicains à 82 pendant ces trois années-là parce qu'on ne savait pas si on allait continuer. Puis là ça s'est stabilisé, on a dit : On continue. On est passé à 90, à 102 puis à 106, puis maintenant à 128. Mais, quand il y a eu ces augmentations de salaire là... Comme je disais tantôt, 10 % dans le pétrole, moi, ça ne me dérange pas, parce que ce n'est pas grand-chose dans notre chiffre de... dans nos dépenses, mais, quand c'est 5,5 % puis que... Si tu as une masse salariale qui est de 2 millions, tu augmentes de 5 %, ça fait 100 000 \$ d'augmentation de salaire avec les mêmes gars que l'année passée, ils viennent de vieillir d'un an.

Ça fait que, quand tes marges de profit sont déjà basses, en agriculture, on en a parlé tantôt, je vous dirais qu'on a arrêté de prendre de l'expansion, nous autres, parce qu'on est une entreprise qui prend de l'expansion depuis... En 2003, on a commencé avec cinq travailleurs mexicains. Aujourd'hui, de ces cinq-là, on en a encore quatre... Ce n'est pas vrai, il y en a un en sabbatique, il en reste trois, mais il y en a un qui pourrait revenir l'année prochaine. Ça fait qu'on garde notre main-d'oeuvre. Je pense qu'ils sont bien traités.

Est-ce qu'une convention viendrait aider ça? Peut-être que ça ne viendrait pas nuire. Est-ce que ça viendrait aider? Peut-être aussi puis peut-être pas, mais c'est ce qui peut venir avec qui pourrait être dérangeant, c'est-à-dire de mettre de la pression sur la situation financière des entreprises.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Rimouski, je crois.

M. LeBel : C'est bien ça. Merci, M. le Président. Vous savez, je suis un nouveau député ici, là, j'essaie de voir un peu comment ça fonctionne, les commissions comme ça, puis je m'aperçois qu'il y en a qui n'ont pas souvent la parole ici, c'est souvent... puis j'essaie de voir comment je peux faire pour donner la parole à ceux qui ne l'ont pas souvent. Puis ce n'est pas des procès d'intention que je fais quand je pose des questions.

Ça fait qu'au Québec la production québécoise, la production agricole, c'est une affaire de fierté, là. C'est notre identité, c'est notre culture, c'est... Il y a des marchés publics dans les municipalités, on est toujours contents de voir qu'il y a quelque chose qui vient de notre région. Moi, quand je vois le fromage de Kamouraska ou les produits bios de Rimouski, je suis toujours... je suis fier de ça. Puis je me dis : Il faut continuer comme ça, ça fait partie de notre identité québécoise.

Puis les fermes, aussi, c'est des fermes familiales. C'est des fermes de gens volontaires, impliqués, fiers de leur héritage, souvent, ou fiers de leur production. Puis tantôt j'entendais... Quand vous parliez des travailleurs étrangers, c'était «mes travailleurs», tu sais. C'est quasiment ma famille, tu sais, on devient... Ça devient un peu possessif mais du bon côté de l'affaire, tu sais, un peu : C'est ma gang qui vient puis qui travaille avec nous autres, puis on les aime. Puis ils reviennent à chaque fois, ils nous aiment aussi, puis on travaille ensemble. Puis, quand ils ont un problème, bien ils viennent me voir, mon bureau est toujours ouvert. Ça fait que, s'ils ont besoin de quelque chose, d'un transport de plus, je vais faire ça avec eux autres, je vais arranger ça, puis ils savent que c'est comme ça que ça marche, puis il n'y a pas de trouble. S'il y en a un qui est malade ou quelque chose, bien il vient me voir puis... Puis, si ce n'est pas moi, bien il y en a un autre à côté, puis ils savent comment ça fonctionne. Ça fait qu'il n'y a pas trop de problèmes, on s'organise.

Puis ils aiment tellement ça travailler chez nous qu'ils seraient prêts à faire 70 heures, 80 heures, parce qu'ils font des sous puis ils retournent chez eux. Puis ils sont en difficulté plus chez eux, ça fait que ça fait des sous pour ramener. Même s'ils ne gagnent pas très cher ici, à notre vision à nous autres, là-bas c'est... Ça fait que tout ça, c'est bien beau.

Puis on se dit : S'ils gagnent un peu plus, bien ça déstabilise mon entreprise, la stabilité économique de mon entreprise, et tout ça, O.K. Ça, on peut comprendre ça, sauf qu'on est au Québec, ici, puis au Québec, depuis la Révolution tranquille, on veut aussi protéger les travailleurs puis on veut que les travailleurs aient tout ce qu'il faut comme protection, puis je pense qu'il n'y a pas de... Le milieu agricole, il n'est pas dans un autre monde qu'ailleurs au Québec, tu sais.

Ça fait que j'essaie de voir comment on peut assurer, comme ça se fait partout au Québec... comment on peut s'assurer de l'organisation syndicale pour les travailleurs, qui peuvent se défendre autrement qu'à envoyer une lettre au patron pour dire : Regarde, je ne suis pas content, puis on attend la réponse du patron, ou aller le voir dans son bureau puis dire... cogner à la porte. Une vraie organisation syndicale, bien organisée, comment on peut faire ça avec des conventions tout en protégeant l'économie de vos entreprises, en se disant peut-être : Pas de droit de grève, pas de droit de lock-out? Il y a des affaires qu'on pourrait faire. Mais pourquoi il n'y a pas de marge de manoeuvre? Parce que vous dites : Tout le monde est bien content du projet de loi. Bien, on va tout remballer puis on va s'en aller, là. Mais moi, je pense... Y a-tu moyen, dans nos discussions, de trouver une façon de donner plus de place à la défense des travailleurs, à l'organisation syndicale des travailleurs sans mettre en péril le monde agricole? Est-ce qu'il y a moyen, peut-être en enlevant le droit de grève, tout ça, est-ce qu'il y a moyen de faire... Est-ce qu'il y a de la place pour mieux défendre? Parce qu'il y a eu des cas, il y a eu des cas de... puis les syndicats vont venir tantôt nous en expliquer. Il y a eu des cas où les employés n'étaient pas bien défendus. Est-ce qu'on peut? Est-ce qu'il y a de la place?

Le Président (M. Cousineau) : M. Pouliot.

M. Pouliot (Guy) : Vous savez...

M. LeBel : Sinon, on remballer nos affaires puis on s'en va.

M. Pouliot (Guy) : O.K., oui. Il y a eu des employés... possiblement qu'il doit y en avoir eu, comme il y a des gens qui roulent à 140 kilomètres-heure sur l'autoroute. Ça, même s'ils n'ont pas le droit, il y en a qui le font, ça fait que je peux comprendre qu'il y a probablement un producteur à quelque part qui fait ce que vous dites. Mais il y a déjà un contrat qui est négocié et qui n'est pas négocié par nous, qui est négocié fédéralement, c'est le Canada qui parle avec le Mexique puis qui négocie, puis eux font les règles, établissent les bases, puis voici maintenant les... MM. les travailleurs, voici ce qu'on vous offre, ce qu'on a négocié. Puis, MM. les producteurs ou Mmes les productrices, voici ce qu'on a négocié pour vous, puis vous embarquez ou vous n'embarquez pas. Il faut que vous fournissiez une maison. Ça vous prend un frigidaire pour quatre, une douche pour six, un poêle électrique pour quatre. Ça prend des véhicules pour les véhicules; vous, vous allez payer l'essence pour les véhicules. Vous allez payer l'électricité, vous allez payer une ligne de téléphone mais pas les longues distances. Vous allez payer la moitié du billet d'avion. Vous allez leur avancer de l'argent quand ils vont arriver, parce que, quand ils arrivent, ils n'ont pas une cent. Je n'ai pas une cent non plus, parce que les plantations... Puis là ça sort, dans ce temps-là, il n'y a rien qui rentre, mais on va leur prêter pareil.

Ça fait que, pour les défendre, bien il y a le consulat. J'admets que le consulat n'est pas l'entreprise, n'est pas le travailleur, il est à quelque part entre les deux. Vous allez me dire : Ce n'est pas un syndicat. C'est vrai, mais il est là pour les habitants de son pays, ça fait que je pense qu'il fait une bonne job pour ça. Sûrement qu'il y a des Mexicains à quelque part qui vont dire que le consulat ne fait pas une bonne job, comme dans tout pays il y a des gens qui vont dire que son gouvernement ne fait pas une bonne job, mais...

Oui, il pourrait y avoir une accréditation ou... je ne sais pas de quelle formulation qu'il faut le faire. Ils le font en Ontario, puis ça a l'air de bien aller, ça fait qu'on pourrait copier-coller ce qui se passe en Ontario.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Berthier... ou Rimouski.

Une voix : ...

Le Président (M. Cousineau) : Ah! il reste trois minutes... 2 min 30 s, oui.

• (11 h 40) •

M. Villeneuve : Oui. Écoutez, tantôt, lors des remarques préliminaires, le ministre a dit quelque chose, et on attendait d'avoir le transcript pour être certains de ce que le ministre a dit. Et je vous le lis parce que je trouve ça intéressant, surtout avec le débat qui, finalement, semble bifurquer beaucoup vers les travailleurs migrants. Alors, le ministre,

attendez que je le retrouve ici, il dit — bon, je l'ai perdu de vue, ce ne sera pas long — que, finalement, le projet de loi ne touche pas les travailleurs étrangers. Le mot employé, c'est «étrangers», mais on s'entend qu'il voulait dire «migrants», j'imagine bien, là, travailleurs migrants. Donc, si le ministre nous dit que le projet de loi n° 8 ne touche pas les travailleurs migrants, je pense que le débat qu'on a ici présentement doit se faire peut-être... ou en tout cas on peut le faire comme on veut, bien sûr, je ne veux pas... loin de moi l'idée de dire, bon : On devrait faire le débat de cette façon-là, là, mais, à tout le moins pour ma part, je me dis que tout le volet travailleurs migrants ne doit plus occulter comme il le fait présentement... ne devrait pas occulter comme il le fait présentement le débat qu'on a par rapport au projet de loi n° 8, à moins que le ministre ait erré dans ses propos, ce qui m'étonnerait beaucoup de la part du ministre.

Donc, tout ça pour dire : À ce moment-là, vu de cette façon-là, comment vous voyez le projet de loi n° 8, maintenant, par rapport à ce qu'on a avancé, de ce côté-ci, comme possibilités autres que l'intégral du projet de loi n° 8 actuel?

Le Président (M. Cousineau) : M. Pouliot, il reste une minute.

M. Pouliot (Guy) : O.K. Donc, tout ce que j'ai dit demeure, excepté le fait que le consulat peut représenter ses travailleurs, O.K.? Mais, pour le reste, je suis toujours d'accord, s'il peut y avoir une accréditation, mais sous la même façon qui se passe en Ontario. Ça a l'air de bien aller là-bas. Pourquoi ça n'irait pas bien ici aussi?

Le Président (M. Cousineau) : Merci.

M. Villeneuve : ...il n'en demeure pas moins que les travailleurs migrants n'auraient aucun impact, là, par rapport à tout le débat qu'on a eu tantôt.

M. Pouliot (Guy) : Il n'y aurait pas d'impact?

M. Villeneuve : Le projet de loi n° 8 les exclut d'emblée.

M. Pouliot (Guy) : Oui, ça a un impact certain, parce que, là, on n'exclut pas les travailleurs mexicains, là, dans ça, là, on parle de tous les travailleurs. Ça fait que le projet de loi couvrirait le travailleur local ainsi que le travailleur étranger. Moi, c'est comme ça que je le comprends. Donc, contrairement aux travailleurs...

Le Président (M. Cousineau) : Donc, ça termine le deuxième bloc de 15 minutes alloué à l'opposition officielle. Je dois maintenant passer aux 10 minutes du deuxième groupe d'opposition. Mme la députée de Mirabel.

Mme D'Amours : M. le ministre voulait apporter une précision. Est-ce que vous aimeriez l'apporter?

Le Président (M. Cousineau) : Sur votre temps?

Mme D'Amours : Bien, j'aimerais ça l'entendre.

Le Président (M. Cousineau) : Il n'y a pas de problème. Bien sûr.

M. Hamad : Bien, je veux remercier mon collègue de Berthier. Il a bien compris, tout à fait. La loi dit : Si tu as moins de trois travailleurs continus, de façon continue. Un travailleur migrant, un travailleur étranger, ce n'est pas un travailleur de façon continue, c'est un travailleur saisonnier, donc ça ne compte pas dans la définition de la loi. O.K.?

M. Pouliot (Guy) : ...trois employés québécois à temps plein pendant 12 mois, est-ce que les employés... À ce moment-là, les employés étrangers sont-ils syndiqués?

M. Hamad : La réponse, c'est oui.

M. Pouliot (Guy) : Ça fait que ça les touche à quelque part.

M. Hamad : Puis le code s'applique, là. Actuellement, même actuellement, deux et moins... moins de trois, c'est la loi. En dehors de ça, c'est le code en général qui s'applique à tout le monde.

Le Président (M. Cousineau) : Mme la députée de Mirabel.

Mme D'Amours : Merci, M. le Président. J'ai aimé vous entendre dire que vous aimeriez payer vos employés plus cher. Et vous n'êtes pas le seul. Je pense que tous les bons employeurs peuvent percevoir qu'un employé, c'est un investissement et non une dépense, contrairement aux autres sphères d'activité, là, commerciales où... L'agriculture est à part. Et, l'agriculture, les employés sont malheureusement une dépense quand on arrive à 70 % de la masse... du chiffre d'affaires.

Entre les 500 à 700 entreprises, combien sont à dimension familiale et combien sont à votre dimension à vous?

M. Pouliot (Guy) : La majorité, je ne pourrais pas vous dire combien...

Le Président (M. Cousineau) : M. Pouliot.

M. Pouliot (Guy) : Oups! Est-ce que je peux répondre?

Le Président (M. Cousineau) : Allez-y.

M. Pouliot (Guy) : O.K. La majorité sont... Ah! je suis en entreprise familiale, en passant.

Mme D'Amours : Oui.

M. Pouliot (Guy) : O.K. C'est peut-être... Écoutez, il doit y avoir 20 % des entreprises qui doivent faire 80 % des fraises du Québec, comme dans, probablement, la majorité des industries, là. Donc, il y a une majorité qui est à plus petite échelle, c'est vrai, mais il y a une tendance : la gang du milieu est en train de rétrécir, puis ils prennent un côté ou ils prennent l'autre. Donc, on pourra penser qu'il va y en avoir un peu plus de notre échelle bientôt. C'est ce qu'on a vu en Californie, puis ça se passe dans les autres États américains, ça se passe en Ontario, puis ça va se... c'est en train de se passer ici aussi.

Mme D'Amours : Est-ce que ça met en péril votre entreprise, qui est quand même à dimension familiale? Ce que je voulais dire, moi, c'était une petite entreprise et une entreprise comme la vôtre qui fait de la recherche et du développement. Combien de ces entreprises-là... Tout à l'heure, vous aviez mentionné que, si vous aviez une augmentation de 1 %, ça mettait en péril votre entreprise. Combien sont dans cette même situation-là, sur les 700 entreprises?

Le Président (M. Cousineau) : Alors, Mme Plante ou M. Pouliot.

M. Pouliot (Guy) : Je ne serais pas capable de donner de chiffre, mais toute personne qui fait des fraises, autre que de l'autocueillette, là, parce qu'on s'entend que tu as moins de main-d'oeuvre parce que tu le fais cueillir, ils sont tous à peu près à 50 % de leurs dépenses. 50 % de leurs dépenses, c'est la main-d'oeuvre. Donc, le nerf de la guerre, pour l'entreprise, c'est ça. C'est sûr qu'on y voit, comme vous dites, un investissement, puis qu'on essaie de leur faire attention, puis qu'on souhaite tous qu'ils reviennent l'année prochaine parce qu'ils sont habitués, ils savent comment ça marche, mais c'est 50 % de leurs dépenses pareil, qu'ils soient plus petits ou plus grands. Ça fait que ça va les affecter autant dans leurs dépenses, même s'ils sont plus petits.

Mme D'Amours : M. le Président, j'aimerais ça entendre aussi les intervenants. Est-ce que de syndiquer un petit groupe dans votre entreprise, qui amènerait nécessairement la syndicalisation de vos employés saisonniers... Est-ce que vous voyez là... Si jamais, comme mon collègue, tout à l'heure, mentionnait, bon, bien il n'y aurait pas de moyen au niveau de la pression pour ne pas faire de grève, on ne parlerait pas de temps de travail, on ne parlerait pas... finalement, si on restait comme on est là mais qu'on aurait un syndicat, est-ce que vous pensez que ce serait bienvenu qu'il y aurait une part d'argent de leur paie qui irait à un syndicat, s'ils n'ont pas la défense de d'autres syndiqués ailleurs qui défendent leurs heures de travail, leurs conditions de travail, qui ont droit à des moyens de pression? Alors, est-ce que vous pensez, de votre part et de vos employés que vous avez présentement, qu'il serait bienvenu de donner une cotisation à un syndicat mais qu'ils n'auraient pas les avantages que d'autres syndiqués ont?

Le Président (M. Cousineau) : M. Pouliot.

M. Pouliot (Guy) : Je pense que majoritairement ils ne voudraient pas embarquer là-dedans, payer pour, finalement, ne rien avoir en échange. Par contre, en se faisant l'avocat du diable, là, on pourrait peut-être penser qu'il y a des gens qui sont tellement gênés qu'ils seraient peut-être contents d'avoir un représentant. Ils seraient-ils prêts à payer pour ça, par exemple? Là, je ne suis pas sûr. Mais c'est mon opinion.

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

Mme D'Amours : Est-ce que, si à peu près les 700 entreprises... Si on voyait noir, là, puis que, bon, il y a plusieurs entreprises qui diraient : J'arrête, je reste à deux employés, on fait de la grande culture, on ne se soucie plus, là, dans votre cas, des 125 employeurs... employés, c'est-à-dire, avez-vous évalué le montant que l'économie perdrait? Toutes les entreprises, premièrement, si elles faisaient toutes des céréales, on aurait déjà un problème, là, parce qu'au Québec, comme vous l'avez mentionné, on est tellement assujettis à des règles, mais, si je reviens à ma question, est-ce que vous pensez... est-ce que vous avez des chiffres qui démontreraient qu'on aurait une perte d'économie importante à ce sujet-là?

Mme Plante (Yourianne) : Oui, bien...

Le Président (M. Cousineau) : Mme Plante.

Mme Plante (Yourianne) : Oui. Au-delà du montant, parce qu'on peut l'imaginer assez élevé, vous pouvez imaginer la perte que ce serait de ne plus avoir accès aux fraises du Québec. C'est un produit auquel les gens sont attachés, dont on ne pourrait pas se passer. Donc, c'est plus l'aspect terroir, saveurs de notre région, de notre patrimoine culinaire qu'on perdrait, qu'on pourrait perdre.

Puis, tout à l'heure, le débat, je crois que c'était plus au niveau de si le projet de loi n'était pas accepté, les trois employés, on était dans l'expectative. Donc, on parlait tantôt des trois employés, là. C'était plus si le projet de loi n'était pas accepté.

Mais c'est ça, c'est vraiment au niveau du produit comme tel, de toute sa symbolique qui pourrait être éventuellement perdue, là, qu'on pourrait imaginer le deuil.

Le Président (M. Cousineau) : Mme la députée, il reste 2 min 30 s.

Mme D'Amours : Je voulais revenir sur le même sujet que mon collègue de Huntingdon a parlé tout à l'heure. Vous êtes un syndicat. Pour que les gens comprennent bien, vous êtes, on va l'appeler, un syndicat spécialisé, affilié à la confédération de l'UPA qui est le syndicat des producteurs agricoles. C'est ça?

Est-ce que, dans votre syndicat affilié, vous avez des normes à respecter? Est-ce que vous vous êtes donné une charte que les producteurs de fraises ont entérinée? Au niveau des travailleurs, travailleurs saisonniers, est-ce que vous avez discuté que... S'il y a des travailleurs saisonniers, qui, à mon sens, sont payés au rendement, là, à l'heure actuelle, est-ce que vous avez évalué le tournant qu'il y aurait si jamais c'était évalué pas au rendement mais à l'heure? Est-ce que vous avez prévu quelque chose à ce sujet-là? Est-ce qu'il y a quelque chose qui a été établi déjà?

Le Président (M. Cousineau) : M. Pouliot.

• (11 h 50) •

M. Pouliot (Guy) : Bien, c'est que... Bien, dans le passé, il y a eu ce débat-là où est-ce que, là, il y avait l'épée de Damoclès qui disait qu'on devrait éventuellement tous tomber au taux horaire, puis ça, ça affectait essentiellement les petites entreprises de fraises qui, elles, employaient des jeunes étudiants qui souvent, comme premier emploi, non performants, n'auraient pas pu être payés à l'heure parce que justement non performants.

Par contre, en tant qu'agriculteur, ce non-performant-là, entre guillemets, la boîte qu'il ramasse, bien elle est ramassée. Ça fait que, si j'en ai deux, trois comme ça, ils sont rendus à quatre, cinq boîtes, puis c'est ça.

Donc, le taux horaire, pour ces entreprises-là, c'est très grave, parce que ça peut les amener, justement, à faire en sorte qu'ils ne pourront plus embaucher ces jeunes-là puis qu'ils n'en auront pas d'autres, justement, pour les remplacer... ou peut-être un travailleur mexicain, mais que, là, ça prend un billet d'avion, puis que, là, pour quatre semaines, bien ça ne vaut pas la peine. Ça fait que, pour plusieurs, ça aurait pu être la fin. Mais là...

Une voix : ...

M. Pouliot (Guy) : Pardon?

Le Président (M. Cousineau) : En conclusion, parce qu'il reste 20 secondes.

M. Pouliot (Guy) : En conclusion, les deux rémunérations cohabitent très bien ensemble. Donc, ceux qui peuvent embaucher des travailleurs sur une plus longue période peuvent les rémunérer à l'heure, puis ceux qui ont besoin de jeunes pour une plus courte période, pour leur faire un premier emploi, bien ils peuvent payer à la boîte, puis tout le monde est content là-dedans.

Le Président (M. Cousineau) : Merci. Alors, Mme Plante, M. Pouliot, merci pour votre présentation. C'est bien agréable de vous avoir.

Alors, avant de fermer les travaux pour ce matin, on m'avise que la salle sera sécurisée. Vous pouvez donc laisser vos choses sur votre table.

La commission suspend ses travaux jusqu'à 14 heures afin de poursuivre son mandat. Bonne journée à tous. Bon appétit.

(Suspension de la séance à 11 h 52)

(Reprise à 14 heures)

Le Président (M. Cousineau) : Alors, à l'ordre, s'il vous plaît! La commission reprend ses travaux. Je demande à toutes les personnes dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs téléphones cellulaires.

Nous allons poursuivre les consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 8, Loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles.

Alors, cet après-midi, nous recevons les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada conjointement avec la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, suivis de l'Union des producteurs agricoles, la Confédération des syndicats nationaux et finalement le Conseil du patronat du Québec.

Je souhaite maintenant la bienvenue aux Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada et à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. Mesdames et messieurs, je vous invite à vous présenter et à faire votre exposé d'une durée de 10 minutes, qui sera suivi de 50 minutes de période de questions. Alors, à vous la parole.

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada (TUAC) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

M. Boyer (Daniel) : Merci beaucoup. Bonjour, M. le ministre, Mmes, MM. les députés. Je vous remercie de l'invitation faite à la FTQ et aux TUAC de participer à ces consultations particulières et de vous présenter notre analyse du projet de loi n° 8. Je suis accompagné de Mme Anouk Collet, directrice régionale des TUAC, syndicat qui a mené une bataille de tous les instants pour faire reconnaître le droit à la syndicalisation et à la négociation collective des travailleurs et travailleuses du secteur agricole. Je suis également accompagné, à ma droite, de Mario Delisle, qui est le secrétaire-trésorier de la section locale 501 des Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce. Et moi : Daniel Boyer, président de la FTQ.

Les TUAC, cet affilié de la FTQ, représentent 45 000 travailleurs et travailleuses au Québec. Depuis les années 80, les TUAC luttent côte à côte avec les travailleuses et travailleurs agricoles afin de faire respecter leurs droits au travail. Leur lutte est d'autant plus honorable que, dans le cas des travailleurs migrants, les conditions de travail s'assimilent à des conditions de vie, ce qui n'est pas le cas de la plupart des travailleurs et travailleuses québécois. C'est pourquoi la défense de leurs droits mérite la plus grande sensibilité de la part de tous les intervenants.

En 2013, après cinq ans d'après démarches juridiques, le syndicat a enfin gagné sa cause, la Cour supérieure a reconnu le droit à la syndicalisation des travailleuses et travailleurs agricoles saisonniers en invalidant le cinquième paragraphe de l'article 21 du Code du travail. Cet article, rappelons-le, stipule que les employés qui travaillent pour une exploitation agricole de moins de trois employés permanents pendant toute l'année n'ont pas le droit de se syndiquer. Cette décision historique de la cour vient donc corriger une injustice flagrante. Depuis cette décision, tous les travailleurs et les travailleuses, qu'ils soient migrants ou citoyens, peuvent adhérer à un syndicat, quelle que soit la taille de l'entreprise agricole où ils travaillent.

Malheureusement, plutôt que de suivre les orientations de la Cour supérieure, le projet de loi n° 8 maintient un régime d'exception pour les travailleuses et les travailleurs agricoles en leur retirant de manière injustifiée le droit à la syndicalisation et à la négociation collective. Par conséquent, nous demandons la suppression de tous les articles du projet de loi n° 8, sauf l'article 2 qui abroge l'alinéa cinq de l'article 21 du Code du travail qui a été jugé inconstitutionnel par la Cour supérieure.

Tout le projet de loi s'appuie sur des prémisses dépassées selon lesquelles les exploitants agricoles ne possèdent ni les ressources humaines ni les ressources financières pour négocier avec un syndicat et que la syndicalisation n'est pas viable dans le secteur agricole. Or, la réalité est tout autre. Même si le nombre de fermes est en baisse au Québec depuis plusieurs années, les exploitations agricoles d'aujourd'hui sont devenues des entreprises commerciales qui embauchent des centaines de personnes et exploitent des terres de grande superficie. Vous, Mmes et MM. les députés qui avez la responsabilité de faire évoluer les lois en fonction de l'évolution de notre société et de son économie, nous vous demandons de ne pas tomber dans le panneau d'un secteur agricole aux prises avec de vieilles fermes familiales bucoliques. Les récentes données statistiques indiquent que ce secteur dynamique est rentable et qu'il est composé de PME tout à fait viables sur le long terme.

De par la nature saisonnière de leurs activités, de grandes exploitations agricoles échappent à l'application normale du Code du travail alors que d'autres secteurs saisonniers y sont assujettis, comme par exemple les centres de ski et les clubs de golf, voire même l'ensemble des établissements liés au tourisme ou à la foresterie. Ces secteurs doivent aussi composer avec un aspect saisonnier, ce qui ne les empêche pas pour autant d'être assujettis au Code du travail.

En somme, bien que nous soyons d'accord avec vous sur l'importance de traiter de façon particulière les petites exploitations à caractère réellement familial, notre avis est que le secteur agricole est un secteur comme les autres et, à ce titre, ne devrait pas faire l'objet d'un régime particulier de relations de travail.

Mme Collet (Anouk) : Le projet de loi n° 8 confine les travailleurs et les travailleuses agricoles dans un régime de relations de travail digne des années 50 qui nie la liberté d'association et n'oblige pas l'employeur à négocier de bonne foi. Ils auraient effectivement le droit de se regrouper en association, mais comment va-t-on reconnaître la légitimité de ces associations de salariés? Il n'y a rien, dans ce projet de loi, qui régit le caractère représentatif d'une association ou qui en limite le nombre. Il en va de même pour le processus de négociation. Nous dénonçons vivement que le projet de loi ne prévoit aucune mesure contraignante afin de garantir que l'employeur ait l'obligation de donner suite aux demandes des salariés ou de négocier leurs conditions de travail.

Le projet de loi permet aux travailleuses et travailleurs agricoles regroupés en association de soumettre oralement ou par écrit des observations concernant leurs conditions de travail. Cependant, l'employeur n'a pour seule obligation que d'écouter ou de lire ces observations, dans le cas de l'écrit, et de confirmer qu'il les a lues. Ensuite, que se passera-t-il? Absolument rien. Aucun moyen de pression, dont la grève, ne peut être exercé. L'employeur n'a aucune obligation de négocier à la suite des demandes des salariés. Le dialogue proposé est ainsi unidirectionnel et nie le principe même de la négociation.

Le fait est qu'il n'y a aucune raison valable pour nier le droit des travailleurs et des travailleuses agricoles à la syndicalisation et à la négociation, des droits pourtant fondamentaux, reconnus par nos chartes et par les conventions

internationales. Si le gouvernement actuel persistait dans cette direction, il nous faudrait envisager reprendre le chemin des tribunaux.

Pour nous, il n'y a pas de négociation possible sur le principe même du droit d'association et de négociation. Le Code du travail doit s'appliquer, pour ce qui concerne la reconnaissance syndicale, avec le mécanisme d'accréditation qui y est prévu et l'obligation pour les employeurs de négocier de bonne foi en vue de la conclusion d'une convention collective qui comportera un mécanisme de résolution de griefs. Nous envisageons une seule exception à cette règle : les fermes réellement familiales. Mais, dans ce cas spécifique, nous nous référons au Règlement sur la qualité du milieu du travail, qui stipule qu'une exploitation agricole de type familial est une exploitation agricole n'employant aucun autre travailleur que des membres de sa famille.

Cela étant dit, en dehors du droit d'association et de négociation, il y a divers autres aspects qui peuvent être négociés. Nous savons et comprenons qu'il y a des particularités propres au secteur agricole et nous en tenons compte dans nos négociations. Les TUAC représentent aujourd'hui près de 250 travailleurs et travailleuses agricoles, couverts par huit conventions collectives, et aucune de ces entreprises concernées n'a cessé de prospérer. C'est bien la preuve que les relations du travail peuvent fonctionner dans le secteur agricole.

M. Boyer (Daniel) : En terminant, comme le dit ma collègue, nous voulons exprimer clairement que nous sommes ouverts à la négociation. Comprenons-nous bien, la FTQ va toujours défendre bec et ongles le droit à la grève pour tous les travailleurs et travailleuses, y compris dans le secteur agricole. Mais — et j'ajoute un «mais» — est-ce qu'il faut modifier la définition de «ferme familiale»? Est-ce qu'il faut encadrer le processus de négociation par un processus... un calendrier de médiation, de conciliation ou d'arbitrage de convention collective? Est-ce qu'il faut prévoir une période de transition dans le but, justement, de voir l'évolution du droit... des relations de travail dans le secteur? On pense qu'il y a des solutions possibles.

Donc, on vous remercie de votre attention. Et nous sommes disposés à répondre à vos questions.

Le Président (M. Cousineau) : Merci. Alors, merci pour votre présentation, M. Boyer, Mme Collet et puis M. Delisle. Je céderais maintenant la parole au ministre pour une durée de 25 minutes. Ce sera suivi de 15 minutes pour l'opposition officielle et de 10 minutes pour le deuxième groupe d'opposition comme ce matin. Alors, M. le ministre, la parole est à vous.

• (14 h 10) •

M. Hamad : Alors, M. Boyer, Mme Collet, M. Lemieux, bienvenue à l'Assemblée nationale. Et merci de prendre le temps de préparer le mémoire.

Et, Mme Collet, je vous lis, là, depuis quelques semaines, là, depuis le début de l'été. Je commence à connaître votre nom, je le vois et je vous suis dans vos interventions. Et je comprends que vous avez mené une bataille depuis cinq ans, donc vous prenez ça à cœur.

Et probablement que vous avez une très bonne connaissance de la situation de l'Ontario, la loi qui a été adoptée en Ontario. Alors, est-ce que cette loi-là, actuellement, le projet de loi, parce que c'est un projet... Est-ce qu'elle est moins étendue que l'Ontario, selon vous, actuellement?

Mme Collet (Anouk) : Ce qu'on m'a dit, c'est que ce projet de loi qui est ici, au Québec, est très similaire à celui qu'on retrouve en Ontario, et ce que je peux dire aussi... Parce que ce matin j'étais très surprise d'entendre quand on nous disait : Ah! écoutez, ça fonctionne très bien, cette loi, en Ontario. C'est faux. Nous, on peut vous dire... C'est notre syndicat également qui représente les travailleurs agricoles en Ontario, dans des centres d'appui pour le moment, et il n'y a pas eu aucune entente de conclue suite à cette loi. Donc, elle ne fonctionne pas du tout.

M. Hamad : Est-ce que vous savez... En fait, ce n'est pas identique à l'Ontario. C'est que la loi de l'Ontario couvre tout le secteur agricole, peu importe le nombre d'employés. La grande différence entre les deux, c'est que, dans ce projet de loi là, on dit : C'est moins que trois travailleurs d'une façon continue, en fait trois permanents, moins que trois permanents. Cependant, l'Ontario, on couvre tout, et ce qui n'est pas le cas au Québec.

Parce que vous représentez huit conventions collectives, 250 travailleurs. Ça, c'est dans des fermes où on a plus que trois travailleurs actuellement à temps plein. Est-ce que je me trompe?

Le Président (M. Cousineau) : Mme Collet.

M. Boyer (Daniel) : Bon, bien, écoutez, c'est probablement...

Le Président (M. Cousineau) : M. Boyer.

M. Boyer (Daniel) : C'est probablement vrai, M. le ministre. Mais, quand les employeurs viennent vous dire, ce matin, que ça va bien, c'est bien évident que, pour eux, ça va bien. Il n'y a pas d'association syndicale reconnue, ça fait que c'est sûr que ça va bien.

Maintenant, quand vous me dites... quand vous parlez de la définition des fermes familiales, trois ou moins, bien, écoutez, je vous ai fait une ouverture. Pour les fermes familiales, on est prêts à regarder la définition de «ferme familiale», ce qui est véritablement une ferme familiale, où c'est des employés... c'est du monde... des membres de la famille qui y travaillent. On est prêts à regarder ça, là, sauf qu'on... La définition, telle qu'elle apparaît au Code du travail au moment où on se parle, est très restrictive et vise à peu près toutes les fermes au Québec.

M. Hamad : Je comprends, je comprends bien. Mais faisons la distinction avec l'Ontario. L'Ontario couvre toutes les fermes, peu importe le nombre d'employés, c'est important. Ici, on couvre moins que trois. C'est important. Premier élément.

Le deuxième élément : malgré la largeur de la loi de l'Ontario, vous avez dit que ça ne passait pas, les droits. Et il y a eu une cause à la Cour suprême du Canada, c'est la cause Fraser — d'ailleurs, c'est l'Ontario — et finalement la Cour suprême a reconnu... n'est pas allée contre cette loi-là en Ontario. Donc, il y a un aspect de constitutionnalité, là, sur la loi de l'Ontario, qui est reconnu par la Cour suprême. Est-ce que je me trompe dans ce que j'ai appris?

Mme Collet (Anouk) : Bien, c'est-à-dire, M. Hamad, que je pense que, la Cour suprême, ce que la cour a dit, c'est : Écoutez, ce régime-là n'a pas été testé, alors comment pouvez-vous dire qu'il n'est pas valide? Nous, ce qu'on vous dit aujourd'hui, c'est que deux ans plus tard on l'a testé puis que ça ne fonctionne pas, d'où peut-être la porte qui est ouverte, pour nous, de recontester le projet de loi ici, au Québec, sur la preuve que ça ne fonctionne pas en Ontario.

M. Hamad : O.K. Donc, ça va être en démonstration, mais personne ne le sait avant le prochain jugement. Mais le jugement qu'on a en main, il dit que c'est constitutionnel. Sinon, ils ne l'auraient pas adopté, le projet, en Ontario, hein?

M. Boyer (Daniel) : ...il n'est pas dit qu'il n'y aura pas de recours éventuel, là, compte tenu de la pratique, là.

M. Hamad : On n'empêche jamais les recours. Cependant, ce qu'on a en main, le jugement qu'on a en main dit que c'est correct, ce qu'on a en main aujourd'hui.

M. Boyer (Daniel) : Mais, M. Hamad, le Québec n'a jamais traité les travailleuses et travailleurs de cette façon-là.

Premièrement, une association doit être dûment reconnue en vertu du Code du travail. Et là je vous parle de nous, c'est une obligation que nous avons. Pour représenter des gens, là, on doit avoir 50 % et plus d'adhésion des travailleurs et travailleuses. Là, en vertu du projet de loi n° 8, c'est à peu près n'importe qui qui va pouvoir se dire représentation d'un groupe de travailleurs puis de travailleuses. On a un peu de misère avec ça puis, je veux dire, nous, on ne jouera pas à ce jeu-là, là. Nous, on représente les gens quand il y a 50 % et plus des travailleurs et travailleuses qui veulent qu'on les représente, et c'est le régime de relations de travail qu'on s'est donné au Québec, puis on pense que c'est dans cette voie-là qu'il faut poursuivre également pour les travailleurs agricoles.

Et en même temps on vient nier complètement le processus de négociation collective, parce que, oui, il y a le droit d'association, mais il y a le droit de négociation. Il n'y a aucune négociation prévue dans ce projet de loi là. Je fais des recommandations en principe à l'employeur, soit verbalement ou soit par écrit. Les seules obligations qu'il a, c'est de m'écouter ou de me lire. Il n'y a aucune rétroaction, il n'y a aucune négociation, il n'y a rien. Ça fait que, l'employeur, une fois qu'il m'a écouté ou qu'il m'a lu, on passe à autre chose, là, il a répondu à ses obligations et il n'a plus aucune autre obligation. Donc, j'aurais bien beau monter sur le bureau, là, puis faire n'importe quel beau show, il n'a aucune obligation en tant qu'employeur.

Et ce n'est pas comme ça que le Québec a traité les travailleurs puis les travailleuses depuis les 50 dernières années, 50 dernières années où existe le Code du travail. On s'est dotés d'un mécanisme de reconnaissance des associations de salariés. On s'est dotés d'un mécanisme de négociation, le Code du travail encadre ce mécanisme-là, et d'un pouvoir également... un pouvoir d'exercer une pression autant d'une partie que de l'autre dans le but de faire accélérer ce processus de négociation là, dans le but de conclure une convention collective. On s'est dotés de contrats de travail, au Québec. C'est dans ce cadre-là que les travailleurs et travailleuses évoluent, au Québec, et c'est dans ce cadre-là que les travailleurs agricoles devraient évoluer.

M. Hamad : Vous connaissez ça mieux que moi, là. Le Code du travail existe depuis 50 ans, en 1964 il a été adopté, et l'article 25, ça existe depuis 50 ans. Donc, la situation existe depuis 50 ans. Il y a eu juste un jugement il y a un an... deux ans, plutôt, et les travailleurs agricoles, depuis 50 ans, ils suivaient le code qui était déjà en place.

Là, ce qu'on amène dans le projet de loi, c'est qu'on donne le droit d'une association, ce qu'ils n'avaient pas avant, oui, puis on donne aussi... L'autre élément, ce que je vois, là, dans le projet de loi, l'autre élément, c'est qu'on dit : Il faut donner bonne foi. Alors, si, mettons... J'aime ça, votre exemple. Il est bon, votre exemple. C'est-à-dire que les travailleurs, l'association... Parce que c'est une association, ce n'est pas un syndicat mais une association, c'est une nouvelle forme qu'on n'avait pas avant. L'association présente des demandes à l'employeur; l'employeur ne veut rien savoir. L'association a le droit d'aller à la Commission des relations de travail puis dire : La loi dit que tu dois regarder ça de bonne foi, puis ils vont démontrer qu'il ne l'a pas regardé de bonne foi. Donc, il y a des recours pour l'association envers l'employeur pour défendre leurs intérêts. Si, mettons, l'association dit : L'employeur nous traite mal, il nous met dans des endroits pas propres, etc., il ne veut pas comprendre que tous les voisins autour de nous sont mieux payés, il veut... etc., puis là l'employeur ne veut rien savoir, ils ont des recours encore, selon la Commission des normes, selon la loi, pour la bonne foi.

Alors, est-ce que vous reconnaissez qu'on donne plus de droits que ce qu'on avait avant, depuis 50 ans?

Le Président (M. Cousineau) : M. Boyer.

M. Boyer (Daniel) : Bien non. Non, M. le ministre, pour la bonne et simple raison qu'on n'est pas dans la même situation économique, pour le secteur agricole, qu'il y a 50 ans. Il y a 50 ans, des fermes familiales, là, c'étaient

vraiment des fermes familiales. Aujourd'hui, on ne se parle plus du tout de la même réalité, là. Là, on se parle de fermes familiales, oui, qui sont détenues par une famille mais qui embauchent 10, 20, 30, 40 puis dans certains cas 100 puis 200 salariés. On n'avait pas ça il y a 50 ans. Donc, il faut s'adapter, il faut que le droit évolue en fonction de la réalité économique.

Puis c'est la première fois que j'entends qu'on va donner un droit ou enlever un droit de se syndiquer ou de s'associer à un groupe de travailleurs parce qu'il y a une situation économique particulière pour un employeur. Ça appartient aux travailleurs puis aux travailleuses, le droit de se syndiquer. À partir du moment où je ne suis pas dans une ferme familiale, je suis embauché par la famille, et qu'on est cinq, 10, 20, 50, 100, et qu'on désire s'associer, on devrait avoir le droit au même titre que des travailleurs dans un centre de ski, des travailleurs sur un terrain de golf, des travailleurs dans un parc, des travailleurs qui travaillent dans le milieu touristique, des travailleurs qui travaillent dans le milieu des arts, du cinéma, qui sont aussi des travailleurs saisonniers, qui ont aussi le droit de se syndiquer. Donc, les travailleurs agricoles devraient avoir le droit de se syndiquer.

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

M. Hamad : Vous comparez le secteur agricole, surtout le secteur, là, de petites fermes à deux employés et moins au cinéma ou d'autres, mais vous comprendrez... Est-ce que vous reconnaissez que le secteur agricole, c'est un secteur saisonnier mais aussi vulnérable parce qu'il est affecté par les conditions climatiques, parce qu'il est affecté par la saison? Imaginez, là, je ne sais pas, moi, manquer la... C'est juste avoir un problème dans la saison où ils ramassaient. Ce matin, il y a un propriétaire qui nous disait : Ça prend... À telle heure, il faut aller chercher, ramasser les fraises, etc. Vous savez que c'est très délicat, c'est un secteur vulnérable, c'est un secteur sensible. Alors, je ne le vois pas nécessairement comme les autres secteurs d'activité que vous avez mentionnés.

Le Président (M. Cousineau) : M. Boyer.

• (14 h 20) •

M. Boyer (Daniel) : Quel secteur d'économie n'est pas sensible? Un centre de ski qui n'a pas de neige l'hiver, là, c'est aussi sensible. Un terrain de golf qu'il pleut tout l'été, là, c'est aussi sensible. Bombardier qui a de la misère à faire décoller sa CSeries, là, c'est aussi sensible. Il n'y en a pas, de secteurs qui ne sont pas sensibles.

Puis là vous me parlez de l'économie, puis c'est ça, c'est le principe avec lequel on a un peu de difficultés, parce qu'on tient compte de la... on veut tenir compte d'une réalité économique d'un secteur pour empêcher le droit à la syndicalisation. Moi, ce que je peux vous dire, là... J'ai des données. C'est des données canadiennes, on n'a pas réussi à mettre la patte sur des données du Québec. Je vous fais grâce des données, mais je vous dis que de 2008 à 2012, là, le secteur agricole, là, bien ses revenus d'exploitation ont été supérieurs à l'ensemble des autres secteurs de l'économie. Les bénéfices d'exploitation, dans l'agriculture, ça a été également supérieur à d'autres secteurs dans l'économie, les marges bénéficiaires ont aussi été supérieures. Là, je vous parle de 2008 à 2012, je ne vous parle pas d'il y a 50 ans. On est dans un secteur dynamique, qui marche. Puis, oui, effectivement, il y a des soubresauts, il peut y avoir des soubresauts parce qu'on vit au Québec, puis ça se peut que les conditions climatiques... Mais il y en a dans d'autres secteurs de l'économie.

M. Hamad : C'est parce que, M. Boyer, vous prenez le secteur de l'agriculture dans l'ensemble, et ça, ce n'est pas le même sujet qu'on discute ce matin, là. Là, nous, on parle ici des petites fermes de moins de trois employés. Là, on ne parle pas d'Agropur, on ne parle pas des grandes firmes québécoises qui réussissent... les coops qui réussissent très, très bien à travers le monde. On parle...

Les données que j'ai — puis je vais vérifier avec vous — elles me disent que les fermes maraîchères moyennes génèrent 170 000 \$ de revenus, puis la main-d'œuvre représente 60 % des coûts de... Là, on est dans un petit secteur qui n'est pas juste sensible, qui est vulnérable. Tout le monde est sensible, mais on parle d'un secteur vulnérable. Et on dit : La moyenne des revenus, dans ce secteur-là, c'est 170 000 \$ seulement, et 60 % des revenus sont des salaires.

Est-ce que vous croyez toujours que le secteur agricole, dans ce domaine-là plus particulier... Parce que ne mettons pas l'agriculture dans l'ensemble, mettons juste ce secteur-là. Est-ce que vous ne reconnaissez pas qu'il est vraiment différent que les autres secteurs?

M. Boyer (Daniel) : ...toujours sur le même débat, là. Moi, ce que je vous ai fait comme ouverture tantôt, c'est de regarder la définition de «ferme familiale». Effectivement, si on parle de petites fermes où c'est juste des membres de la famille qui y travaillent, on l'a mentionné, qu'on est prêts à regarder ça, là, on n'a pas de problème à cet effet-là. Mais, je m'excuse, là, mais, quand on parle de fermes qui embauchent 50, 100 puis 200 employés, là... Oui. Puis, oui, les coûts de main-d'œuvre doivent être élevés, parce que c'est de la main-d'œuvre. C'est de la main-d'œuvre, là, on cueille des denrées, là. C'est bien évident que ça va coûter cher.

M. Hamad : Mais on se comprend qu'aujourd'hui, avec l'augmentation de la production, c'est que la famille ne répond pas. Puis ce n'est pas toute la famille qui est là-dedans, malheureusement, parce que, là, les enfants, ils ne suivent pas tous nécessairement. La relève agricole est un grand défi pour nous, au Québec, là, actuellement, et on partage tous ici, à l'Assemblée, cette...

Mais là on parle des... D'ailleurs, quand on dit «300 employés», là, ce n'est pas 300 employés à temps plein pendant 12 mois, là, on parle... Il y a une saison où on a besoin de ces travailleurs-là. Après ça, ces travailleurs-là, la majorité, c'est des travailleurs étrangers qui retournent chez eux après.

Là, ce que j'aimerais comprendre de vous... Là, vous parlez familial, mais ce n'est pas tout familial, là, c'est plein de gens qui sont là qui ne sont pas nécessairement toute la famille, là-dedans, impliquée. Est-ce que vous, là, avec votre expérience, vous ne reconnaissez pas que le secteur agricole, dans ce domaine-là, le trois employés et moins, n'est pas... n'ont pas des conditions particulières, ce n'est pas une industrie vulnérable qui devrait être traitée différemment? Et pourquoi les Ontariens, selon vous, le traitent différemment? Eux autres ont traité le secteur au complet, ils sont allés beaucoup plus large, mais ils l'ont fait. Alors, pourquoi vous ne le traitez pas de la même façon?

Le Président (M. Cousineau) : M. Boyer.

M. Boyer (Daniel) : M. Hamad, effectivement je vous l'ai dit, il y a 50 ans, là, les petites fermes familiales, là... Il y a 50 ans, des fraises, là, on en avait à partir de la Saint-Jean-Baptiste jusqu'à la mi-juillet; aujourd'hui, on en a du mois d'avril aller jusqu'au mois d'octobre. Le maïs, là, quand j'étais jeune, les épluchettes, ça se passait autour de la fête du Travail; aujourd'hui, quasiment à la Saint-Jean-Baptiste on a du blé d'Inde.

Et les travailleurs qui viennent ici... Puis qui viennent ici, il y a des travailleurs d'ici aussi, parce qu'il faut faire attention, ce n'est pas tous des travailleurs étrangers temporaires, là. Il y a 17 % de la main-d'oeuvre qui sont des travailleurs étrangers temporaires. Le reste de la main-d'oeuvre, là, c'est du monde du Québec, là, qui sont soit des immigrants ou soit des Québécois, entre guillemets, je pourrais dire, pure laine, je n'aime pas ça dire ça, là, mais c'est des gens du Québec, pour la plupart, et ils travaillent sur ces fermes-là pendant cinq, six, sept mois par année. Donc, on est dans le saisonnier pas mal long, là. On n'est plus dans une période d'un mois où on cueillait des fraises en 1970, on est dans une période pas mal plus longue que ça.

C'est pour ça que la réalité de ce secteur-là a tellement changé, au fil des années, qu'effectivement vous avez tout à fait raison quand vous mentionnez que la famille n'est pas capable de subvenir aux besoins de la ferme. Bien évidemment. C'est sûr. Avec les grosseurs de ferme qu'on a, avec les récoltes qu'on a aujourd'hui, il faut avoir des employés. Mais ces employés-là ne sont pas différents dans le secteur agricole que d'autres employés dans d'autres secteurs, et ils doivent avoir le droit... S'ils le désirent parce que le droit de se syndiquer appartient avant tout aux travailleurs puis aux travailleuses. S'ils le désirent, ils peuvent s'associer et ils peuvent négocier leurs conditions de travail.

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

M. Hamad : Est-ce que, si on était très, très compétitifs, on aurait plus de fraises à Costco qu'avoir des fraises qui viennent de la Californie?

M. Boyer (Daniel) : Bien, écoutez, on n'aura pas plus de fraises qu'en Californie, parce qu'en Californie ils en cultivent 12 mois par année, là. Ça serait un peu... un peu fou, là, de penser ça. Mais on a beaucoup plus de fraises qu'il y a 50 ans.

M. Hamad : ...fournir ici, au Québec? Chez Costco, là, de temps en temps il y a des... Ce que je dis, moi : Si on était...

M. Boyer (Daniel) : Oui. Bien, je le souhaite, je le souhaite.

M. Hamad : Mais c'est une question que je vous pose : Si on était plus compétitifs, on aurait plus de fraises à Costco que de fraises californiennes? Puis en passant elles goûtent meilleur, on le sait tout de suite. À l'aveuglette, là, comme un vin, on le sent tout de suite, que c'est une fraise du Québec. Il y a un goût différent.

M. Boyer (Daniel) : Surtout celles de l'île d'Orléans.

M. Hamad : Mais, si on était très compétitifs, on aurait plus de fraises à Costco, de fraises québécoises?

Mme Collet (Anouk) : Je pense que... M. Hamad, pour venir comme je viens un peu, là, du secteur de l'alimentation, je peux vous en parler, parce qu'on a des marchands, par exemple, chez IGA, à un moment donné, qui voulaient acheter des produits plus locaux et qui se faisaient bloquer par la compagnie mère en disant : Non, vous devez vous approvisionner à tel endroit ou à tel endroit. Donc, je ne pense pas que la provenance des produits qu'on retrouve dans nos marchés d'alimentation ait nécessairement à voir avec la compétitivité du marché. C'est un choix que les entreprises font, d'où ils s'approvisionnent.

M. Hamad : Vous pensez qu'une compagnie va payer plus cher un produit que, pour la même qualité des deux produits... Si j'étais une compagnie, je ne sais pas, moi, IGA, Metro à Québec, pour donner une image du Québec, je vais aller acheter un produit plus cher ailleurs? Ils ne resteront pas longtemps en business, je pense, là, s'ils achètent tout le temps plus cher. Ils achètent parce que c'est le moins cher pour eux, je pense, parce que le consommateur est très exigeant, là.

Mais, si on est plus compétitifs, si on l'est aujourd'hui, plus compétitifs que l'Ontario et la Californie, je suis convaincu qu'IGA... Mais je vous pose la question. Ils doivent acheter pour moins cher. Ils n'achèteront pas un produit californien parce qu'ils aiment la Californie ou ils aiment Schwarzenegger, mettons. C'est parce que c'est moins cher.

M. Boyer (Daniel) : Mais, M. Hamad, vous avez peut-être raison, là. Moi, ce que je vous dis, c'est qu'effectivement il y a des carottes de la Chine qui arrivent, là, puis elles coûtent moins cher que les carottes cultivées au Québec, bien évidemment, sauf que les conditions de travail qu'on veut pour les travailleurs puis les travailleuses du Québec, ce n'est pas celles des Chinois puis des Chinoises. Donc, on veut des conditions de travail acceptables, que les travailleurs, les travailleuses ont généralement au Québec, puis c'est pour ça qu'on revendique le droit de s'associer puis de négocier leurs conditions de travail. Puis ça se peut, en bout de piste, que ça coûte un peu plus cher, mais moi, je pense qu'il y a de plus en plus de monde qui veulent acheter local, même si ça coûte plus cher. Puis on encourage des jobs d'ici puis on encourage les gens qui paient des impôts ici.

M. Hamad : ...sur la même longueur d'onde pour la dernière phrase. Mais est-ce que... La CRT, dans la loi, on dit que, si les employés trouvent qu'ils sont maltraités, l'association d'employés, ils peuvent avoir recours à la Commission des relations de travail. Est-ce que vous trouvez que c'est une bonne voie? Est-ce que... La commission, c'est un tribunal administratif qui va regarder, étudier les droits des travailleurs. Puis, si les droits des travailleurs étaient menacés ou ils étaient maltraités, la commission, évidemment, va juger en faveur.

Mme Collet (Anouk) : Bien, le fait est que les travailleurs, à l'heure actuelle, ont peur des représailles qui peuvent s'exercer contre eux s'ils se plaignent. Je comprends que vous allez me dire que dans la loi il y a une protection, que justement il ne doit pas y en avoir, mais, dans les faits, on sait très bien que bien souvent, surtout quand on parle des travailleurs migrants, qui ont toujours une épée de Damoclès au-dessus de la tête à savoir s'ils vont revenir l'année suivante ou non, bien souvent ils n'oseront pas, justement, exprimer les problèmes qu'ils ont. Alors, que ce soit par la voie de la CRT ou d'un autre tribunal, on pense que ce n'est pas... ça prend un système en place derrière eux pour les défendre si jamais, justement, il y a des représailles.

M. Hamad : Tantôt, un employeur nous disait que 84 % de ses travailleurs étrangers reviennent. Il dit... Ils l'appellent. Puis même la députée de Mirabel me disait ça aujourd'hui, je pense que c'est elle qui disait ça, qu'elle a eu des travailleurs étrangers. Mme la députée de Mirabel, vous avez dit ce matin que vous avez eu des travailleurs étrangers, puis à la fin de la saison ils venaient vous voir. Est-ce que vous avez eu des travailleurs que vous n'avez pas ramenés parce qu'il y a eu des problèmes avec?

Une voix : Jamais.

M. Hamad : O.K. Donc, c'est des cas... certains cas que ça arrive. Est-ce que c'est généralisé dans l'industrie qu'on dit aux travailleurs étrangers : Tu ne reviens pas?

• (14 h 30) •

Mme Collet (Anouk) : Bien, combien ça en prend, M. Hamad? Moi, j'ai négocié dans un dossier, j'ai eu un travailleur agricole migrant, un seul qui a finalement accepté de s'asseoir à la table avec nous, mais, c'est drôle, l'année suivante il n'est pas revenu. Ça en prend combien, des travailleurs comme ça contre lesquels on exerce des représailles? Vous dites, oui : Il y en a 84 % qui reviennent, mais il y en a un pourcentage qui ne revient pas non plus, et c'est ces gens-là qu'on veut défendre.

M. Hamad : Puis vous pensez que les droits du travail, actuellement, ne protègent pas assez les travailleurs, surtout sur, mettons, un employeur qui trouve son employé en train de faire des recours, donc il va dire : Moi, là, celui-là, je ne le prends plus? Vous pensez que ce cas-là, il existe puis il est répandu?

Mme Collet (Anouk) : Oui. Définitivement, oui.

M. Hamad : Il est répandu? Vous avez des statistiques là-dessus?

M. Boyer (Daniel) : Écoutez, M. Hamad, c'est des... En tout cas, pour les travailleurs temporaires, étrangers temporaires, là, c'est des travailleurs et des travailleuses très vulnérables, on ne se le cachera pas, là. Ils viennent ici, ils sont heureux de venir ici, bien évidemment, parce qu'ils ne travaillent pas à ces conditions-là dans leur pays, sauf que c'est les conditions du pays, du Québec ici, là, ce n'est pas les conditions de leur pays qu'on doit leur offrir. Donc, c'est pour ça qu'ils veulent revenir ici.

Maintenant, s'ils n'ont pas d'association pour les représenter, qui leur fait connaître leurs droits, qui leur fait dire comment ça marche, puis quels recours, puis comment ils peuvent l'exercer, qui va le faire? Le Guatemala ou le Mexicain qui s'en vient travailler ici, là, il n'est pas au courant de nos droits puis il ne veut pas nécessairement l'aide, là, il s'en vient ici pour travailler, puis il ne se pense pas nécessairement exploité non plus, là, sauf que dans plusieurs cas ils le sont.

Vas-y, Anouk.

Mme Collet (Anouk) : Si je peux rajouter, également ce qu'on observe, on a essayé justement avec le Mexique de faire des ententes pour essayer de négocier de meilleures conditions sur les contrats, et tout ça, et, quand on a commencé à faire ça, bien les employeurs ont commencé à aller chercher les travailleurs au Guatemala, ils regardent vers d'autres pays. Donc, ils mettent les pays en compétition entre eux-mêmes.

Et, quand j'entendais tout à l'heure aussi qu'on nous disait : Ah! bien ils peuvent s'adresser au consulat, bien, justement, moi, je pense que le consulat était comme en conflit d'intérêts, parce que lui, il a un intérêt à ce que ses travailleurs y aillent. Donc, quand on se plaint au consulat, je ne suis pas certaine que c'est vraiment un intermédiaire qui est neutre.

M. Hamad : Une question. J'ai vu le contrat de travail qui a été présenté en annexe dans le mémoire de l'UPA, ils ont un contrat, les Mexicains ou les Guatémaltèques, ils signent un contrat, puis j'ai demandé si c'était en espagnol pour être sûr qu'ils... Et donc ils ont un contrat un travail. Ils arrivent au Québec; c'est la Commission des normes qui gère les contrats de travail, les conditions de travail. Donc, si un travailleur, il a des problèmes, il y a une association autour, il peut aller à la Commission des normes et dire... Est-ce que je suis dans la théorie ou je suis dans la pratique?

Le Président (M. Cousineau) : M. Boyer.

M. Boyer (Daniel) : Bien, une association de... Qui les représente, ces gens-là, si le contrat n'est pas respecté?

M. Hamad : FERME, est-ce qu'ils engagent? FERME, c'est eux autres qui gèrent un petit peu les travailleurs étrangers, l'organisation FERME? Ce n'est pas un syndicat, là, je comprends, là, ils sont moins bons, mais ils sont... quand même ils s'occupent de l'association.

M. Boyer (Daniel) : Je suis content que vous dites que c'est moins bon quand même, là.

M. Hamad : Oui, oui, c'est ça.

Mme Collet (Anouk) : Mais, si je peux me permettre, les contrats de travail ne sont pas régis par la Commission des normes du travail, ce n'est pas la Commission des normes du travail qui est en charge de mettre en application les contrats. Comme ils vous l'ont expliqué ce matin, les travailleurs doivent se plaindre à leur consulat.

Donc, la Commission des normes du travail n'a pas de droit de regard sur les contrats de travail qui sont signés avec le Mexique. Ils ont des... Il y a des minimums qui sont établis, par exemple, dans la Loi sur les normes, en ce qui concerne le logement, le salaire minimum, et c'est tout ce que la commission peut regarder. Mais ils n'ont pas de droit de regard sur les contrats de travail.

Le Président (M. Cousineau) : Il reste une minute.

M. Hamad : En fait, leur contrat, c'est quoi? C'est le salaire, c'est le logement puis les conditions, là. Alors, c'est ça. Donc, il peut se plaindre sur les logements, sur le salaire, c'est exactement son contrat. Je ne dis pas que sur la formulation du contrat il peut se plaindre, mais, si, mettons, on lui a promis, à un travailleur, de lui payer tant de salaire, donner un logement viable, payer sa moitié de billet d'avion ou je ne sais pas trop, etc., puis il n'a pas eu ça, il peut se plaindre.

Mme Collet (Anouk) : Pas à la Commission des normes si ce n'est pas régi par la Loi sur les normes.

Le Président (M. Cousineau) : ...

M. Billette : Merci, M. le Président. Parce qu'il reste très peu de temps.

Le Président (M. Cousineau) : Oui, mais il reste 30 secondes. Alors, rapidement.

M. Billette : On parle beaucoup du côté de l'employé, actuellement. Je veux dire, je viens d'une région, je pense que vous le savez très bien, qui est très bien représentée par les travailleurs étrangers mais travailleurs agricoles également. On se place du côté... Il faut savoir la réalité également. Lorsque ces travailleurs-là arrivent à l'aéroport, premièrement, il y a une entente qui les lie. Ils rencontrent la Commission des normes du travail, il y a quelqu'un qui parle espagnol. À l'UPA également, au bureau de Saint-Rémi — j'ai vu le vice-président rentrer tantôt — ils ont également quelqu'un pour soutenir nos employeurs à ce moment-là. Il y a des ententes relatives... Il faut se mettre du côté du producteur maraîcher ou de toute autre exploitation agricole qui ont des travailleurs migrants, à ce moment-là, temporaires...

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Huntingdon, malheureusement je dois vous arrêter.

M. Billette : ...ils peuvent perdre ces employés-là puis ...

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Huntingdon, le 25 minutes est terminé. Alors, mon rôle, c'est de trancher ça. Donc, je passe au deuxième bloc. M. le député de Berthier, vous avez 15 minutes.

M. Villeneuve : Merci, M. le Président. Je ne sais pas si vous voulez intervenir en rapport à la remarque du député. C'est pour vous, je vous laisse l'occasion. Non?

Moi, j'aimerais beaucoup, là... Tantôt, vous preniez l'exemple de la loi qui est en fonction en Ontario présentement et vous disiez que cette loi-là ne fonctionne pas. Est-ce que vous pouvez nous donner des exemples concrets, pratico-pratiques, qu'on sache qu'est-ce qui ne fonctionne pas présentement en Ontario et qu'on puisse, évidemment, voir les lacunes que cette loi-là qui a été... qui est là depuis 2002, je crois, là, hein, c'est depuis 2002, alors qu'est-ce qui ne fonctionne pas et concrètement avoir des exemples, là?

Le Président (M. Cousineau) : Mme Collet.

Mme Collet (Anouk) : Alors, ce qu'on m'a expliqué, les gens qui travaillent là-bas avec les travailleurs, c'est que, tout le problème, on dit qu'il faut que ce soit une association de salariés, parce que nous, on les représenterait bien, mais, quand on arrive aux tables de négociation, les employeurs disent : Bien, justement, on veut avoir un travailleur à la table. Alors, comme je vous expliquais tout à l'heure, quand arrive le moment de dire à un travailleur : Tu vas venir t'asseoir avec nous devant ton employeur puis dire qu'est-ce qui ne va pas, bien c'est là qu'est le problème, parce que les travailleurs, comme je vous disais, ont peur des représailles, de ne pas revenir l'année suivante. Donc, ça, c'est un des problèmes majeurs qu'on a avec ce projet de loi là, donc.

Puis, de toute manière, comment est-ce qu'on peut essayer des les convaincre, justement, de venir à la table alors que ça ne donnera... on sait que ça ne donne rien, je veux dire, il n'y a pas d'aboutissement. On ne peut pas lui dire : Bien oui, tu vas venir à la table, tu vas pouvoir en parler, puis on va mettre par écrit... on va améliorer tes conditions. Ça s'arrête là. L'employeur doit écouter, mais après ça il n'y a pas rien. Donc, comment voulez-vous même convaincre quelqu'un sur cette base-là?

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Berthier.

M. Villeneuve : Et qu'est-ce qui ferait... Ce serait quoi, la différence, s'il y avait une association accréditée? Qu'est-ce qui ferait en sorte que le travailleur qui craint, finalement, d'aller s'asseoir à la table face à son employeur en Ontario... Quelle différence ça ferait — et je repose la même question, je veux qu'on reste un peu dans la même idée — si ça serait une association accréditée mais non... qu'il n'y aurait pas le droit de grève et qu'il n'y aurait pas le droit de lock-out, exemple? Est-ce que ça ferait une différence, en Ontario, si on... Je ne sais pas si vous pouvez me répondre à cette question-là. Évidemment, on est dans l'hypothétique, là. Mais, selon vous, si ça ferait une différence, de quelle façon ça ferait une différence?

Le Président (M. Cousineau) : M. Boyer.

M. Boyer (Daniel) : Bien, écoutez, ce que ça ferait comme différence, premièrement, il y a une association de salariés dûment reconnue. Il y a un contrat de travail dûment négocié entre l'employeur et cette association de salariés là. Dans la convention collective... puis dans le Code du travail, de toute façon, il y a des recours quand la convention ou le contrat de travail n'est pas appliqué. Donc là, actuellement, il y a des recours. Mais qui les exerce? Alors que le salarié, lui, se sent un peu coincé parce qu'il a peur de représailles, donc, c'est lui qu'il faut qu'il exerce ces recours-là, alors que, s'il y avait une association pour le représenter, c'est l'association, au nom de ce salarié-là, qui ferait ces recours-là.

Et c'est l'association qui négocie les conditions de travail et qui a le devoir de voir à son application, il y a aussi un devoir qui vient avec l'accréditation syndicale qu'on nous donne. Oui, on a un pouvoir de représentation, mais on a un devoir également de représentation, puis c'est ce qu'on s'exerce à faire à tous les jours. Donc, on a le devoir de représenter ce monde-là.

Puis, je veux dire, si ces gens-là avaient des représailles par la suite, on a une plus grande poignée avec une convention collective, un contrat de travail dûment signé, des recours prévus à cette convention collective là. On a des recours, là.

Mme Collet (Anouk) : Puis, si je peux me permettre d'ajouter, il y a un processus pour reconnaître la légitimité de l'association, le 50 % plus un. Quand on a mis dans le Code du travail en place les procédures d'accréditation, c'est parce qu'on voulait mettre fin au débat qu'il y avait à ce que les travailleurs, justement, devaient peut-être sortir en grève pour se faire reconnaître par les employeurs, pour dire : C'est moi, l'association en place. Puis là on entend justement... De la part des employeurs, justement, on ne veut pas, justement, avoir de conflit de travail. Mais comment on va faire pour se faire reconnaître comme association légitime? Parce que c'est ça que l'employeur veut, justement, il veut éviter les conflits, les ralentissements de travail, les grèves. C'est ça, le processus qui a été mis en place dans le Code du travail pour éviter que, justement, on retombe dans des conflits pour reconnaître la légitimité des associations. Donc, il y en a un, processus, puis il a été mis là en place pour une raison, justement.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Rimouski.

• (14 h 40) •

M. LeBel : Oui, bonjour. Je suis un peu d'accord, tantôt, avec ce que le ministre disait par rapport à... C'est des exploitations gérées par des familles, c'est très saisonnier, puis effectivement, dépendamment de la météo, dépendamment de différents... ça rend les productions vulnérables. Puis on le voit, là, dans la manière que ces gens-là s'impliquent sur leurs fermes personnellement, les enfants, le père, la mère. C'est vraiment un peu particulier, on ne peut pas comparer ça à l'ensemble du milieu agricole. Je suis un peu d'accord avec qu'est-ce que disait le ministre là-dessus.

Mais, en parlant de vulnérabilité, je trouve aussi très vulnérables les travailleurs qui sont là, qui sont... qui doivent être disponibles, puis ils doivent être dociles, puis ils doivent travailler fort puis être là tout le temps, puis surtout ceux qui sont les travailleurs immigrés, là. Ça, c'est... À matin, on disait : Ils sont comme un peu chanceux, ils gagnent 11 \$ de l'heure ici puis ils gagnent 11 \$ de l'heure... par jour chez eux, ça fait qu'ils devraient se compter chanceux. Puis souvent ils se comptent vraiment chanceux, puis ils veulent revenir, puis ils veulent faire plus d'heures parce qu'ils veulent amener plus d'argent puis... Ça, ça me touche. Je trouve ça un peu... C'est vrai que c'est des travailleurs vulnérables, qui ont besoin de ça pour leurs familles, puis il faut les protéger, à mon avis, ces gens-là aussi.

Puis il y a des cas... Je ne nommerai pas tous les cas, puis ce n'est pas dans le domaine maraîcher, mais j'ai vu des cas où ces gens-là sont transportés dans des conditions pas très correctes, qui travaillent dans d'autres domaines, dans des milieux très difficiles, puis ils ne disent jamais non, hein? Ils retournent parce qu'ils veulent gagner de l'argent, ils veulent gagner des sous.

Moi, je pense qu'il faut quand même les protéger, il faut trouver une façon de leur donner l'occasion de se protéger. Malgré que souvent les producteurs, comme je voyais ce matin, c'est un peu... c'est leurs travailleurs, ils les aiment, ces travailleurs-là, à chaque année ils viennent, puis ils les protègent, puis leurs portes sont tout le temps ouvertes pour, tu sais, jaser pour voir si on ne peut pas améliorer leurs conditions, malgré ça, je pense qu'il faut trouver une façon de protéger ces travailleurs-là.

Puis c'est vrai que la situation économique peut être difficile, mais il ne faut pas mettre ça sur le dos, toujours, des travailleurs. Ce n'est pas à cause des travailleurs, des demandes des travailleurs que les produits ne sont pas à Costco, là, il ne faut pas... À mon avis, il faut regarder ça un peu autrement.

Mais comment on peut trouver... C'est quoi, la solution? C'est quoi, la ligne qu'on pourrait avoir pour dire : Il faut protéger ces entreprises-là? Il faut s'assurer... Tu sais, une grève pendant les travaux, ce serait catastrophique. Les ralentissements de travail, ce serait une catastrophe aussi. Comment on peut protéger ces entreprises-là tout en permettant aux travailleurs de s'organiser? Est-ce qu'il y a un deal à avoir? Est-ce qu'il y a un contrat social à avoir par rapport à ça pour s'assurer que ça marche, pour avancer un peu là-dedans? C'est un peu ça, la question que j'ai à poser.

Puis l'autre affaire, ce matin — vous allez m'expliquer comment ça marche, ces patentes-là — on me disait : Ce n'est pas les travailleurs immigrés, il y aurait un autre système, là, ce n'est pas la même chose que les autres, il y aurait comme deux... Ça, j'aimerais ça que vous m'expliquiez ça aussi, je n'ai pas trop compris, ce matin, comment ça pourrait fonctionner. Et c'est mes deux questions.

Le Président (M. Cousineau) : M. Boyer.

M. Boyer (Daniel) : Ça, c'est long à répondre, hein? Bien, premièrement, géré par les familles, là, il faut juste faire attention. Je vous l'ai dit tantôt. D'entrée de jeu, on a ouvert une porte en disant : On est prêts à regarder la définition de «ferme familiale». Mais, géré par les familles, il faut faire attention. Power Corporation puis Bombardier, c'est aussi géré par des familles, là, donc il faut juste faire attention.

Écoutez, on a tendance... Puis je vais répondre à la question, en même temps, du député de Huntingdon de tantôt. On a tendance à tout le temps penser aux travailleurs étrangers temporaires, mais ces travailleurs étrangers temporaires là, là, oui, ils sont vulnérables, mais ils ne représentent que 14 % de la totalité de la main-d'oeuvre. Les autres, là, pourquoi on enlève des droits à tout ce beau monde là parce qu'il y a des travailleurs étrangers temporaires qui ont soi-disant des contrats? Puis des contrats à quelles conditions? C'est sûr qu'ils sont contents de venir travailler ici à 11 \$ de l'heure, parce que chez eux ils gagnent 11 \$ par jour, mais ils seraient aussi contents de venir à 15 \$ par jour. Mais ce n'est pas... Au Québec, on ne s'est pas donné ce genre de relations là, on ne donne pas ces conditions de travail là aux Québécois puis aux Québécoises, donc il ne faut pas les donner à des travailleurs étrangers temporaires, ça n'a pas de bon sens. On permet à l'ensemble des travailleurs et travailleuses, au Québec, de s'associer puis de négocier leurs conditions de travail quand il y a une majorité de monde qui veulent, dans un milieu de travail, se syndiquer. Bien, il faudrait permettre à tout ce beau monde là aussi de le faire, il faudrait le permettre.

Là, vous parliez de grève. Écoutez, premièrement, il y en a de moins en moins, de conflits de travail, il y a de plus en plus de règlements de convention collective sans conflit. Les conflits qu'on... Puis là je ne ferai pas le détail, mais, quand il y a des conflits, bien souvent, ce sont maintenant des lock-out qu'on voit, on peut penser à Québecor, à Rio Tinto et à Silicium Bécancour. Puis c'est des conflits qui sont très longs, mais c'est des lock-out qu'on voit.

Puis, écoutez, le jeu des relations de travail va se jouer de toute façon, il va se jouer de toute façon. Pensez-vous que les travailleurs puis les travailleuses qui travaillent trois, quatre, cinq, six, sept mois par année sont intéressés à faire une grève pendant le temps où ils vont avoir des sous? Bien, pas plus que l'employeur ne va être intéressé à mettre en lock-out ses employés pendant qu'il récolte ses fraises. Il y a une logique de relations de travail dans tout ça. Ils ont huit conventions collectives; il n'y a jamais eu de grève dans ce secteur-là, il n'y a jamais eu de grève. Ça fait qu'il ne faut pas voir des épouvantails à moineaux partout, là.

Puis, oui, on s'est dotés d'un système de relations de travail, au Québec, qui fait que les parties, autant l'employeur que les syndicats, puissent mettre de la pression dans le but, justement, de régler une convention collective, et la grève puis le lock-out, ça fait partie de ça, mais on l'exerce de moins en moins. Il faut croire qu'on se parle de plus en plus puis qu'on trouve de plus en plus de règlements. Puis ça va être aussi vrai dans le secteur agricole, c'est même aussi vrai dans le secteur agricole.

M. LeBel : ...par rapport à ma deuxième question, là, sur la façon qu'on... On parle-tu de deux conventions collectives, les travailleurs migrants et... Comment ça peut fonctionner? Tu sais, mettons, on disait que ces travailleurs-là

n'étaient pas... ils ne faisaient pas partie de la loi, là, du projet de loi, qu'ils n'étaient pas visés par la loi. Comment ça peut s'organiser sur le terrain?

Le Président (M. Cousineau) : Mme Collet.

Mme Collet (Anouk) : Bien, écoutez, nous, notre compréhension, c'est qu'ils étaient visés. Mais le problème qu'on a, c'est que la définition, telle qu'elle est rédigée maintenant, qui dit qu'il faut qu'il y ait trois travailleurs à l'année longue, là, ordinairement puis habituellement, là, fait en sorte qu'on se retrouve avec la majorité des fermes qui ne tombent pas dans cette définition-là, parce que ces travailleurs-là, premièrement, sont limités par leurs contrats parce qu'ils ne peuvent pas être là plus que tant de mois par année, ça fait qu'ils deviennent comme indirectement exclus.

Mais, nous, notre compréhension, c'est que, si, par contre, on se retrouvait... On en a une, ferme, en ce moment, où on a une dizaine de travailleurs à l'année longue qu'on a syndiqués, qu'on a une convention collective, puis elle, elle tombe visée. Puis il y a des travailleurs migrants dedans, puis ils sont couverts par la convention collective, parce qu'on se retrouverait avec un méchant problème si on disait à notre monde : Excuse-moi, tu es travailleur migrant, notre convention collective ne te visera pas. Je pense que c'est nous qui nous retrouverions avec une plainte de discrimination. Donc, c'est la compréhension qu'on en avait.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Berthier... ou M. le député de Rimouski.

Une voix : Il reste combien de temps?

Le Président (M. Cousineau) : Il vous reste exactement trois minutes.

M. LeBel : Bien, c'est ça, j'aimerais ça... Parce que ce midi je suis allé vous voir, je suis allé chercher des fraises puis... aux maraîchers, là, d'entreprise syndiquée, puis c'était très bon. Vous, vous travaillez dans... vous êtes un travailleur?

Une voix : Non.

M. LeBel : Comment ça fonctionne? Tu sais, parce qu'on me disait : Il faut donner 40 heures ou 60 heures, mais souvent ils ne prennent pas les 60 heures ou souvent il y a plus de monde qui sont là comme en stand-by, savoir s'il y a de la... Il y a un mécanisme, là, je n'ai pas trop compris comment ça fonctionnait. J'aimerais ça que vous m'expliquiez exactement comment ça fonctionne.

Le Président (M. Cousineau) : M. Delisle, peut-être.

M. Delisle (Mario) : Oui. C'est au niveau des arguments qu'on a entendus ce matin. Souvent, le maraîcher va nous arriver avec : On doit opérer les fermes, puis le syndicat va nous limiter dans le temps ou dans les heures de travail. Au contraire, nous, ce qu'on négocie présentement dans les conventions, c'est qu'un minimum d'heures... Bien souvent, c'est que les fermiers... On a vu grandir ce phénomène-là. C'est de prendre quelques travailleurs en supplément, dans lequel il n'a pas de revenu puis qu'il doit payer pour son logement. Ça fait que ça crée une pression, là, sur le travailleur. Puis là nous, on dit : Bien, écoute, ça doit... les gens veulent venir ici pour travailler.

L'interprétation du côté patronal ou des fermes, c'est de dire : Le syndicat veut limiter les travailleurs en nombre d'heures. Nous, ce qu'on impose ou qu'on négocie avec le fermier, c'est de dire : Écoutez, vous devez faire venir ces gens-là, correct, mais avec un minimum de 55 heures-semaine garanti. Ces gens-là ne veulent pas venir ici puis qu'il y ait 20 personnes en stand-by au cas où qu'il y ait un surplus, puis qu'ils doivent, à leurs dépens, payer la nourriture, le logement et ces choses-là sans aucun revenu, avec... quelques semaines, des fois, malgré que le contrat prévoit, là, dans les différents pays, soit du Mexique ou du Guatemala, ce que M. Hamad parlait, prévoit des garanties d'heures dans certains cas ou des avances d'argent dans l'autre cas du contrat. Ce n'est pas appliqué, là. C'est pour ça que nous, on arrive avec la convention, dans lesquelles où on est comme syndicat. C'est une de nos revendications des travailleurs, d'ailleurs, là. Ce n'est pas le temps supplémentaire, on n'est jamais... ce n'est pas avec ça qu'on vient, là, c'est souvent une garantie d'heures minimum. Le fermier va dire : Bien, le syndicat veut limiter le nombre d'heures à 55 heures. Non, ce n'est pas ça. Nous, c'est un minimum d'heures qu'on veut garantir aux travailleurs pour qu'ils viennent ici puis qu'ils aient suffisamment d'argent quand ils vont retourner dans leur pays, là. C'est un peu ça, le débat, là, qui est contradictoire, là.

Le Président (M. Cousineau) : Alors, ça termine le deuxième bloc d'intervention. Donc, je céderais la parole maintenant, pour les 10 prochaines minutes, à la députée de Mirabel, du deuxième groupe d'opposition. Mme la députée.

• (14 h 50) •

Mme D'Amours : Merci, M. le Président. J'aimerais, d'entrée de jeu, commencer par la comparaison que M. Boyer disait tout à l'heure, là, que... Les entreprises agricoles, il les avait comparées à des centres de ski puis à des centres de... des clubs de golf. Bien, je dois vous dire qu'il faut comparer des pommes avec des pommes puis des skis avec des skis, parce qu'il y a des adhésions annuelles qui font en sorte que le club de ski ou le... la pente de ski ou le club de golf vient à bout d'arriver avec son chiffre qu'il doit avoir pour fonctionner. Ils fonctionnent, naturellement, avec les températures, comme les producteurs agricoles, mais ils n'ont aucune réalité comparable avec les producteurs agricoles, aucune.

Il y a 10, 15 ans, un centre de ski avait, exemple, une passe de ski qui équivalait à peu près à 500 \$, là, environ. Aujourd'hui, c'est 1 000 \$, ça fait que c'est le double. Cherchez un produit agricole, depuis 10 ans, qui a doublé de prix, cherchez-le, vous m'en reparlez l'année prochaine. On ne peut pas comparer des entreprises comme ça, c'est impossible.

Effectivement, je suis d'accord avec monsieur quand il dit que la réalité a changé. Oui, c'est vrai. En 1950, on avait des familles de 10 et de 12 où c'étaient tous les enfants qui travaillaient, et la masse salariale n'était pas autant... comme aujourd'hui. Aujourd'hui, on a une masse salariale. Donc, les ventes ont peut-être augmenté, mais les profits ont tellement diminué qu'il n'y a pas de marge de jeu importante. En 1972, là — j'ai juste des données de 1972 — il y avait 6 152 000 habitants au Québec. Aujourd'hui... en fait 2013, parce qu'on n'a pas les données de 2014, c'est 8 115 000. Effectivement, on produit plus, au Québec, parce qu'il y a plus de monde à nourrir, ce n'est pas parce qu'on produit plus pour le même monde, là. Ça fait qu'on n'a pas augmenté tant que ça notre production, au Québec. On a juste survécu, hein, on a juste été dans la cadence.

Et effectivement il y a aussi une réalité qui a changé. En 1950, là, les producteurs, ils se battaient... — en fait, «ils se battaient», c'est un gros mot — il y avait la concurrence des voisins. Aujourd'hui, c'est la concurrence mondiale. Alors, il faut qu'ils s'ajustent. Alors, il faut que la ferme familiale qui a deux, trois employés qui... et probablement les enfants de la relève... Il faut qu'ils aient des fermes à une dimension beaucoup plus grande qu'elles étaient pour être capable de bien vivre et de transmettre à chaque génération la ferme, pour arriver à un chiffre d'affaires qui est important.

Mais, moi, le contrat de travail, là, dont M. Boyer parle, le contrat de travail négocié entre deux gouvernements, hein, deux pays, qu'en plus on a l'organisme FERME qui s'est doté de règlements, qui s'est doté de personnes qui vont visiter les fermes pour voir que tout soit bien établi, que les producteurs aient leurs logements, qu'on est allé les chercher, qu'il y a quelqu'un qui parle leur langue, tout ça, là, c'est établi, puis de la façon dont je le comprends, c'est qu'encore ils croient que les travailleurs, ils sont brimés dans tout ça. Il est vrai, il est vrai qu'ailleurs, dans leur pays, ils gagnent — les chiffres de ce matin, je vais les répéter — 11 \$ par jour versus 11 \$ de l'heure ici, il est vrai qu'il ne faudrait pas s'attarder à ça, mais, quand on parle de contrat de travail, peu importe dans quel milieu, quand on signe un contrat de travail, on est imputable de ce contrat-là. On doit regarder le contrat, dire : Oui, c'est parfait, je signe en bas et je vais respecter mon engagement du contrat.

Alors, en plus d'avoir signé... Parce que les employés signent tous un contrat de travail. Ils ont signé avant d'arriver ici le contrat de travail que les employeurs ont envoyé au consulat, ils ont tous signé de bonne foi. Alors, j'aimerais comprendre comment ça se fait que l'organisme Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec croient encore que les travailleurs sont brimés, parce que, dans un organisme, dans n'importe quelle industrie, il y aura toujours des employeurs... des employés, c'est-à-dire, qui vont se sentir brimés, mais dans l'ensemble, là... On regarde l'ensemble. Nous, là, on parle des trois travailleurs ici qui vont faire en sorte que... Parce que, depuis ce matin, on se promène entre les trois travailleurs, les travailleurs étrangers, les trois travailleurs. La réalité, là, la réalité du milieu agricole, il faut en tenir compte. Si on veut avoir de la nourriture pour mettre sur nos tables tous les jours, que nos enfants mangent des produits qui sont mieux cultivés ici parce qu'on a des normes à respecter, mais qu'on est obligés... que les producteurs sont obligés de se battre pour arriver aux mêmes produits, que ça coûte plus cher de coûts de production, alors je me demande comment ça se fait qu'on croit encore que les travailleurs sont brimés.

Le Président (M. Cousineau) : Alors, si vous voulez intervenir sur l'intervention de la députée, M. Boyer.

M. Boyer (Daniel) : Bon, écoutez, brièvement, là. Je sais qu'il n'y avait pas de question, mais permettez-moi de... Écoutez, en tant qu'organisation responsable, organisation de salariés responsable — puis il y en a d'autres ici dans la salle, je vois mes amis de la CSN quand même, là — je veux dire, on tient compte de ces facteurs économiques là aussi. Vous parlez de mondialisation. Il n'y a pas juste le secteur agricole qui est pris avec une économie mondiale, c'est à peu près toutes les entreprises au Québec. Puis, quand on négocie des conventions collectives, quand on négocie des contrats de travail pour des travailleurs puis des travailleuses, on tient compte de cette réalité-là, bien évidemment. Nous, notre but, là, ce n'est pas de saigner les employeurs puis ce n'est pas de saigner les fermes, les fermes familiales, là. On veut juste qu'il y ait un juste partage des revenus et que les employés soient traités correctement, qu'ils aient un droit d'association comme tous les autres employés au Québec, qu'ils aient un droit de négocier leurs conditions de travail comme tous les employés au Québec.

Et là je serais curieux... On me parle d'un contrat, là. Est-ce que les employés qui sont visés par ces contrats-là ont donné leur accord, se sont prononcés sur ce contrat-là? On a négocié ça à leur insu, on a négocié ça à leur insu. Puis ils acceptent ces conditions-là parce qu'effectivement, vous avez tout à fait raison, ils travaillent à des conditions moindres dans leur pays, mais ce n'est pas les conditions qu'on veut donner aux travailleurs puis aux travailleuses du Québec, ça, ce n'est pas ça. S'il y a un contrat de travail qui me vise, il faudrait toujours bien qu'on me demande si je suis d'accord avec le contrat de travail. On fait ça... Que ce soit un employé syndiqué ou pas, au Québec, là, il y a un contrat de travail, l'employé s'est prononcé sur ce contrat-là. Mais eux autres, ils ne se prononcent pas, là. Ils arrivent ici à ces conditions-là. Bingo! Et il n'y a aucune façon de modifier ou d'améliorer ces conditions-là, voici le contrat dont vous héritez, puis peu importe dans quelles conditions ils vont exercer leurs fonctions, là, peu importe. Quels recours ils ont? Ils n'en ont pas. Ils n'en ont pas parce qu'il y a une peine capitale au bout qu'ils vont s'en retourner ou ils ne reviendront pas l'année prochaine.

Le Président (M. Cousineau) : Madame...

M. Boyer (Daniel) : Puis, moi, je vous le dis, on est des organisations syndicales responsables. On négocie je ne sais pas combien de contrats de travail par année, à la FTQ puis à la CSN, puis on pourrait nommer l'ensemble des organisations syndicales au Québec. On est des organisations syndicales responsables. On veut des entreprises qui font des profits parce qu'on veut se partager ces profits-là.

Le Président (M. Cousineau) : Mme la députée, il reste 1 min 50 s.

Mme D'Amours : Le partage de revenus, ce matin on nous a dit que les fermes, M. le Président, avaient entre 8 % et moins 4 %, ce qui veut dire environ de 1 % à 2 % de revenu net. Comment nous partageons ça avec tous nos employés, le 1 % à 2 % de revenu net? On parle toujours d'entreprises, là, à trois employés et moins.

Une voix : ...

Mme D'Amours : De profit, pardon, de profit.

Le Président (M. Cousineau) : Mme Collet.

Mme Collet (Anouk) : Oui. Pour terminer, moi, je vous dirais, si on avait ces marges de profit là dans le secteur des marchés d'alimentation, on serait très contents. Dans les marchés d'alimentation, on parle de marge de profit entre 0,4 % puis 3 % puis on est capable d'arriver à des contrats de travail, alors...

Le Président (M. Cousineau) : D'accord. Alors, merci, Mme Collet, M. Boyer, M. Delisle. Merci pour votre participation. Ça termine la présentation de ce premier groupe cet après-midi. Merci.
Alors, je suspends pour quelques instants.

(Suspension de la séance à 14 h 59)

(Reprise à 15 h 3)

Le Président (M. Cousineau) : Nous reprenons nos travaux. Alors, je souhaite la bienvenue à l'Union des producteurs agricoles. Je vous invite à faire votre présentation. Comme les autres groupes, vous avez 10 minutes pour votre exposé, et il y aura une période d'échange de 50 minutes, par la suite, des différents parlementaires. Alors, à vous la parole, monsieur... Présentez-vous, là.

Union des producteurs agricoles du Québec (UPA)

M. Lemieux (Pierre) : Pierre Lemieux, premier vice-président général de l'union.

Le Président (M. Cousineau) : M. Lemieux. D'accord. Allez-y, M. Lemieux.

M. Lemieux (Pierre) : Je suis accompagné de Denis Roy, qui est notre personnel technique responsable, là, qui suit les dossiers de main-d'oeuvre chez nous, entre autres.

Bien, dans un premier temps, ça nous fait plaisir de venir s'exprimer sur le projet de loi n° 8. J'aimerais commencer par décrire un petit peu, là, le secteur agricole au Québec. C'est 29 437 fermes qui sont un peu partout sur le territoire du Québec, et il y en a... Parmi ces fermes-là, nous comptons 12 897 entreprises qui emploient des salariés, et le nombre de salariés embauchés est de 57 488 travailleurs rémunérés. Ça représente 844 millions en salaires qui ont été versés en 2010.

Compte tenu des différentes particularités de notre secteur économique, il est essentiel que le Code du travail demeure adapté au secteur agricole afin de pouvoir produire et nourrir convenablement les citoyens d'ici et d'ailleurs. Le marché des produits agricoles est très compétitif. En effet, les producteurs agricoles du Québec sont en compétition avec ceux de l'Ontario et les autres zones de production en Amérique du Nord. C'est donc pour ces raisons qu'on accueille favorablement le projet de loi.

Je vais vous décrire un petit peu le caractère particulier de l'agriculture. Premièrement, le climat, qui joue un rôle, je dirais, hors de notre contrôle et qui... aussitôt qu'on est capable de mettre une graine en terre, nous avons très peu de contrôle sur le risque. C'est la température qui dicte, dans le fond, autant les conditions de travail ou les temps de travail que les temps de récolte durant lesquels... les périodes auxquelles on peut travailler. Bon. Ça veut dire que l'agriculteur doit s'ajuster quotidiennement, puis ça prend une souplesse tant dans la nature des travaux qui sont mécanisés que dans les horaires de travail, qui est essentiel à la capacité de réagir promptement aux aléas climatiques pour les entreprises.

C'est principalement des fermes familiales. Pour 95 % des producteurs agricoles québécois, la famille et l'entreprise sont des synonymes. L'efficacité et la simplicité sont de mise dans les entreprises, qui reposent généralement sur les épaules d'une seule personne, appuyée par sa famille.

La compétition des marchés. Les producteurs agricoles sont tous soumis aux fluctuations de l'économie mondiale. Le marché dicte le prix qui sera payé pour la majorité des produits agricoles, et la compétition est non seulement nationale, mais elle est aussi internationale.

C'est des produits végétaux et animaux. Cette production est soumise aux règles implacables de la nature. Dans le cas des animaux, la régularité des soins qui leur sont prodigués font le succès d'une entreprise, l'horaire de travail doit être planifié à la minute près. Quant aux végétaux, ils sont soumis aux aléas du climat. L'horaire de travail doit donc être extrêmement flexible afin de permettre l'atteinte des résultats.

C'est un produit à récolter. Tout retard dans la récolte des produits, pour les animaux comme les végétaux, occasionne des pertes importantes pour les producteurs.

C'est une industrie qui est particulière, puis les travailleurs y jouent un rôle essentiel dans l'atteinte des objectifs économiques de l'entreprise. Leur présence assidue, constante et adaptée à la situation est indispensable. Ces éléments justifient donc la présence d'un code de travail qui tient compte de ces particularités. La fragilité des plantes et des animaux... C'est des êtres vivants. Ça doit absolument être pris en compte dans le Code du travail, car des mécanismes tels les grèves, lock-out et moyens de pression ne peuvent, de façon réaliste, s'appliquer et pourraient avoir des conséquences désastreuses tant sur le plan économique que social.

Le présent projet de loi vise les très petites fermes qui engagent moins de trois travailleurs à l'année et celles qui recourent aux employés saisonniers. Sur les 32 896 travailleurs saisonniers, il y en a 56,1 % qui oeuvrent neuf semaines ou moins, soit 18 454 personnes, puis c'est principalement dans le secteur des fruits — bleuets, fraises, framboises et pommes — ce sont les principaux employeurs pour ces travailleurs occasionnels là. Avec plus de 7 800 travailleurs étrangers temporaires qui sont venus au Québec en 2013, ce groupe de personnes est significatif parmi les travailleurs agricoles saisonniers. Ils proviennent du Mexique et du Guatemala.

Les programmes de travailleurs étrangers temporaires. Les deux programmes en place sont extrêmement encadrés et surveillés, tant par le gouvernement fédéral que par celui du Québec. Les employeurs doivent se conformer à une kyrielle d'exigences avant d'être autorisés à embaucher des travailleurs étrangers. Ils doivent, entre autres, démontrer que les salaires et les conditions de travail sont les mêmes que ceux auxquels ont droit nos travailleurs locaux.

Les employeurs n'ont aucune marge de manoeuvre et se voient imposer un contrat de travail qu'ils doivent signer avant l'arrivée des travailleurs. Ils doivent donc simplement respecter ce qui a été décidé par les gouvernements qui imposent ces contrats.

• (15 h 10) •

La protection des travailleurs par les gouvernements. En plus de la surveillance régulière des employeurs et du traitement des plaintes des travailleurs par la Commission des normes du travail, d'autres mécanismes sont en place pour le secteur agricole. Dans les règlements d'immigration, Canada et Québec, des dispositions empêchent les employeurs qui ne respectent pas les différentes lois liées au domaine du travail d'avoir accès aux programmes de travailleurs étrangers temporaires. Un employeur sur quatre fera l'objet d'une inspection annuelle du fédéral, et les employeurs fautifs peuvent avoir des pénalités. Ils peuvent perdre leurs employés puis ils peuvent avoir des pénalités allant jusqu'à 100 000 \$. Ça veut dire que ça peut mettre les... il n'y a pas de producteurs qui ont l'intérêt de faire ça, ça les met en faillite.

Bon, conclusion, nous avons démontré le caractère particulier du secteur agricole : des petites entreprises familiales qui doivent composer chaque jour avec du vivant. La souplesse et la simplicité de gestion des ressources humaines sont donc essentielles, particulièrement en ce qui concerne le travail saisonnier. Il est impensable de pouvoir appliquer tel quel le Code du travail à ces employeurs. Un certain nombre de travailleurs saisonniers sont des travailleurs étrangers temporaires visés par des programmes gouvernementaux qui balisent les conditions de travail. Un contrat de travail est préalablement signé à cet effet, et le non-respect peut carrément amener l'entreprise à la faillite.

Ça fait que c'est pour ça que nous cherchons à obtenir un environnement réglementaire similaire à nos concurrents, et le projet de loi n° 8 suit cette logique en offrant à plusieurs fermes du Québec un contexte législatif similaire à nos voisins ontariens. Il s'inscrit aussi en continuité avec le Code du travail du Québec en conservant un régime particulier pour certaines fermes tout en permettant l'association des travailleurs, s'ils le désirent. Le nouveau projet de loi, jumelé aux autres mécanismes actuellement en place, est donc adapté à la réalité du travail dans le milieu agricole québécois.

Le Président (M. Cousineau) : Merci, M. Lemieux. Alors, vous êtes dans le temps. Je passerais maintenant la parole au ministre pour les 25 prochaines minutes. M. le ministre.

M. Hamad : Merci, M. le Président. M. Lemieux, M. Roy, merci d'être ici.

M. Lemieux, j'aimerais ça que vous nous expliquiez un petit peu là... Vous parliez de vivant tantôt, que vous travaillez avec du vivant, et c'est écrit dans votre mémoire aussi à la conclusion. Puis, vous l'avez répété, on travaille avec des fleurs ou des plantes et on travaille avec des animaux.

Pourriez-vous nous expliquer, votre secteur, l'agriculture, particulièrement dans le domaine de l'application de cette loi-là, là, pas l'ensemble, là, on ne parle des grands producteurs comme Agropur, mais on parle plus des petits producteurs... Est-ce qu'ils sont vraiment différents ou ils sont pareils comme les autres secteurs d'activité? Et, s'ils sont différents, pourriez-vous la faire, la démonstration qu'ils sont vraiment différents?

Le Président (M. Cousineau) : M. Lemieux.

M. Lemieux (Pierre) : Dans un premier temps, j'aimerais vous dire qu'Agropur n'est pas un producteur, est un transformateur. Les producteurs sont ceux-là qui produisent la matière première à la ferme.

Bon, par rapport au vivant, ce qu'on veut dire, c'est que, les plantes, pour les récolter, si on veut aller chercher l'optimum de la qualité, bien il y a des stades agronomiques qui sont prévus en ce qui concerne les fourrages pour les

animaux. Quand on s'en va dans le secteur maraîcher, bien c'est le consommateur qui dicte la qualité des produits. Vous avez juste à prendre l'exemple, vous le vivez au quotidien : quand vous allez chercher une salade, ça vous prend une salade de première qualité. Vous allez chercher une pomme; ça vous prend une pomme qui est fraîche, qui a été cueillie à point, pas qui a été cueillie tardivement, qui est trop mûre. Vous voulez avoir des fruits qui sont croquants, qui sont de qualité. C'est pour ça qu'on dit que c'est des êtres vivants, parce qu'à chaque journée perdue il y a une dégradation. Quand on arrive à un maximum où là... le maximum de la cueillette, si on dépasse dans le temps, bien il y a une dégradation des fruits, et les consommateurs n'en veulent plus. Ça fait que c'est pour ça que ça nous prend absolument une main-d'œuvre qui est présente, qui est prête à travailler. On ne peut pas se permettre une journée seulement de débrayage pour forcer, parce que c'est vraiment toute une partie de la production qui est dégradée.

Et, quand cette production-là est dégradée, ce qui arrive aussi, c'est qu'elle amène des contaminations. Si elle n'est pas récoltée, ça amène des contaminations aux autres produits qui sont dans le champ. Ça fait que, là, c'est des maladies qui rentrent, et qui fait en sorte que la production totale de l'entreprise peut être perdue.

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

M. Hamad : Puis en quoi vous êtes plus vulnérables que d'autres industries, que d'autres secteurs d'activité?

M. Lemieux (Pierre) : Bien, regardez, on a entendu tantôt le ski ou le golf. Bien, ça ne se compare pas avec nous autres. Le ski, bien, la température, c'est-à-dire, l'hiver, elle est là, la température est là. On peut y aller... On peut se déplacer des fois, la température peut être plus tardive ou pas, mais, nous, vraiment la journée précise il faut que ce soit ensemencé, récolté et mis en marché.

M. Hamad : ...d'autres secteurs à part le ski et le golf, mettons, d'autres secteurs? C'était un exemple qui était cité, mais est-ce qu'il y a d'autres secteurs qui ressemblent à votre secteur, est-ce qu'il... autant vulnérables que vous? Pensez-vous qu'il y en a d'autres comparables à vous?

Le Président (M. Cousineau) : M. Roy.

M. Roy (Denis) : Oui. Peut-être rajouter aussi, là, la comparaison avec d'autres secteurs saisonniers qui ont été mentionnés auparavant : Nous, notre actif se trouve à évoluer dans le champ, dans la ferme, tandis qu'un centre de ski, son actif, c'est sa montagne. Qu'il arrive une saison qui soit plus pluvieuse, pour un centre de ski, l'actif demeure présent, les équipements demeurent fonctionnels, donc... Mais par contre, nous, l'actif, c'est ça qui est produit dans le champ.

M. Pouliot, ce matin, donnait un très bon exemple, là, il s'agit de quelques degrés pour faire une variation dans la valeur de l'actif. Donc, la production agricole a à mettre... à rentabiliser l'actif qu'ils ont préparé.

Donc, la comparaison avec les autres secteurs, qui peut être des petites PME, c'est... va faire en sorte que l'actif demeure présent, même si c'est du caractère saisonnier, mais, nous, comme l'a dit M. Lemieux, l'actif se dégrade s'il n'est pas récolté, s'il n'est pas entretenu adéquatement.

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

M. Hamad : ...à mon collègue le député de Huntingdon, M. le Président.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Huntingdon, à vous la parole.

M. Billette : Merci beaucoup, M. le Président. Je vous souhaite la bienvenue, messieurs. C'est toujours un plaisir de vous voir et revoir. On est habitués de vous voir à la CAPERN, mais on a la chance de vous voir dans une autre commission parlementaire, et c'est toujours un plaisir parce que vous connaissez bien votre milieu. Vous êtes présents également, donc l'intérêt est partagé pour ce projet de loi là, que ce soit au niveau de vos fédérations associées ou même vous, l'UPA provinciale, à ce moment-là. Donc, merci beaucoup d'être venus. Très intéressant comme mémoire.

Il y a un point que vous avez touché qui va toucher M. et Mme Tout-le-monde, je crois. On parle depuis ce matin de bien-être végétal. On parle, à ce moment-là, de la production végétale, du maraîcher, des fraises. Il y a un point que vous avez mis dans votre mémoire, vous êtes les premiers à nous en parler : le bien-être animal. Le risque, vous avez parlé également à la page 5, je crois, de votre mémoire des impacts économiques, sociaux également qu'une grève ou un lock-out pourrait amener, puis vous m'avez allumé une lumière : Qu'est-ce qu'il arrive des animaux en cas de grève, de lock-out?

Est-ce que c'est des choses que vous vouliez mentionner par rapport à l'article 5? Parce qu'on parle beaucoup du maraîcher, des fraises, et vous avez soulevé tantôt, là... Que ce soient des productions porcines, productions de boeuf, lorsque les employés... que ce soit un lock-out, une grève, qu'est-ce qui arrive à ce moment-là? Est-ce que vous vous êtes penchés sur le bien-être animal? Vous m'avez allumé une lumière tantôt qu'on n'avait pas pensée, je pense que c'est le but des consultations qu'on tient ici lors des projets de loi. Puis on a entendu des histoires d'horreur au niveau du bien-être animal depuis quelques années maintenant, puis, je vais dire, ça touche la population. Et j'aimerais avoir votre point de vue là-dessus.

Le Président (M. Cousineau) : M. Roy.

M. Roy (Denis) : Oui. Effectivement, bon, comme vous savez, le mandat de l'UPA, on représente toutes les productions au Québec, donc autant les productions animales que végétales. C'est certain que, comme organisation, quand on a fait l'analyse du projet de loi et l'analyse des impacts, on l'a souligné, il y a des différences entre les productions végétales ou les... Ça demande plus de flexibilité dans les horaires, M. Pouliot l'a bien expliqué ce matin. Par contre, et on l'a écrit aussi dans notre mémoire de façon plus détaillée, en production animale c'est calculé à la minute. Une vache, si le producteur fait la traite deux fois par jour, il ne peut pas dire : Bon, bien, ce soir, ça ne me tente pas, ou : Je n'ai pas d'employé; les vaches, ça va aller à demain matin. Impensable. De toute façon, ça va amener de la maladie, ça va amener des problématiques dans le cheptel. Et en plus, aussi, là, regardez, le lait, il faut que ce soit récolté, donc il faut que la traite ait lieu. Et donc il faut faire...

Les produits agricoles, ça fait partie de la mission des producteurs, là, il faut mettre en valeur tous les fruits, les légumes et autant tous les... au niveau des oeufs, du lait. Il faut donc récolter sur une base presque quotidienne. Et on ne peut pas se permettre le luxe, comme société, de perdre des produits agricoles. Donc, le but, c'est d'alimenter sainement, avec des produits de qualité la population d'ici.

Dans quelques productions, il y a de l'exportation aussi. On l'a vu, par exemple, au niveau de l'industrie porcine, qu'il y a des répercussions au niveau du commerce international avec les sanctions en Russie. Donc, à ce moment-là, il faut s'assurer que... On a besoin de notre main-d'oeuvre de façon constante. C'est pour ça que la possibilité de droit de grève ou de droit de lock-out, pour les entreprises agricoles, là, c'est quelque chose, je vous dirais, qui est impensable pour nous, parce qu'il faut absolument récolter presque sur une base quotidienne, là, dans... ou il faut opérer nos fermes sur une base quotidienne avec toute notre main-d'oeuvre.

Puis il n'y a pas de main-d'oeuvre qui est là de façon supplémentaire. On l'a vu, notre infrastructure de gestion, c'est minimum. C'est des personnes-orchestres qui dirigent les entreprises. Ils font une partie de l'administration, une partie dans le champ. Ils ont tous les chapeaux. Ils sont V.P. Finances, V.P. Production, V.P. Marketing, V.P. Ressources humaines, etc., V.P. Recherche et développement. C'est tout sur les épaules de la même personne. À ce moment-là, là, donc, on n'a pas 56 000 personnes pour faire de la supervision. Donc, les travailleurs sont dans ce qui est le plus important, c'est de travailler à préparer la production agricole et voir à la récolte.

• (15 h 20) •

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Huntingdon.

M. Billette : Autre question. On a parlé beaucoup, lors du groupe qui vous précédait, à ce moment-là, de la ferme familiale. Eux avaient une définition de la ferme familiale, c'est lorsqu'il n'y a aucun employé, aucun salarié, que ce soient uniquement des gens de la famille qui y travaillent.

On connaît maintenant les familles dans les milieux ruraux. Beaucoup, premièrement, ont une pénurie de relève, on s'en est parlé très souvent. On en entend parler également, dans le milieu, les gens qui abandonnent parce que c'est du sept jours-semaine, à ce moment-là.

Est-ce que vous avez, vous, une définition d'«entreprise familiale»? Est-ce que c'est la même que vous avez, pour être une entreprise familiale il ne faut aucun employé, il faut que ce soient uniquement les enfants? Souvent, ils ont un enfant; on va lui demander de traire les vaches sept jours-semaine, le matin et le soir. Je pense que maintenant il y a des décisions à prendre qui malheureusement sont prises au détriment qualité de vie versus entreprise familiale. J'aimerais ça savoir, vous, c'est quoi, votre définition d'une entreprise familiale.

M. Lemieux (Pierre) : Bien, au niveau de l'entreprise familiale, ce qu'on dit, ce qu'on défend, c'est une entreprise dont l'ouvrage est fait principalement par les membres de la famille, principalement les tâches au niveau de la gestion, au niveau de toute la partie responsabilités économiques de l'entreprise, toute la partie administratif, liens, commerce, vente. C'est sûr qu'au niveau des employés, on l'a dit, le monde agricole est quand même en évolution, mais, si on compare les entreprises agricoles, même si elles ont augmenté là... c'est encore aujourd'hui le propriétaire avec sa famille qui font la majorité des tâches au niveau des entreprises. Nous, on gravite autour de cette définition-là.

On est conscients que, dans certains secteurs, la mécanisation aide à maintenir ce principe, ce grand principe là. Dans certaines tâches ou dans certains secteurs d'activité, la mécanisation n'est pas encore assez avancée, et c'est pour ça que les gens recrutent de la main-d'oeuvre plus occasionnelle pour faire la cueillette ou la récolte de certains produits.

M. Billette : On parlait tantôt... On a reçu... C'est un de vos membres, là, effectivement, qui représentait la fédération des fraises et framboises du Québec, qui est membre de l'UPA également de facto, qui nous a mentionné... Puis, je vais vous dire, ça m'a fait un petit frisson dans le dos, ça m'a rappelé de mauvais souvenirs. Il dit : Demain matin... Puis je veux vérifier avec vous si c'est ce qui se passe sur le terrain. Vous êtes avec vos producteurs, vous le savez. Le jour, qu'il a dit, qu'il y aurait syndicalisation, avec le peu de marge qu'il aurait, il aurait un choix à faire entre la grande culture où il y aurait lui et son frère qui y travailleraient versus 125 employés. Moi, je vais vous dire, là, comme législateur, comme représentant d'une communauté qui est fortement agricole et également au niveau des maraîchers qui embauchent des milliers de personnes... Les travailleurs étrangers, chez nous, c'est près de 4 000, dans le comté chez nous, qu'on a. Je vais vous dire, j'ai déjà perdu 800 emplois sur une population de 2 300, dans Huntingdon, dans le textile. Est-ce que comme élu je peux me permettre, pour la société, les gens qui vont magasiner à Saint-Rémi, les gens qui consomment également, les travailleurs qui sont là, de permettre à des fermes qui emploient actuellement 125, 200 personnes, pour ces raisons-là, de se tourner vers la grande culture ou d'autres cultures fortement mécanisées et perdre ces emplois-là? Je vais vous dire, on ne s'est pas relevés encore, dans Huntingdon, de la perte de 800 emplois. Est-ce que je peux me permettre également de dire qu'il y en a qui vont faire des transformations de leur type de culture et perdre encore des centaines, voire des milliers d'emplois dans le comté?

J'aimerais savoir si ce problème-là est réel, les marges sont si faibles que ça, de la part de certains de vos producteurs, au risque d'avoir un changement de culture mécanisée qui, en sorte, ferait qu'on aurait beaucoup moins d'emplois et beaucoup moins de retombées économiques, parce que je ne veux pas revivre ce qu'on a vécu au niveau du textile dans le comté chez nous. Je pense que notre secteur économique le plus important, qu'on essaie de relancer, qu'on essaie de soutenir, c'est l'agriculture, et je ne peux pas permettre ce que j'ai entendu tantôt, de dire : Nous, on va se tourner vers la grande culture. Parce que, le message que j'ai entendu ce matin de M. Pouliot, j'entends exactement le même dans le comté chez nous et je voudrais savoir de votre part si vous entendez exactement le même message à la grandeur du Québec.

M. Lemieux (Pierre) : C'est sûr que nous, comme organisation, on veut avoir le plus grand nombre de producteurs possible puis la plus grande diversification possible des produits agricoles qu'on est capables de faire pour alimenter notre population. C'est nourrir notre monde d'abord, puis par la suite si on est capables d'en exporter.

C'est sûr et certain que, si les gens se sentent pris dans des mécanismes où est-ce que ça va tellement mettre à risque le patrimoine familial ou leur investissement, il va se poser des gestes, il va se faire des gestes qui vont probablement faire en sorte qu'ils vont s'en aller dans les secteurs où est-ce qu'ils vont être capables de protéger plus leur patrimoine, ça peut avoir des conséquences comme vous avez entendu à matin. Nous, ce n'est pas ce que c'est qu'on souhaite. C'est pour ça qu'on est assis ici aujourd'hui, là, c'est parce qu'on pense que ce que c'est qui est déposé est quelque chose d'intéressant pour permettre une continuité du secteur agricole.

L'autre élément que je rajouterais : Comme organisation, on est quand même une organisation responsable, et, avant d'aller chercher les travailleurs étrangers — parce que, là, on parle beaucoup de travailleurs étrangers — nous, on priorise toujours la main-d'œuvre québécoise en premier. Puis il y a des principes, il y a une façon de faire pour arriver, avant d'arriver à avoir des travailleurs étrangers, il y a des démarches. Les gens sont obligés d'afficher... sont obligés de faire des démonstrations qu'ils n'ont pas été capables de recruter de la main-d'œuvre chez eux.

Ça fait que, je te dirais, dans certains cas, même si on est dans des secteurs maraîchers, il y a encore beaucoup de main-d'œuvre locale parce qu'il y a de la disponibilité. Nous, comme organisation, on privilégie ces mécanismes-là. On est très, très actifs au comité sectoriel de la main-d'œuvre justement pour faire avancer le plus possible nos entreprises agricoles au niveau de nouvelles façons de faire, de nouvelles approches au niveau de la gestion des ressources humaines, pour permettre tout ce que c'est, l'encadrement dynamique, moderne, dans le fond, qu'on peut essayer de retrouver dans d'autres secteurs ou dans d'autres entreprises pour nos travailleurs.

M. Billette : Il y a... C'est à moi, M. le Président? Merci.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Huntingdon.

M. Billette : Il y a un point important que vous avez mentionné, je pense, qu'il est important de savoir ici au niveau des législateurs, de la population en général également qui nous écoute, c'est les responsabilités de la part de l'employeur. Je pense que vous êtes le premier groupe de nous le soulever depuis ce matin, les amendes, c'est 100 000 \$, mais, au-delà de ça, je pense, ce qu'il est important de savoir, de reconnaître, à ce moment-là, c'est la survie de l'entreprise également. Si une entreprise, demain matin, traite mal ses travailleurs et selon les ententes qu'on a de signées, si on parle pour les travailleurs migrants, et il y a tous les travailleurs québécois qui vont à la Commission des normes du travail ou quoi que ce soit, bien, lorsqu'il y a un grand volume, principalement dans le maraîcher, je pense que les règles sont assez claires, c'est 100 000 \$ d'amende, et l'entreprise est bannie. Si demain matin le maraîcher n'a plus de travailleur pour cueillir les légumes, il y a d'autres... la seule solution qu'on entrevoit, c'est soit la transformation radicale de l'entreprise ou la faillite, communément appelée, la cessation de nos travaux sur la ferme à ce moment-là. Donc, je pense, c'est un point important. Puis, lorsque vous parlez des impacts importants que cette loi-là peut minimiser, je pense que c'est un impact important puis de reconnaître le côté... la responsabilité des producteurs.

Avez-vous, de votre côté, eu plusieurs plaintes? Parce que je pense que vous avez un service à l'UPA. Je vais à l'UPA à Saint-Rémi régulièrement, je vais rencontrer vos gens; il y a des gens en bas qui traitent avec les travailleurs espagnols et les relations avec les employeurs, et j'aimerais savoir c'est quoi, votre fonction. Vous avez semblé faire un parallèle, selon ce que je comprends, entre certains travailleurs et certains producteurs pour s'assurer de l'arrimage, que ces gens-là soient bien traités. J'aimerais ça connaître, parce que j'ai vu des gens qui étaient là... juste connaître un petit peu mieux le travail qu'ils effectuent.

M. Roy (Denis) : Oui, merci beaucoup. On a indiqué dans notre mémoire tout le travail qui est déployé par l'UPA et on a même mis concrètement, sur le plancher des vaches, comment ça se traduit. On a 12 bureaux, 12 bureaux régionaux, même 14 points de service à travers le Québec, et chacun des points de service a ce qu'on appelle un centre d'emploi agricole qui est supporté par Emploi-Québec pour aider les employeurs agricoles à recruter de la main-d'œuvre locale auprès des communautés qui sont proches. Et aussi, à Montréal, on a un bureau qui est supervisé par Agriaffaires qui est le comité sectoriel, ça s'appelle Agrijob, pour recruter tous les travailleurs intéressés par l'agriculture qui sont à Montréal, donc des gens de Montréal qui veulent aller travailler dans la couronne alentour de Montréal. Donc, un producteur agricole, par exemple, de votre comté, à Huntingdon, va appeler au bureau de l'UPA à Saint-Rémi pour dire : Bon, bien est-ce qu'il y a moyen que j'aie des travailleurs, j'aurais besoin de tant de travailleurs pour telle date à telle date?, et à ce moment-là le lien se fait avec le centre de recrutement qui est à Montréal. Les travailleurs se présentent au métro Longueuil à chaque matin, il y a des transports qui sont organisés. La moitié du transport est financée par le

ministère de l'Agriculture, Pêcheries et Alimentation pour aider. C'est une des rares mesures du MAPAQ pour supporter, là, au niveau des ressources humaines dans le secteur horticole, donc favoriser le plus possible les travailleurs locaux d'aller travailler sur les fermes.

Et c'est certain que l'UPA, on est en contact constant avec la Commission des normes du travail, la Commission des droits de la personne, la CSST, le ministère du Travail, le ministère de l'Éducation, Enseignement supérieur, Emploi-Québec, le ministère de l'Immigration, Développement et Inclusion. On était...

• (15 h 30) •

Une voix : ...

M. Roy (Denis) : Le MIDI, oui, excusez, avec l'ancien MICC. Donc, on est en relation constante avec ces ministères-là pour être capables de relayer comme il faut les bonnes pratiques. Puis, avec Agricarrières, le comité sectoriel, on sensibilise le plus possible les employeurs agricoles à nos meilleures pratiques pour retenir, faire la rétention des travailleurs sur les fermes. Ça fait qu'à ce moment-là c'est des choses qu'on s'emploie, là, de façon quotidienne, à mieux sensibiliser, mieux former les employeurs à comment composer avec la main-d'œuvre, parce que, la main-d'œuvre, les producteurs agricoles, on en a parlé au cours de la... on en a entendu parler au cours de la commission parlementaire, deviennent de plus en plus des employeurs. Avant, c'était juste une affaire de famille. Les familles deviennent de moins en moins grandes, donc on est obligé d'embaucher pour donner un coup de main. Et on travaille en collaboration avec les différents organismes gouvernementaux pour faire connaître les obligations des employeurs, leur faire respecter...

On les sensibilise aussi en leur disant : Si vous ne respectez les normes du travail, vous êtes condamnés... Ça, c'est le MIDI qui administre ce programme-là. Donc, si un employeur se présente, dit : J'aimerais avoir... fait une demande de travailleurs étrangers temporaires, une des fonctions du MIDI, les agents du MIDI vont regarder : Est-ce qu'il est sur la liste des employeurs fautifs, qui ont fait une faute et qui ont été reconnus coupables par rapport à une des lois du travail? Et, si c'est le cas, il n'aura pas accès à cette main-d'œuvre-là.

Et le fédéral a le pendant aussi de ce type de vérification là, si jamais les employeurs étaient... — mais ce n'est pas le cas, là — s'il y a des employeurs qui sont visés par le fédéral, donc... Et le fédéral fait aussi des validations de tout ce qui se fait, là, tous les engagements qu'un employeur doit faire. On l'a mis en annexe de notre mémoire, troisième annexe, il y a 23 engagements qu'un employeur doit faire. Vous prendrez la peine d'y jeter un coup d'œil. Je ne suis pas sûr qu'il y a beaucoup d'employeurs au Québec qui sont prêts à aller s'engager, signer en bas de la feuille puis d'être certains que, dans les quatre prochaines années, il y a un agent du gouvernement fédéral qui va débarquer sur votre ferme pour aller vérifier ça, puis ils vont aller six ans en arrière pour s'assurer que, si vous avez demandé des travailleurs, ils ont vraiment été utilisés à la fin qu'ils ont été demandés, ils ont été payés convenablement, selon les barèmes qui sont prévus au programme, et si toutes les normes ont été respectées.

M. Billette : Je suis content d'entendre ça, parce que souvent on voit ces personnes-là, je les vois lorsque je vais à Saint-Rémi, puis il y en a de toutes les langues et de toutes les nationalités. Mais je comprends maintenant que c'est un service qui semble bien occupé, donc, les gens se préoccupent. Les gens ne sont pas laissés seuls, lorsqu'ils sont sur une ferme, ils ont des services que vous pouvez leur offrir, à ce moment-là, si l'employeur... Et encore plus loin vous avez une autodiscipline de la part des producteurs, que vous leur demandez. S'ils ne respectent pas ça, ils n'en ont plus, de travailleurs, à ce moment-là, étrangers... ou même des gens de Montréal, par votre service, que vous allez chercher. Donc, c'est intéressant à savoir, ça.

J'ai une petite question, ma dernière. J'ai posé exactement la même à vos fédérations. Il y a un jugement qui a été rendu le 11 mars 2013 par la Cour supérieure, vous en avez été probablement informés. Plusieurs producteurs dans le comté chez nous m'ont interpellé comme élu, comme représentant de la population, de ces citoyens-là de la circonscription de Huntingdon. Rendus au 11 mars 2014, c'est... On vous a entendus seulement à ce moment-là. J'aimerais savoir, pendant l'année, où vous vous êtes situés, où vous étiez, parce que les gens nous interpellaient — j'ai posé exactement la même question à l'AJMQ, et ça a sorti en pleine campagne électorale à ce moment-là — s'il y a des démarches qui avaient été faites auprès du gouvernement au préalable, parce qu'on s'est ramassé en pleine période électorale, et il y avait, à ce moment-là... et vous avez une position qui est claire, qui est tranchée, qu'on voit très bien dans votre mémoire, savoir où vous étiez. Aviez-vous fait des représentations durant cette année-là? Parce qu'il y avait un an, au sens du jugement, pour pouvoir légiférer en ce sens.

M. Roy (Denis) : Oui, effectivement, on a fait de nombreuses représentations. On en a fait en collaboration notamment avec des associations qui ont présenté ce matin, l'Union des producteurs agricoles est intervenue auprès du ministre du Travail à l'époque aussi pour faire les représentations. On tient notre congrès annuel au mois de décembre, donc tout de suite, là, le congrès qui a suivi le jugement, en décembre dernier, une résolution a été prise en demandant au gouvernement du Québec, au ministère du Travail de maintenir en place un régime particulier pour les petites fermes. C'est pour ça qu'on apprécie, là, le projet de loi qui a été présenté, ça cadre exactement avec la position qui a été adoptée au dernier congrès de l'UPA en la matière. Et, compte tenu des délais, c'est certain que l'UPA, on a profité de la campagne électorale pour faire nos représentations et sensibiliser chacun des partis sur la situation, et on a reçu une très bonne écoute de l'ensemble des partis lors de la dernière campagne électorale.

Le Président (M. Cousineau) : Merci, M. Roy. Alors, il reste deux minutes. M. le député de Pontiac.

M. Fortin (Pontiac) : Merci. On va tenter de faire ça rapidement, mais je veux commencer par une... Félicitations aux gens de l'UPA pour leur événement portes ouvertes qui a eu lieu ce week-end! C'est un concept qui fonctionne

bien depuis nombre d'années, mais, chez nous, l'UPA des Collines a pris une nouvelle approche qui a très bien fonctionné. Eux, ce qu'ils ont fait, c'est qu'ils ont fait La ferme en ville, et ça a été un concept très réussi, là, qui a permis à plusieurs jeunes familles d'avoir un premier contact. Alors, peut-être qu'on a identifié une relève agricole éventuelle comme ça.

Mais on a beaucoup parlé aujourd'hui, jusqu'à maintenant, de compétitivité avec l'Ontario. On l'a entendu ce matin, un petit peu tantôt. Et moi, je suis député d'une région frontalière, donc ça me préoccupe toujours un petit peu davantage. Et là où je suis inquiet, c'est qu'au cours des 10 dernières années il y a eu une diminution des parts de recettes — on parlait du maraîcher ce matin, là — d'environ 1,5 % par année, et ça, ça s'est traduit en 3,3 millions de masse salariale perdus pour le Québec.

Alors, on a entendu ce qui arriverait sans ce projet de loi là, on a entendu le scénario de l'Association des producteurs de fraises et de framboises ce matin, mais voyez-vous une opportunité, vous, avec ce projet de loi là, avec d'autres mesures, de renverser cette tendance-là, d'accroître notre production, de combler cet écart-là?

Le Président (M. Cousineau) : Le temps se termine, le temps alloué pour le premier groupe, mais vous aurez quand même le loisir de répondre. Je passe la parole maintenant au député de Berthier. M. le député de Berthier.

M. Villeneuve : Oui, merci, M. le Président.

Le Président (M. Cousineau) : Pour 15 minutes.

M. Villeneuve : Merci beaucoup. Bonjour, messieurs. Vous avez parlé tantôt du contrat qui est accepté par le propriétaire de ferme agricole. Est-ce que c'est l'annexe 2, Immigration et Communautés culturelles Québec? Est-ce que c'est de celui-là dont vous parlez, qui est rempli... qui est répondu par le propriétaire, l'agriculteur?

M. Roy (Denis) : Vous l'avez à l'annexe 1 et l'annexe 2, deux contrats différents. L'annexe 1, c'est le contrat qui vise les travailleurs mexicains, et l'annexe 2, c'est le contrat qui vise les travailleurs du Guatemala, parce qu'ils sont issus de deux programmes fédéraux différents. Et ces contrats-là sont traduits en espagnol, sont disponibles en espagnol, les deux contrats.

L'annexe 3, voulez-vous que je la présente un petit peu?

M. Villeneuve : Bien, juste me dire, finalement, là... En fait, M. le Président...

M. Roy (Denis) : Dans le fond... Parce que, vous savez, quand on imprime... L'annexe 3, attendez un petit peu, j'arrive ici.

M. Villeneuve : M. le Président, si vous me permettez, ma question est fort simple, peu importe l'annexe. Vous pourriez le dire effectivement, l'annexe 3, ce à quoi elle correspond, mais, moi, ma question, c'est : Dans les trois cas, est-ce que c'est des... est-ce qu'il y a des négociations, est-ce qu'il y a des représentations, à tout le moins, qui sont faites pour en arriver à un document final? Dans les trois cas, est-ce qu'il y a un organisme quelconque au Québec, exemple l'UPA, qui représente les agriculteurs... Est-ce qu'il y a un organisme qui va faire des représentations, qui va être consulté avant que le document comme tel, finalement, soit soumis pour approbation ou pour officialisation?

M. Roy (Denis) : Pour l'annexe 1, c'est un contrat qui est négocié entre le gouvernement canadien et le gouvernement mexicain. Le Conseil canadien de l'horticulture, donc un organisme auquel est affilié les organisations agricoles provinciales, donc, qui représente au niveau canadien, donc, les producteurs agricoles, les producteurs horticoles, font valoir leurs commentaires au gouvernement canadien, mais le gouvernement canadien est souverain quand même pour convenir de la question.

Sur la deuxième annexe, c'est une version qui a été... Donc, Immigration et Communautés culturelles, c'est l'ancien nom du ministère. Donc, ça a été développé par le ministère en collaboration principalement avec la Commission des normes du travail. À la première mouture de ce document-là, l'Union des producteurs agricoles a fait des observations aux deux organismes, soit au MIDI et à la Commission des normes du travail, afin de bonifier, parce qu'on laissait sous-entendre aux travailleurs qu'ils pouvaient avoir droit à du temps et demi alors que c'est une exception, là, au niveau des normes du travail, pour les travailleurs agricoles, que la semaine de travail de 40 heures, comme dans d'autres secteurs, là... Ce n'est pas dans tous les secteurs que ça s'applique. Ça fait que le document a été modifié.

L'annexe 3, ça, c'est la demande que l'employeur doit signer auprès du gouvernement fédéral, mais ça s'achemine aussi au gouvernement provincial parce que, quand on demande des travailleurs étrangers temporaires, c'est une décision conjointe en vertu de l'accord Canada-Québec sur l'immigration. Donc, dans un premier temps, le MIDI donne son acceptation. Par la suite, c'est le fédéral qui donne son acceptation, et là ce document-là est pleinement imposé, de façon, je vous dirais, unilatérale par le gouvernement fédéral. Et ça, ça concerne les obligations, les engagements que les employeurs font à l'égard des travailleurs étrangers qu'ils demandent.

• (15 h 40) •

M. Villeneuve : Merci pour la réponse. Mais ce que j'en comprends aussi, c'est qu'en quelque part les employeurs ont quand même fait quelques représentations, soit par des associations ou eux-mêmes, parce qu'on ne peut pas non plus dire : Bien, je vais signer, oui. Il y a quand même aussi une histoire, hein, qui s'inscrit, finalement, dans ce contrat-là ou dans ces contrats-là. Mais merci pour la réponse.

Maintenant, je vous amènerais, si vous voulez bien, à la page 12 de votre mémoire. Et ce matin on en a parlé, j'ai posé la question à plusieurs représentants d'organisme, et vous le dites ici, et je suis... En fait, vous savez qu'on a eu votre document un peu avant, là, les... je pense, avant midi, là. Et vous dites, donc, au deuxième paragraphe, en haut de page, que tels les... Bien, en fait, je vais lire la phrase au complet, c'est plus simple, là : « Cette fragilité des êtres vivants doit absolument être prise en compte dans le Code du travail, car des mécanismes tels les grèves, lock-out et moyens de pression ne peuvent, de façon réaliste, s'appliquer... » Sinon, il y aurait des... ça pourrait être désastreux, là, sur le plan économique et social.

Ici, on a avancé l'idée d'une association accréditée, parce qu'on sait que dans le projet de loi c'est « association » tout simplement, l'idée d'association accréditée. On a avancé l'idée : Pas de droit de grève, pas de lock-out, pas de moyen de pression, mais une association accréditée quand même.

Vous vous situez où par rapport à cette idée-là, cette hypothèse-là d'une association accréditée qui pourrait être... se retrouver dans le projet de loi n° 8? Est-ce que... À part, évidemment, les éléments que vous dites et qu'on a dits ce matin — c'est un pur hasard, comme je vous dis, on a eu votre document avant midi puis on avait déjà amené l'idée avant — comment vous vous situez par rapport... En tout cas, moi, je le lis puis je me dis que, bon, il y a peut-être une ouverture de votre part à ce sujet-là. On a vu qu'il y avait des intervenants qui avaient quand même une ouverture par rapport à cette hypothèse-là.

M. Roy (Denis) : Bien, où on se situe... Bon, s'il y a des améliorations à apporter au projet de loi, on est... un projet de loi peut toujours être bonifié, amélioré. Je pense que les principales préoccupations qu'on a, il y a par rapport... Le droit de grève, le droit de lock-out, moyens de pression, on a des hautes préoccupations, c'est certain. Comme on l'a signalé ce matin aussi, on cherche une simplicité de gestion. D'alourdir les... Je vous dirais que, comme organisation, on ne cherche pas d'aller négocier des conventions collectives, d'embarquer dans des procédures de grief, etc. Donc, toute la lourdeur qui vient, pour nous, là, ça ne nous habille pas, comme secteur, parce que c'est des petites fermes qui sont visées ici, donc on n'a pas l'infrastructure ou le niveau de gestion pour être en mesure de composer.

Mais, s'il y avait une question... En même temps, si ça a besoin d'être précisé, qu'il y aurait une seule association pour représenter les travailleurs d'une entreprise, on serait certainement confortables avec une proposition de ce genre-là, parce que je pense que, sur une entreprise, on a vu, là, qu'il peut y avoir des travailleurs... Si tu as 50 ou 75 travailleurs étrangers... ou en tout cas travailleurs saisonniers, là, peu importe leur origine, sur une ferme, que l'employeur pourrait avoir des... il ne sera certainement pas intéressé à composer avec six ou sept associations différentes puis de recevoir des représentations à gauche puis à droite. Ça fait que là-dessus on est... D'avoir des choses pratiques pour qu'on soit capables de travailler efficacement, d'avoir des bonnes communications avec nos travailleurs, c'est des choses qu'on va regarder, on n'a pas de problème avec ça, là.

Le Président (M. St-Denis) : Merci. Merci, M. Roy. Alors, nous allons poursuivre avec le député de Rimouski.

M. LeBel : Moi, ce qui me frappe, depuis ce matin, puis j'ai eu un flash tantôt — le député de Huntingdon va être d'accord avec moi : Le problème, c'est la météo, puis la météo, c'est de compétence fédérale. Encore la faute du fédéral, encore une fois. Ça m'impressionne à chaque fois.

Mais, sérieusement, bonjour, tout le monde. Je reviens un peu sur ce que mon collègue disait. Dans le fond, le fond de la question, c'est que le projet de loi empêche les travailleurs de s'organiser dans une vraie association accréditée, qui est capable de défendre puis de négocier. Vous êtes une association accréditée, vous savez ce que ça veut dire. Et c'est ça, le coeur de l'affaire.

Ce qui me fatigue aussi, c'est qu'on revient souvent sur la bonne foi des producteurs, qui vont agir en bons pères de famille. Puis ça, je suis d'accord, j'y crois aussi. Je les connais, les producteurs, puis effectivement c'est des... puis ce matin on l'a vu, c'est des gens qui agissent en bons pères de famille. Mais on met le travailleur toujours comme le délinquant qui risque de tout faire déraiper. C'est ce bout-là qui me fatigue le plus.

Est-ce qu'on peut aussi présumer de la bonne foi des travailleurs, qui ne voudront pas faire souffrir les animaux, qui ne voudront pas mettre en péril les entreprises parce que c'est leur travail? Est-ce qu'on peut faire en sorte de présumer de la bonne foi du travailleur puis de ne pas toujours le mettre comme : Le travailleur égale menace? C'est à cause du travailleur si les fruits puis les légumes ne sont pas à Costco, c'est à cause du travailleur si on... Est-ce qu'on peut sortir de ce raisonnement-là et trouver un compromis qui va faire en sorte...

Comme on est au Québec puis que c'est des acquis importants, on doit permettre aux travailleurs de pouvoir se syndiquer. Ça, je pense, c'est important. Est-ce qu'on peut trouver le compromis — puis j'ai compris que vous êtes capable de travailler avec nous là-dessus — pour s'assurer d'avoir des associations accréditées, qu'on permette aux travailleurs de s'organiser syndicalement tout en s'assurant qu'on ne mette pas en péril un secteur économique qui a effectivement ses particularités par rapport au droit de grève, par rapport... Est-ce qu'on pourrait arriver à ce compromis-là? Ce matin, j'ai compris par les gens qui sont venus qu'il y a peut-être de la place pour trouver ce genre de contrat social, pour préserver l'acquis social de protéger nos travailleurs et leur permettre de se syndiquer en association accréditée comme vous mais en protégeant nos entreprises. Est-ce qu'on est capables de travailler un compromis autour de ça?

Le Président (M. St-Denis) : M. Roy.

M. Roy (Denis) : Bien, on revient à la même chose que je venais de répondre, là, que ça nous prend un environnement dans lequel on va travailler qui va être compétitif, qui va être réaliste pour le genre d'entreprise qu'on

a. Et puis je pense que là... Je n'ai pas vu de mauvaise foi nulle part. Je pense que, dans le projet de loi, il est fait mention de la bonne foi de l'employeur dans ses relations, donc l'employeur a l'obligation d'agir de bonne foi, et je ne pense pas qu'il y ait aucun employeur qui doute de la bonne foi de leurs travailleurs. Les témoignages qu'on a vus, tout le monde a trouvé les travailleurs très dévoués, dédiés aux entreprises puis qui collent à la réalité.

Et ce n'est pas seulement que pour les travailleurs étrangers temporaires, on l'a aussi pour les travailleurs locaux. D'ailleurs, on a apporté quelques exemplaires de *La Terre de chez nous* de cette semaine, et ce n'était pas prévu, mais la première page, la une, c'est *Des travailleurs venus d'ici*. Ça fait que ça fait changement, de voir des articles, là, qui traitent des travailleurs d'ici. C'est des gens de Montréal qui prennent l'autobus au métro Henri-Bourassa à tous les matins puis qui vont travailler à Mirabel.

Ça fait que c'est des gens de bonne foi, et je pense qu'on est là pour travailler de bonne foi, pour trouver des solutions à ce que les relations de travail soient harmonieuses et que les entreprises agricoles puissent atteindre leurs objectifs économiques.

Le Président (M. St-Denis) : Merci. M. le député de Rimouski.

M. LeBel : Je comprends, puis c'est pour ça que je prends la balle au bond. Je pense que vous voulez trouver le compromis, vous croyez à la bonne foi de tout le monde, mais, dans le projet de loi, ce qu'on voit, c'est que c'est à sens unique. Un travailleur qui n'est pas heureux, qui a quelque problème, il parle au producteur, il parle ou il écrit une lettre, et ensuite il n'y a pas de suivi. Tout ce que... L'obligation, c'est d'écouter ou de lire la lettre. C'est ce bout-là qu'il manque quelque chose, là, parce que c'est à sens unique. Si on juge de la bonne foi de tout le monde, il faut que les deux aient un pouvoir de négocier, de se parler, de se parler de leurs problèmes, puis de se faire représenter, puis de s'organiser. C'est ce bout-là qui manque. Est-ce qu'on est capables de trouver la solution?

• (15 h 50) •

M. Roy (Denis) : Bien, en tout cas, moi, ce n'est pas de la façon que j'interprète le projet de loi, là. Ce n'est pas une fois que les observations sont formulées que ça finit là, là, l'employeur est obligé de faire quelque chose avec ces... en tout cas, moi, de la façon que j'ai lu le projet de loi, parce que, s'il n'agit pas de bonne foi par rapport aux obligations qui lui sont formulées...

Puis ce n'est pas le travailleur qui va aller voir son employeur pour faire des représentations, c'est une association. Donc, c'est un groupe, c'est une personne... Une association qui va aller voir un employeur, donc, c'est quelqu'un qui est mandaté, tu as un mandat d'aller rencontrer le patron pour dire : Patron, il y a un problème, on veut discuter de ça.

Si le patron n'écoute pas, n'agit pas, alors il aura à faire... Je crois que le fardeau de la preuve, il va se ramasser à la Commission des relations de travail, et l'employeur devra faire la preuve de sa bonne foi à l'effet que... il aura à faire la démonstration devant la Commission des relations de travail à l'effet que peut-être que les... Mettons que... S'il n'y avait pas donné suite, puis ça se ramasse devant la commission, il aura à faire la démonstration comme quoi que la demande n'est pas appropriée, ce n'est pas justifié, ça ne reflète pas ce qui se fait dans le secteur. Le fardeau de la preuve va se ramasser sur les épaules de l'employeur, de la façon que le projet de loi est rédigé actuellement. Et, si jamais il y avait une condamnation, si par ailleurs ce producteur-là avait une réprimande de la Commission des relations de travail, est-ce que ça aurait un effet sur son accès aux travailleurs étrangers temporaires? Pour nous, là, ça fait partie de la réalité qui est possible avec ce projet de loi là.

Le Président (M. St-Denis) : Il vous reste 1 min 20 s. Est-ce que vous avez... M. le député de Berthier.

M. Villeneuve : Merci, M. le Président. Écoutez, toujours à la page 12 de votre mémoire, vous dites : «Pour des raisons évidentes — pour des raisons évidentes — il n'y a pas eu de mouvement notable de syndicalisation du secteur agricole.» Pardonnez ma naïveté, mais je suis plutôt néophyte, là, dans le domaine. Pouvez-vous me préciser quelles sont ces raisons évidentes?

M. Roy (Denis) : C'est beaucoup, là, pour la question de la taille des entreprises. 95 % des entreprises agricoles du Québec sont des fermes familiales. On en a parlé, le Code du travail arrive à 50 ans, ça fait 50 ans que les entreprises qui ont plus de trois travailleurs à l'année ont le droit de se syndiquer. Combien qu'on en a, là? On a trouvé 21 conventions collectives qui touchent 774... Ça fait que, pour nous, c'est ça, il n'y a pas eu de mouvement syndical, là. C'est justement, là... Les gens ne font pas juste dire : On va être de bonne foi, on va agir de bonne foi, là, je pense que les gens le font, travaillent de façon quotidienne. Nos employés, là, souvent, là, ça devient... On parle des fermes familiales, là; les employés font presque partie de la famille. C'est des gens qui sont là six jours, sept jours par semaine, matin, soir, donc, et ils travaillent dans des milieux ruraux. Donc, on a tout avantage... Les producteurs agricoles, ils n'ont pas le luxe de perdre un employé, encore moins le luxe de perdre un employé qui vient à tous les jours pour l'aider à atteindre son objectif, à réaliser sa mission qui est de nourrir ses concitoyens. Ça fait qu'on ne sent pas qu'il y a de tension dans le milieu des entreprises agricoles pour faire en sorte que les gens sont portés d'aller se syndiquer de façon spontanée.

Le Président (M. St-Denis) : Merci. C'est terminé, c'est terminé.

M. Lemieux (Pierre) : ...j'aimerais quand même rajouter à la réponse.

Le Président (M. St-Denis) : Peut-être que madame... C'est parce que, là, je vais transmettre la parole à Mme la députée de Mirabel pour une période de 10 minutes, et puis, en début, si vous permettez à M. Lemieux de compléter...

Mme D'Amours : Oui, j'aimerais bien que M. Lemieux intervienne, oui, s'il vous plaît, M. le Président.

Le Président (M. St-Denis) : Alors, allez-y, M. Lemieux.

M. Lemieux (Pierre) : Bien, moi, je voudrais quand même dire que, pour nous autres, le projet de loi n° 8, on l'a affirmé en partant, il était correct. Aller plus loin... On a quand même un historique de travail, au Québec, entre les producteurs puis nos travailleurs. Ce n'est pas d'hier, là, qu'il y a des travailleurs agricoles. Y a-tu eu des plaintes tant que ça? Y a-tu eu des abus qui ont été dénoncés? Il n'y en a pas eu parce que les gens, on vous l'a dit, tout est basé sur la relation d'affaires, économique, puis une protection du patrimoine. Les entreprises, les employés font partie de notre patrimoine, ça fait qu'on a avantage à avoir une relation de travail qui est harmonieuse déjà en partant. Les gens qui font le choix d'aller dans des productions où est-ce que c'est, oui, durant une période de l'année, parce qu'on parle de certains secteurs d'activité où est-ce que c'est plus présent que d'autres, bien ils font le choix de prendre des risques en fonction des travailleurs occasionnels qu'ils ont, ça devient un actif de l'entreprise qu'il faut qu'ils traitent équitablement, convenablement, tout en étant capables de réussir. Moi, je pense que le projet de loi n° 8, c'est ce que c'est qu'il permet de faire, une continuité des bonnes relations qu'il y a toujours eu dans le monde agricole avec les employés, avec les travailleurs, puis au niveau familial.

Ça fait que je trouve que ça tourne beaucoup autour des travailleurs étrangers temporaires. Ces gens-là, il y a des gouvernements qui les protègent de par les lois puis il n'y a pas personne qui les oblige à venir. Leurs gouvernements les informent des contrats et des conditions avant de partir, il n'y a pas personne qui les oblige à venir. Ce n'est pas moi qui vais les chercher, ce n'est pas moi qui leur tords le bras pour embarquer dans l'avion pour s'en venir, c'est eux autres qui font le choix, à partir de l'information qu'ils ont eue de leur gouvernement, pour faire le choix de venir travailler au Québec.

Le Président (M. Cousineau) : Mme la députée de Mirabel.

Mme D'Amours : Merci, M. le Président. On va continuer sur le côté économie. M. Lemieux, j'aimerais ça vous entendre. Un salarié agricole étranger, dont vous venez tout juste, là, de parler qu'il y a une entente avec les gouvernements, combien, selon vous, la portion de leur salaire, est envoyé dans l'autre pays, dans leur pays d'origine?

M. Lemieux (Pierre) : Je ne suis pas capable de vous répondre d'une façon précise, mais c'est sûrement un assez bon montant, un assez bon pourcentage qui est retourné dans leur pays. Je ne sais pas si tu as des statistiques, Denis, là-dessus, toi.

Mme D'Amours : Donc, ça veut dire que l'économie dont on crée de l'emploi, il y a une partie qui reste au Québec, mais il y a une majeure partie qui s'en va dans l'autre pays.

Est-ce que vous pouvez me dire si ça existe encore où les salariés qui venaient ici, ils avaient un avantage que nous, on a ici, là, le congé parental? Moi, j'aimerais savoir si c'est encore effectif, si le travailleur saisonnier étranger qui venait travailler ici, et que sa femme était enceinte et qu'elle accouchait pendant qu'il était ici... s'il avait droit à son congé parental. Il l'avait à l'époque. Est-ce que c'est toujours effectif maintenant?

M. Roy (Denis) : Je sais que ça a été remis en question, mais, à ma connaissance, c'est toujours en place. Donc, c'est parce qu'il cumule...

Mme D'Amours : Donc, c'est un avantage.

M. Roy (Denis) : Oui. Il cumule du temps. Il paie, il paie des contributions, il paie des contributions à l'assurance-emploi. Il n'a pas droit à l'assurance-emploi, mais il y a une partie du régime... Il va payer aussi le régime d'assurance parentale, ça fait qu'il va y avoir droit, même si la naissance a lieu à l'extérieur. Donc, il y a des travailleurs qui quittent même en pleine saison parce qu'ils ont le droit de prendre leur congé.

Ça fait que ces travailleurs-là, là, ils ont exactement le même traitement que les travailleurs canadiens, que les travailleurs québécois, et ils sont soumis aux normes du travail et même... Dans le fond, ils ont le meilleur de trois conditions, soit les normes du travail de la province, les normes du programme... Je peux vous donner, par exemple, les frais de logement. Les normes du Québec font en sorte que les travailleurs peuvent payer jusqu'à 46 \$ par semaine pour le logement, tandis que le gouvernement fédéral, dans le programme, le limite à 30 \$ par semaine. Donc, tu as un avantage. Et le troisième, donc, des... Ou, si les conditions sur la ferme ou... l'entreprise dans laquelle le travailleur est à l'emploi a des conditions meilleures que le programme ou les normes, c'est les conditions dans l'entreprise qui s'appliquent. Ça fait que c'est sur cette base-là que les ententes ou les programmes sont conçus.

M. Lemieux (Pierre) : Et, dans votre premier... Tantôt, vous avez posé votre première question par rapport au pourcentage d'argent qui peut aller dans... retourner dans le pays. C'est pour ça que, nous, je vous disais... que je vous expliquais le rôle de l'union de travailler toujours pour favoriser la main-d'œuvre québécoise, si elle est disponible, dans un premier temps. On fait un effort considérable pour ça, justement, parce qu'on sait que l'agriculture, elle est supportée par la population québécoise, ça fait qu'en retour je pense que c'est normal que nous, on offre en premier l'ouvrage aux Québécois. Mais on ne peut pas aller les chercher puis les amener de force, mais on leur offre, puis on essaie de les avoir, puis on essaie d'améliorer nos conditions puis de s'adapter le plus possible pour répondre quand même au volet agricole et les demandes des travailleurs.

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

Mme D'Amours : Je vais finir avec l'économie. Est-ce que vous, vous êtes d'accord avec moi de dire que, lorsque le travailleur fait son rapport d'impôt, parce qu'il a une femme et qu'il a des enfants, il y a un retour d'impôt qui s'en va aussi directement dans son compte de banque ici, à Québec, mais qui peut être retiré dans son pays?

M. Roy (Denis) : Bien, il est soumis aux mêmes règles fiscales que n'importe quel travailleur. Donc, à ce moment-là, il a droit aux mêmes déductions, s'il peut faire des déductions pour les personnes à charge. Donc, c'est le même type de rapport d'impôt.

Mais, compte tenu que souvent ils vont venir pour à peu près huit semaines, les niveaux d'imposition sont très, très, très faibles. Donc, les salaires ne sont pas élevés et... le temps de travail étant limité, donc, mettons que c'est très minimum au niveau de l'impôt.

Et, s'il y a des déductions qui ont été faites en trop, bien, naturellement, il va recevoir... On ne reçoit pas un... On reçoit un remboursement parce que c'est des sommes qu'on a payées, là, qu'on a avancées, hein? Ça fait que, s'il y a droit, il va les retirer.

• (16 heures) •

Mme D'Amours : Et, au niveau de l'économie, c'est retourné quand même dans leur pays. Ce n'est pas ici qu'ils vont le dépenser.

Est-ce que vous avez déjà analysé si c'est une situation qui est temporaire, l'embauche de travailleurs étrangers, ou si cette situation va être permanente dans l'avenir? Est-ce que vous avez déjà fait l'évaluation de ça? Parce qu'il y a des fermes qu'il y a encore, oui, une relève, mais il y en a beaucoup aussi qui n'ont pas de relève... ou soit qu'ils ont des gens qui sont de la relève et que leur enfant est trop petit pour travailler, donc ils sont obligés d'embaucher des gens, un, deux employés, trois employés à temps... permanents. Est-ce que vous prévoyez cette situation-là permanente dans l'avenir?

M. Lemieux (Pierre) : Bien, regardez, c'est excessivement dur de prédire l'avenir. Si on se base sur le passé, on voit quand même une augmentation constante des travailleurs étrangers qui viennent travailler chez nous. Ça s'explique par le fait qu'il y a moins de travailleurs québécois qui sont disponibles pour faire ces travaux-là, qui veulent faire ces travaux-là. Historiquement, il y avait beaucoup de travailleurs, de... mettons, de jeunes étudiants qui étaient sur les fermes. On les voit moins. Avec tous les travaux... toutes les opportunités de travail qu'ils ont aujourd'hui dans le réseau des services, ils sont un petit peu moins disponibles pour travailler sur les fermes.

Politiquement, peut-être qu'on pourrait dire aussi : On aimerait ça que ce soient juste des Québécois, mais malheureusement le contexte démographique va probablement évoluer vers une continuité de la croissance des travailleurs étrangers, à moins qu'il y ait un changement au niveau des règles de l'immigration pour permettre à ces gens-là qui ont le goût de travailler en agriculture de venir au Québec comme immigrants pour travailler en agriculture. Là, on deviendrait avec des immigrants qualifiés pour faire un travail agricole.

Le Président (M. Cousineau) : Mme la députée, il reste une minute.

Mme D'Amours : Tout à l'heure, on a parlé de 1 % à 2 % de marge de profit d'une entreprise qui fait un revenu de 300 000 \$ à 500 000 \$. Est-ce que, pour vous, c'est comparable à une industrie qui fait des milliards de dollars, où le mode de syndicalisation, là, pourrait être bienvenu parce qu'ils arriveraient à payer leurs... Est-ce que vous, vous pensez que c'est comparable?

M. Lemieux (Pierre) : Regardez, ça ne se compare pas, une activité agricole primaire, avec une activité de transformation, c'est impossible. La période de production aller à... Nos productions qui produisent sur une base régulière, standard, à l'année, sont minimes par rapport à celles-là qui, dans le fond, ont des conditions qui demandent des tâches importantes ou de la main-d'œuvre importante sur des courtes périodes. Ça fait qu'on ne peut pas comparer l'exploitation agricole avec d'autres secteurs d'activité économique où... C'est sûr qu'il y a des secteurs où est-ce qu'il y a de l'activité à temps partiel, mais ce qui nous différencie par rapport à l'activité à temps partiel, c'est que nous, on travaille avec des êtres vivants, comme on a parlé tantôt.

Le Président (M. Cousineau) : C'est terminé. Alors, merci, M. Lemieux, merci, M. Roy, pour votre présentation. Alors, nous allons suspendre quelques instants pour permettre aux gens de la CSN de prendre place. Merci.

(Suspension de la séance à 16 h 3)

(Reprise à 16 h 5)

Le Président (M. Cousineau) : Nous reprenons nos travaux. Je souhaite la bienvenue à la Confédération des syndicats nationaux. Je vous invite à vous présenter et à faire votre exposé. Vous disposez de 10 minutes comme les autres groupes. Après le 10 minutes, il y aura 50 minutes d'échange entre les parlementaires.

Alors, vous vous présentez. Je crois que c'est M. Lortie. Présentez les gens qui sont avec vous, M. Lortie. Et vous avez 10 minutes.

Confédération des syndicats nationaux (CSN)

M. Lortie (Jean) : Alors, bonjour, M. le Président. Merci aux membres de la commission de recevoir la Confédération des syndicats nationaux cet après-midi. Je suis accompagné, à ma droite, d'Éric Lévesque, coordonnateur du Service juridique de la Confédération des syndicats nationaux, et, à ma gauche, de Me Anne Pineau, qui est adjointe au comité exécutif de la CSN. Et moi-même : Jean Lortie, secrétaire général de la CSN.

Alors, d'entrée de jeu, je vous dirais que, pour la CSN, le projet de loi n° 8 n'est pas un projet de loi qui offre véritablement un droit du travail aux gens qui sont dans les exploitations agricoles. Et je rappellerais les trois piliers du droit du travail qui sont reconnus à travers les chartes, les pactes internationaux, les pactes québécois ou canadiens, les chartes québécoise ou canadienne, on reconnaît trois champs majeurs : le droit à la syndicalisation, le droit de la négociation, et certains reconnaissent, certains pactes internationaux — pas encore les décisions de la Cour suprême, on attend celle de la Saskatchewan dans quelques semaines — le droit à la grève.

Dans le projet de loi, sur le droit à la syndicalisation, bien on ne reconnaît pas, par ce projet de loi, le droit à l'accréditation véritable qui permet à une organisation syndicale d'avoir une existence légale, de pouvoir utiliser le précompte syndical qui lui permet d'avoir des ressources financières indépendantes au moment où elle syndique les travailleurs, avoir droit donc à... véritablement voix au chapitre sur l'accès à une accréditation et une reconnaissance légale. Le projet de loi ne prévoit que le droit de créer une association. Bien, une association vaut ce que ça vaut, tandis que dans le Code du travail on reconnaît par l'accréditation une série de pouvoirs à l'organisation qui reçoit formellement cette accréditation.

Le droit de négociation, qui est un droit aussi fondamental, la Cour suprême a été très claire, au Canada, là-dessus, elle a dit : Le droit de se syndiquer permet le droit de négocier. On n'est pas associés pour faire une ligue de quilles, on est là pour négocier des conditions de travail des gens qu'on représente. On a des moyens de le faire. On a des obligations légales de représenter les gens, qu'on a comme obligations. Bien, effectivement, le droit de négocier, on ne le retrouve pas dans le projet de loi. Ce qu'on retrouve, c'est le droit de présenter des doléances sous une forme qui dit qu'on doit entendre, avec tout ce que ça peut avoir comme dérives à ce niveau-là, et finalement, bien, de bonne foi on écoute. Qu'est-ce que sera la bonne foi? Bien, la Cour suprême, dans Fraser, a dit : On verra bien ce qui va se passer dans les prochaines années. En d'autres mots, sur le droit à la négociation, ce projet de loi là, d'ici quelques années, cinq, 10 ans, on va être à la Cour suprême du Canada à la contester, en disant : On ne reconnaissait pas véritablement le droit à la négociation.

Le droit de grève, j'entends, depuis ce matin, beaucoup de commentaires sur la question du vivant. Moi, je suis un travailleur de la Fédération du commerce de la CSN. J'ai représenté des travailleurs dans des champs d'activité du milieu agricole, des crevettes en Gaspésie en passant par des fermes avicoles et des couvoirs avicoles dans la région de Lanaudière, des abattoirs d'Olymel sur le territoire de Berthierville, Abattoirs Z. Billette à Saint-Louis-de-Gonzague. Alors, bref, à travers le Québec, la question du vivant, c'était notre métier au quotidien. Et, quand les pêcheurs arrivent en Gaspésie, au mois d'avril, puis débarquent des chargements de 35 000 livres de crevettes, l'organisation du travail est faite pour que, dans les heures qui suivent, les crevettes sont transformées, sont congelées puis sont envoyées sur les marchés internationaux. Que ça se passe à Matane ou à Rivière-au-Renard, la question du vivant, on repassera. Ce que j'ai entendu, ce n'est pas du tout le cas. L'organisation du travail, quand on a syndiqué les travailleurs des crevettes ou les syndicats dans les couvoirs et les fermes d'élevage, tout le travail, par la suite, de négociation de convention collective a permis de faire en sorte de préserver c'était quoi, le sens de l'entreprise, des conditions de travail décentes et la survie de l'entreprise pour qu'évidemment les gens gagnent leur vie dans ces milieux de travail là et puissent y faire carrière et y prendre leur retraite. Alors, le droit de grève, il est balisé, au Québec, ça ne se fait pas n'importe comment. On convient de... Il y a des règles, il y a des services, il y a des mécanismes qui ont été adoptés.

Alors, moi, je pense que, dans le projet de loi, pour la CSN, la déception que nous avons, c'est que ça ne règlera pas la question qu'une tranche complète de travailleuses et de travailleurs au Québec, qu'ils soient migrants ou québécois d'origine, n'auront pas droit aux mêmes droits que les autres travailleurs parce qu'on prétend que... Pour des conditions économiques, on les prive d'un droit fondamental qui est reconnu par la charte canadienne et la charte québécoise des droits. Je le dis, ça va être un projet de loi qui, dans quelques années, sera devant les tribunaux.

• (16 h 10) •

Ce qu'on demande véritablement à ces travailleurs, si je prends un adage, un vieil adage qui peut faire sourire, c'est qu'on leur dit : Donne-moi ta montre, je te donnerai l'heure. Et c'est à peu près ce qu'ils vont avoir dans les conditions de travail. On ne leur permettra pas d'obtenir, quel que soit le contrat négocié entre le gouvernement mexicain, guatémaltèque ou, éventuellement, hondurien... Et, quand on connaît la situation au Honduras des droits de l'homme, c'est plutôt inquiétant. Quels que soient les contrats, jamais ces gens-là n'ont voix au chapitre. On leur dit : Voici le contrat que vous avez négocié au-dessus de vos têtes, et vous n'avez pas le choix.

Moi, je suis un travailleur de l'hôtellerie à Montréal. J'ai le choix de mes conditions de travail. J'ai un contrat de travail négocié avec mon employeur, je le négocie. S'il n'en est pas content, il a des recours. Si je ne suis pas content, j'ai des recours. Les travailleurs agricoles québécois n'ont pas du tout ça.

Donc, on les met de côté. On prétend, pour toutes sortes de considérations économiques : Une petite ferme québécoise, elle ne pourra pas survivre. C'est curieux. Moi, la question des portes ouvertes de l'UPA, qui est une initiative qui démontre aux Québécoises et aux Québécois que la ferme québécoise n'est pas folklorique... On n'est plus dans *Les arpentés verts* puis chez Séraphin Poudrier. On est sur des fermes modernes, exploitées par des gens qui sont des investisseurs, des exploitants de produits avec des investissements colossaux pour faire fonctionner ça. Par contre, ce qu'on dit, c'est : Mais nos travailleurs n'ont pas droit, eux, à ce que les autres travailleurs au Québec ont le droit d'avoir, des conditions de travail négociées, des conditions de travail décentes et le droit de contester ces conditions de travail là par arbitrage, par arbitrage de convention collective, par droit de grief. Tout ça est nié à ces gens-là.

Alors, on n'y trouve pas notre compte et on considère que ce projet de loi là ne répond pas du tout à ce que... le souhait de la Cour suprême du Canada. Même dans Fraser, la cour, même divisée, disait que c'était... il y avait des choses à regarder. Bien, pour nous, à la CSN, on pense que ce projet de loi devrait être modifié pour permettre une véritable accréditation, un véritable droit à la syndicalisation, un véritable droit à la négociation et éventuellement, selon les règles qui seront déterminées par les parties, l'exercice de moyens de pression, pour faire en sorte d'avoir des conditions de travail décentes dans ce secteur aussi stratégique de l'économie québécoise.

Le Président (M. Cousineau) : Merci. Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Ça va?

M. Lortie (Jean) : Pour l'instant, on répondrait aux questions, M. le Président.

Le Président (M. Cousineau) : Bien, c'est très bien. Alors, nous allons passer aux périodes de questions. Donc, le premier bloc de 25 minutes, M. le ministre, à vous la parole.

M. Hamad : Oui. M. Lortie, Mme Pineau, M. Lévesque, bienvenue. Très intéressant, et vous suscitez pas mal de questions. Alors, une belle présentation.

Là, vous avez référé souvent à la Cour suprême, et on va en parler, de la Cour suprême. La Cour suprême, en passant, là, elle a approuvé, elle a reconnu que... pour la législation ontarienne, pour la loi qu'ils ont proposée, qui est similaire à nous, même ils couvrent plus que le droit d'association. Est-ce qu'on s'entend là-dessus?

M. Lortie (Jean) : C'était une division cinq à quatre, hein, la décision de la cour.

M. Hamad : Non, non, mais là cinq à quatre... La décision finale...

M. Lortie (Jean) : Mais, oui, oui, on doit vivre avec cette décision-là.

M. Hamad : Parfait.

M. Lortie (Jean) : Et c'est ce qu'on a devant nous, guère plus.

M. Hamad : Donc, il y a une décision qui a reconnu le droit d'association, a reconnu que la loi de l'Ontario est correcte, constitutionnelle. Êtes-vous d'accord avec ça? O.K.

Deuxième statistique que je vous demanderais, juste savoir : Est-ce que c'est possible que le taux de syndicalisation, dans le secteur agricole, est inférieur à 1 % actuellement?

M. Lortie (Jean) : Probablement, oui. Comparé aux 40 % de travailleurs syndiqués québécois, oui.

M. Hamad : O.K. Est-ce que, dans les exploitations agricoles de 26 employés et plus, le taux de syndicalisation est situé à 2 %? Ça se peut-u?

Le Président (M. Cousineau) : M. Lortie.

M. Lortie (Jean) : Sans doute.

M. Hamad : O.K. Les données que nous avons ici, si on inclut les travailleurs saisonniers, les travailleurs saisonniers étrangers, il y a autour de 100 000. Dans 100 000, il y a 600 employés syndiqués, à peu près.

Comment ça se fait que... Parce que c'est vous qui va me guider, là. Ça fait 50 ans que l'article existe, depuis 1964 l'article existe dans le Code du travail. Et évidemment il y a eu des problèmes, c'est sûr qu'il y a eu des problèmes, on ne peut pas dire qu'il n'y en a pas eu, de problème, mais il n'y en a pas eu assez, des problèmes majeurs. Alors, pourquoi, dans l'avenir, on aura plus de problèmes, ce qu'on n'a pas eu dans le passé? Pourquoi vous voyez qu'il y aura plus de problèmes, donc qu'on devrait vraiment travailler l'article?

Le Président (M. Cousineau) : M. Lortie.

M. Lortie (Jean) : D'abord, je vous rappellerais qu'il y a 50 ans, quand le Code du travail a été créé — on célèbre cette année son anniversaire — puis tout le monde l'a remarqué ici autour de la table, à la commission, l'organisation de l'agriculture québécoise n'était pas du tout celle qu'on retrouve aujourd'hui, où on voit des entreprises hautement financées, des entreprises utilisant les technologies, des entreprises qui emploient de plus en plus de main-d'oeuvre, qui ne sont pas seulement les membres de la famille. Les conditions ont changé sur le portrait à l'époque qui avait été... D'ailleurs, nous, la CSN, on réclame depuis des années des modifications au code sur notamment les travailleurs atypiques, parce que ça n'existait pas, ces réalités-là. Alors, ce qui fait que les conditions macros n'ont jamais permis la syndicalisation des travailleurs agricoles, sauf exception, dont nous en avons quelques-uns, des membres, là, dans des entreprises de fermes et de couvoirs. Et c'est très difficile, la syndicalisation, parce que c'est des petites entreprises, souvent, en région, et c'est souvent difficile... des entreprises que leur survie est... et des forts taux de roulement de main-d'oeuvre parce que les conditions de travail sont aussi, souvent, pénibles. Donc, les conditions ne se sont pas appliquées.

Ce qui est arrivé, c'est que, depuis quelques années, ce qui est clair, c'est que les conditions ont changé. On parle beaucoup de travailleurs migrants temporaires, qui sont arrivés massivement pas seulement sur les fermes québécoises, mais ils sont dans nos usines. On les voit dans les usines de plus en plus, ces travailleurs-là. Ça a probablement suscité beaucoup de questions sur leurs propres conditions de travail et à deux vitesses par rapport aux travailleurs ou travailleuses québécois d'origine, qui, eux, n'ont pas du tout ces mêmes conditions là.

Ce qui fait que, pour nous, il est temps de revoir ou de revisiter cette question-là de la syndicalisation des travailleurs du monde agricole. Pourquoi seraient-ils exclus? Pourquoi n'auraient-ils pas droit aux mêmes conditions qu'ailleurs? Bien, le débat est ouvert, puis le projet de loi n° 8 la permet, entre autres, cette discussion-là. De réouvrir cette question-là depuis 50 ans, bien je pense que la commission nous le permet. Et nous, comme organisation syndicale, on souhaite que ces gens-là qui y travaillent soient des citoyens de première zone et non pas de deuxième.

M. Hamad : Là, aujourd'hui, on a parlé souvent des travailleurs étrangers, puis là il faut améliorer leurs conditions, puis on va travailler pour l'améliorer. Ma compréhension : c'est une entente signée entre trois pays, pas juste deux pays, trois pays, les États-Unis aussi. Ces trois pays, chaque pays a consulté, mettons... Parlons pour le Canada. Les autres, je ne le sais pas. Le Canada, par exemple, la Commission des normes du travail du Québec a été consultée pour le type de contrat de travail qu'on a préparé. Alors là, il y a un contrat qui a été proposé à ces gens-là, puis on a dit : Voici le contrat, voici qu'est-ce qu'on vous donne. Je ne pense pas qu'il y ait un gouvernement qui a obligé du monde à signer ce contrat-là puis à venir ici, je ne pense pas, là. Alors, ces gens-là, ils ont choisi de venir parce qu'il y a un contrat qui semble, pour ces gens-là, ce contrat-là... Et on comprend que ce contrat-là, c'est un plancher. C'est-à-dire que, si un employeur veut donner plus, tant mieux. Mais je n'ai pas entendu d'exploitation, c'est une entente internationale entre trois pays. D'ailleurs, ailleurs je ne pense pas qu'il y ait autant d'ententes comme on le fait ici, au Canada, puis avec le Mexique. Alors là, tu sais, je suis un travailleur d'un autre pays, il y a un contrat qu'on me propose, une entente entre deux pays. Et la Commission des normes on regardé pour dire que le contrat respecte quand même les normes du travail, et on a signé puis on l'a offert.

Là, je pense qu'on devrait plus s'intéresser, pour le moment, plus aux travailleurs québécois, parce qu'ils avaient le choix, là. Mais, s'il y a un cas d'abus, personne ne va être d'accord avec ça, mais, dans l'ensemble, les 30 000 ou 40 000 travailleurs étrangers qui viennent, ils ont tous vu le contrat, ils ont signé. Puis, quand ils viennent ici, c'est sûr qu'ils viennent améliorer leurs conditions, c'est sûr qu'ils travaillent fort puis ils veulent, parce qu'ils l'ont vu, les conditions. Personne ne leur a dit : Tu vas venir ici travailler trois jours par semaine puis tu t'en vas chez vous après, ils connaissent les conditions. Puis même j'ai compris par la députée de Mirabel... Il y en a plusieurs qui disent : Moi, je vais revenir, j'aime ça, je vais revenir. Et donc là, tu sais, on peut faire cette bataille-là, on veut améliorer les choses, mais je pense qu'on peut passer par d'autres moyens, de dire : On va améliorer le contrat puis on va...

Mais je reviens à nos travailleurs. 50 ans, les conditions ont changé, c'est vrai : plus de population, plus... Les produits, la compétition est là aussi. Et la question que j'ai posée à vos collègues : Pourquoi qu'on n'a pas plus de produits à Costco, si on est compétitifs actuellement?

Le Président (M. Cousineau) : M. Lortie.

• (16 h 20) •

M. Lortie (Jean) : Moi, je vous retournerais la question, M. le ministre. J'aurais le goût de vous dire... Est-ce que le débat, c'est : Pourquoi on n'a pas plus de fraises Costco faites au Québec?, ou : Est-ce qu'on reconnaît à des travailleuses et des travailleurs des droits fondamentaux reconnus par les chartes? C'est ça, le débat. Le projet de loi n° 8 pose la question brutalement : Est-ce qu'on doit reconnaître à ces hommes et ces femmes, québécois ou d'origine étrangère qui n'ont aucun droit... Leur contrat de travail, ils ne font que le signer. Ils n'ont pas le droit de négocier ce contrat par l'outil collectif qui est un syndicat accrédité au Québec. Si vous êtes dans une exploitation quelconque, dans un secteur économique quelconque, puis vous vous regroupez, vous êtes reconnus légalement, vous avez cet outil-là de négocier un contrat de travail, vous avez le choix. Vous faites la discussion avec un employeur; il doit reconnaître légalement, il doit s'engager dans un processus. On peut aller en arbitrage de première convention, on peut avoir un conciliateur, un médiateur. On s'est donné les outils. Ce projet de loi dit clairement que, non, les gens qui seront dans le monde agricole ne seront pas traités comme les autres québécois. C'est ça, fondamentalement, l'enjeu, pas de savoir s'il y a des fraises chez Costco. Alors, ma question... la question est là, c'est que fondamentalement on ne reconnaît pas à ces gens-là les mêmes droits.

Et l'argument économique est le seul utilisé. Je suis convaincu, M. le ministre, pour terminer, qu'en 1873 — il y a certainement un archiviste qui pourrait le trouver — quand on a décriminalisé le droit d'association au Canada, il y avait des gens qui disaient qu'économiquement on ne pourrait pas se permettre ça, comme quand on a donné le droit de vote des femmes, comme quand on a créé le Code du travail en 1944, la Loi des relations ouvrières en 1944 et le code. Il y aura toujours des gens qui vont dire : On n'a pas les moyens de... comme société.

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

M. Hamad : J'ai le privilège de vous poser la question, vous avez le privilège de ne pas répondre. La question est simple. Pour moi, là, il y a deux choses. Ce que vous parlez, le droit d'association, Cour suprême, même si vous dites 5-4, la Cour suprême a décidé là-dessus, ils ont dit : La loi de l'Ontario, vous avez le droit. Vous avez dit : D'ici cinq ans, 10 ans, on va aller se battre pour ça. Parfait, vous avez le droit. Aujourd'hui, dans l'état des choses, la Cour suprême a décidé puis elle a réglé la question d'association. Vous pouvez me le dire, que ce n'est pas correct; c'est la décision de la Cour suprême. Vous avez le droit de contester. Pour moi, cette question-là est réglée.

La question que je vous pose : Selon vous, votre connaissance, pourquoi, si on est compétitifs, on n'a pas de produits chez Costco, autant des produits québécois, chez Costco, que les produits californiens? C'est ça, la question.

M. Lortie (Jean) : ...répondre aussi à cette question-là en vous disant que ce n'est pas les questions de conditions de travail qui déterminent les politiques d'achat des géants de l'alimentation, hein? Ça d'abord. Et...

M. Hamad : ...

M. Lortie (Jean) : Oui, bien c'est la question, parce que pourquoi il n'y aurait pas plus de produits québécois dans les étagères chez Costco, même chez Metro ou Provigo qui achètent de Toronto par Loblaw's? On a des milliers de travailleurs qui sont là-dedans, qui nous disent que nos fraises qu'on fait produire à Roberval pourraient être vendues au marché à Roberval. Non, les politiques d'achat sont déterminées ailleurs. Alors, ça n'a rien à voir avec le coût, c'est des politiques d'achat centralisées par des systèmes de gestion. D'ailleurs, on l'a bien vu au Québec, M. le ministre. Si on était à la Commission de l'agriculture, on en parlerait. Toutes les grandes entreprises, au Québec, de distribution ont concentré de façon importante toutes leurs opérations d'achat, alors...

M. Hamad : Est-ce que je suis en train de comprendre de vous... Une politique d'achat de l'entreprise ne tient pas compte du coût du produit qu'ils achètent?

M. Lortie (Jean) : Ce n'est pas ce que j'ai dit.

M. Hamad : Bien, vous dites que c'est... toute la politique d'achat est concentrée à Toronto, puis ils ont décidé de ne pas acheter des produits québécois.

M. Lortie (Jean) : Ils vont certainement choisir des marchés de proximité. C'est ce qu'ils font, d'ailleurs. D'ailleurs, c'est le débat de Provigo. Si vous regardez, Provigo, dans les dernières années, a dit : Il faut racheter québécois, il faut se réinvestir dans le marché québécois. Ils ont constaté qu'ils avaient des limites à cette politique d'achat. Mais, je pense, ce n'est pas ça, le débat.

M. Hamad : Dans mon comté, il y a un IGA, et moi, j'ai l'occasion souvent d'acheter des fraises du Québec à IGA. Puis souvent, quand il vient le temps des fraises ou d'autres produits québécois, ils sont là puis ils sont disponibles. Mais évidemment il y a des temps dans l'année qu'on en a. On n'a pas ça, malheureusement, à l'année longue. Mais vous dites, vous, que c'est parce qu'ils ont des politiques qu'ils n'achètent pas nos produits, tout simplement.

M. Lortie (Jean) : Ce n'est pas ce que j'ai dit.

M. Hamad : Non?

M. Lortie (Jean) : J'ai nuancé ça. J'ai dit : Les politiques d'achat qui sont centralisées, c'est des coûts-bénéfices qui sont calculés à Toronto sur des marchés de proximité qu'ils connaissent. On l'a vécu, nous, dans nos propres négociations de conditions de travail quand on avait les gens, en disant : Écoutez, nous, c'est Toronto qui détermine nos règles du jeu. Metro, parce que Metro a... Quand il s'est enlevé l'accent aigu, Metro a décidé de faire la même chose. IGA à Stellarton, en Nouvelle-Écosse, fait la même chose. Alors, je vois mal comment la question des conditions de travail ou la capacité ou pas de payer des fermes québécoises empêcherait un droit des travailleurs, qu'ils négocient.

Pensez-vous que les conditions de travail dans Les Crevettes Marinard ou les crevettes du Bas-Saint-Laurent, c'est les conditions de travail que vous allez retrouver dans la fonction publique québécoise? Pas du tout. C'est celles que le marché est capable de payer. Puis, quand il n'est pas capable de payer, les gens, c'est le salaire minimum. Il y a des entreprises syndiquées... Je vais vous donner un exemple. On pense souvent que la syndicalisation, ce n'est que des grandes entreprises. À la CSN, 80 % de nos syndicats ont moins de 100 membres, et la moitié ont moins de 50 membres. C'est des PME. C'est des PME, les syndicats chez nous. Alors, ce n'est pas des grandes entreprises industrielles riches et puissantes.

Et, sur Fraser, mon collègue aimerait amener une précision par rapport à la décision de la Cour suprême.

Le Président (M. Cousineau) : M. le ministre a quelque chose à...

Une voix : Oui. Bien sûr.

M. Hamad : Je comprends... Parce que vous me donnez l'exemple des crevettes, vous dites : C'est plus petit. Aujourd'hui, on est encore dans le plus petit, plus petit, là. On est dans une ferme de deux employés continus et on est dans une petite, petite, petite entreprise. Les chiffres que nous avons ou qui ont été donnés peut-être ne sont pas bons. La moyenne de chiffre d'affaires, c'est 170 000 \$. On a 60 % du chiffre, 170 000 \$, c'est des salaires. On est vraiment dans la microentreprise. On peut l'appeler micro, mais... pas micro mais petite. Et donc là on n'est pas dans les crevettes, on est plus dans les maraîchers petits, et on sait que ces gens-là...

Est-ce que vous pensez... Êtes-vous d'accord que ce qu'on vise, dans le projet de loi, c'est vraiment, vraiment un marché unique, c'est un marché vulnérable et délicat par rapport à d'autres types d'industrie?

Le Président (M. Cousineau) : M. Lortie.

Une voix : ...

Le Président (M. Cousineau) : Oui, M. Lévesque.

M. Lévesque (Éric) : Oui. Parce que, si vous le permettez, sur Fraser, il y a peut-être quelques nuances à apporter. Bien qu'il soit vrai que la cour constitutionnalise ou déclare constitutionnelle une partie de cette loi ontarienne, il faut prendre en considération que le tribunal s'est livré à un examen fort limité, portant sur la négociation, et n'avait pas à donner une réponse ou à questionner le traitement que réservait cette loi ou... qu'on réservait à la liberté syndicale ou au droit d'association dans son ensemble. Donc, la question posée portait exclusivement sur cette liberté de négociation et l'examen de certaines clauses.

Par ailleurs, il faut aussi tenir compte qu'on est tributaires des faits. On se souviendra que, dans cet arrêt, la cour mentionne qu'au simple examen de certaines dispositions portant sur la négociation — et je le mets entre guillemets — ça ne pose pas problème, mais cependant à l'exercice peut-être que ça en posera. La cour laisse quand même une porte ouverte.

Ici, ce qui semble questionnable, au-delà de l'aspect de liberté de négociation, c'est le traitement qui est réservé à la liberté syndicale et au droit d'association dans son ensemble. M. Lortie a fait référence à trois aspects fondamentaux qui sont reconnus en droit international : la reconnaissance véritable d'une association, la liberté de négociation avec des mécanismes qui permettent un aboutissement à cette négociation — et ultimement ce sera la conclusion d'une convention collective — et, qu'on le veuille ou qu'on ne le veuille pas, le droit international le reconnaît, l'existence véritable du droit de grève pour assurer un levier, pour permettre un aboutissement véritable à cette négociation, soit la conclusion d'une convention collective.

Et, en terminant, ce que j'aimerais ajouter, c'est qu'après cet arrêt Fraser l'OIT, du moins via un comité d'examen de plaintes, en est arrivée à certaines conclusions et a mentionné... Mais ça m'apparaît assez important, puisque, là, c'est des organismes internationaux qui, malgré un arrêt de la Cour suprême, viennent nous dire essentiellement ceci : «...le comité demeure d'avis que l'absence de mécanisme expressément cité de promotion de [...] négociation collective destiné aux travailleurs agricoles constitue un obstacle...»

Le Président (M. Cousineau) : M. Lévesque, M. Lévesque, pour permettre un plus grand nombre de questions, il faudrait raccourcir les réponses. Alors, nous n'avons que 50 minutes, alors je vous demanderais d'essayer de concentrer un petit peu les réponses pour que ce soit plus court.

M. Lévesque (Éric) : Elle se voulait courte, j'en suis fort désolé.

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

M. Hamad : Vous pouvez parler de l'OIT, vous pouvez parler... La situation actuelle, telle qu'elle est en Ontario, la loi a été adoptée en 2002, il y a une décision de la Cour suprême. La loi n'est plus contestée en Ontario malgré que cette loi-là, elle couvre plus large. Et, si les syndicats en Ontario, vous ne trouvez pas que la loi est bonne, là, dites-moi pourquoi qu'il n'y a pas beaucoup de plaintes sur la loi en Ontario. Là, je comprends, là, on s'en va à l'international. On va revenir chez nous, là. Chez nous, là, en Ontario, il n'y a pas beaucoup de plaintes en vertu du régime ontarien. Alors, si ce régime-là, il est tellement mauvais pour les travailleurs, tellement... je pense que les syndicats, comme devoir, prendront la responsabilité de faire des plaintes puis contester, mais il n'y en a pas.

Est-ce que vous pensez qu'il y a beaucoup de plaintes en Ontario actuellement? Est-ce que ça va mal dans cette loi-là en Ontario actuellement? C'est juste ça que je veux savoir.

Le Président (M. Cousineau) : Alors, Mme Pineau.

Mme Pineau (Anne) : Bien, on l'a vu tout à l'heure avec les intervenants du TUAC, elle n'a pas permis la négociation d'une convention collective, elle n'a pas permis d'établir un contrat collectif de travail. Et c'est là tout le problème que pose aussi le projet de loi n° 8, il ne permettra pas d'établir un contrat collectif de travail. Et, si tant est qu'il le permettait, quel statut aurait ce contrat-là? Parce que, n'étant pas une convention collective au sens du code, il serait pratiquement impossible de le mettre en oeuvre, il n'y a pas de mécanisme de règlement de griefs. Et toute la difficulté est là, M. le ministre. Et, pour les 50 ans du code, nous, nous estimons qu'il faut en finir avec cette discrimination-là particulière aux travailleurs agricoles au Québec.

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

• (16 h 30) •

M. Hamad : Mais je reviens, là... On dit qu'on n'y permet pas... Oui, c'est vrai, il ne le permet pas. Mais moi, je vous pose la question. Il n'y a pas eu de plainte. Si ça ne marchait pas, là... Mettons ils ne le permettraient pas, puis ça causait des gros problèmes, les travailleurs sont maltraités. Il y a quelqu'un qui va déposer une plainte pour dire que ça ne marche pas.

Est-ce que vous pouvez me dire qu'il y a eu des plaintes à l'Ontario sur cette loi-là? Puis, s'il y en a eu, des plaintes, il y en a combien?

Le Président (M. Cousineau) : M. Lortie.

M. Lortie (Jean) : Oui, rapidement. Des plaintes, ça prend du courage puis ça prend des ressources pour déposer ça, ça prend une structure pour supporter par des ressources conseil. Vous ne pouvez pas imaginer. Un travailleur pas syndiqué, au Québec, qui s'en va à la Commission des normes du travail, il s'engage pour un chemin de Damas incroyable. C'est tout... Quand on a un recours de quelque façon que ce soit, quand vous vous engagez, vous êtes seul, vous n'avez pas d'outil. Alors, c'est sûr qu'il n'y en aura jamais beaucoup, de plaintes. Dans un milieu de travail non syndiqué, c'est sûr que vous n'aurez pas beaucoup de griefs. C'est la porte, ce n'est pas compliqué, c'est la porte. C'est la Commission des normes du travail.

Alors, l'équation est facile. Il n'y en aura pas en Ontario, parce que les gens ont abandonné en disant : On n'a pas reconnu aux syndicats le droit d'exister. Bien, on lève les bras puis, bon, on attend d'autre chose. Alors, c'est la même chose qui va arriver au Québec.

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

M. Hamad : M. le Président, je suis surpris d'un vice-président à la CSN qui dit que, si vous n'êtes pas syndiqué, vous ne pouvez pas faire des plaintes à la Commission des normes du travail. La Commission des normes du travail, il y en a plein, de plaintes de personnes qui ne sont pas représentées par un syndicat, mais ils ont le plein droit de le faire, la plainte. Et il y en a, des plaintes, il y en a.

M. Lortie (Jean) : C'est ce que j'ai dit, M. le ministre. J'ai dit : Ça vous prend du courage puis un chemin de Damas pour passer à travers. Ça vous prend de l'argent, un avocat.

M. Hamad : Bien, en tout cas, il y en a plein qui ont du courage, ce n'est pas une ou deux.

M. Lortie (Jean) : Bien, il faut qu'ils se débrouillent, ils ont des moyens... Nous, on syndique des gens... ou on aide des gens par notre contentieux, des gens qui sont coincés, qui n'ont pas les ressources pour le faire. C'est colossal, il y a un front commun de défense... Il y a des gens, plein d'organismes qui viennent en aide à ces gens-là parce qu'ils sont démunis, ils sont démunis.

M. Hamad : Mais ça permet quand même... Notre système permet à ces gens-là courageux de faire des plaintes, et ils le font. Peut-être pas tous, mais le système permet...

Mais je reviens à ma question. Si le système de l'Ontario ne marche pas... C'est ça que je veux savoir de vous. Aidez-moi, là, à trouver l'argument qui dit que le projet de l'Ontario ne marche pas, puis il n'est pas bon, puis il y a des plaintes, puis il y a des problèmes. C'est ça que je veux savoir. Je ne vais pas aller à l'OIT, à Genève, pour savoir qu'est-ce qui se passe là-bas. Ici, chez nous, là, quel est le problème? Y a-tu un problème? Et pourtant c'est une loi encore plus sévère, là, tu sais, elle couvre tout le secteur. Pour vous, c'est une loi... elle doit être une loi beaucoup plus sévère que celle-là. Mais y a-tu des problèmes particuliers que vous avez vécus, vos collègues, les autres syndicats en Ontario qui vous disent : Écoutez, là, c'est l'exploitation des travailleurs dans tel domaine, puis ça ne marche pas, puis il y a des gros problèmes? Est-ce que vous avez pris connaissance des plaintes, des problèmes dans le système? C'est ça que je veux savoir.

Le Président (M. Cousineau) : M. Lortie, Mme Pineau.

M. Lortie (Jean) : Oui, rapidement. Le problème, c'est qu'il n'y a pas de solutions qui sont proposées pour permettre... On ne reconnaît pas une accréditation formelle avec un droit de négociation, un processus, M. le ministre. On revient toujours à cet élément-là. On fait en sorte de distinguer un régime de relations de travail avec pas de moyen pour l'exercer. Donc, c'est un régime factice. Donc, pourquoi on embarquerait dedans? Personne ne va embarquer dans ce régime-là, ils vont dire : Il est factice. Je m'expose sans les moyens que la loi me permettrait de me protéger, qui est le Code du travail, à ce moment-là. Alors, les gens ne s'exposeront pas, il n'y a aucun moyen... Ils n'ont pas d'accréditation, pas d'arbitrage de convention, pas le droit de négocier véritablement avec une conclusion. Ils ne peuvent pas aller à la Commission des relations du travail, faire décréter une convention collective par un arbitre. Ils n'ont aucun de ces outils-là. Alors, les gens plient les livres.

C'est ça, le problème de ces projets de loi là, autant en Ontario qu'au Québec. C'est qu'on ne reconnaît pas les mêmes droits qu'aux autres travailleurs.

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

M. Hamad : Il y a 1 % des travailleurs dans le secteur agricole qui sont syndiqués. Trouvez-vous... Aujourd'hui, le secteur agricole, au Québec, ça va mal? Est-ce que vous trouvez qu'il va mal actuellement? Est-ce que les travailleurs agricoles au Québec sont exploités, même s'ils ont à 99 % pas de représentation syndicale, comme vous le dites, pour les représenter, les défendre?

Le Président (M. Cousineau) : M. Lortie.

M. Lortie (Jean) : Il y a deux ans, M. le ministre, avant qu'on syndique les employés de Couche-Tard, on aurait eu la même réponse qu'il n'y avait pas de problème. Quand on a commencé à syndiquer les employés de Couche-Tard, on a découvert qu'ils avaient des problèmes de conditions de travail. Les gens n'ont pas voix au chapitre actuellement, personne ne peut parler. Ils n'ont pas voix au chapitre.

Moi, je viens de l'hôtellerie, M. le ministre. Quand je me suis syndiqué, en 1981, à l'hôtel chez nous, on n'avait pas... personne ne pensait que, dans l'hôtellerie, les conditions de travail étaient aussi épouvantables, parce qu'on n'avait pas voix au chapitre, on n'avait pas le droit de parler. On était congédiés, on était... il y avait des repréailles. Le jour...

Un syndicat, on l'a toujours dit, ça donne une colonne vertébrale à du monde de pouvoir réclamer des droits, de pouvoir se faire entendre et de pouvoir conclure des conditions de travail négociées avec un employeur, avec la capacité du marché de payer, la capacité de l'employeur de payer, parce que le monde veut garder leurs jobs. Ils n'ont pas les moyens de parler actuellement, on ne leur donne pas cette voix au chapitre. Donnez-leur-la. Vous allez voir que, dans les prochaines années, on va entendre parler du monde agricole. Les gens vont dire : Bien, on pourrait peut-être avoir un régime de retraite, on pourrait peut-être avoir des assurances. On pourrait juste se faire entendre sur des conditions de santé et sécurité au travail, il y a encore eu des cas ce matin. À tous les mois, dans l'actualité, on entend des questions à ce niveau-là.

Moi, je pense qu'un véritable droit à l'accès à la syndicalisation, pour ces travailleurs-là, leur permettrait d'avoir voix au chapitre et de se faire entendre, comme les autres travailleurs, d'ailleurs.

Le Président (M. Cousineau) : M. le ministre, il reste deux minutes.

M. Hamad : Parfait. Une question simple : Trouvez-vous que le secteur agricole, les petites fermes de moins de trois employés, est un secteur particulier, vulnérable, différent que les autres secteurs?

M. Lortie (Jean) : Ce dont je suis prêt à reconnaître, M. le ministre, c'est que, lorsque c'est une ferme familiale — le président de la FTQ l'a dit d'ailleurs un peu plus tôt cet après-midi — là on est prêts à regarder, s'il n'y a que des employés de la ferme familiale... La négociation, l'intelligence de la négociation des parties va faire en sorte qu'on va se trouver un terrain d'entente. Moi, je suis tout à fait ouvert à regarder des conditions pour permettre un véritable accès à la syndicalisation et qu'un employeur se donne des moyens, parce que beaucoup de ces fermes-là n'ont pas les moyens — puis on l'a entendu de l'UPA — d'avoir des services de ressources humaines. Ils peuvent se donner des organisations. Il y a plein de secteurs qui se sont donné des mutuelles en santé et sécurité, des mutuelles d'organisation de coûts. Ils peuvent se donner des mutuelles pour négocier les conditions de travail sur une base territoriale, régionale, sectorielle. On peut inventer des choses qui font en sorte que ces gens-là, autant les employeurs que les employés, y trouvent satisfaction, avec intelligence et pragmatisme.

Le Président (M. Cousineau) : Dernière question, M. le ministre.

M. Hamad : Oui. Pourquoi on laisse aller les fermes familiales, ne pas laisser aller une personne qui n'est pas en famille mais qui a peut-être un employé ou deux? Pourquoi, lui, il faut qu'on le traite, puis la famille, les fermes familiales, on les laisse aller?

M. Lortie (Jean) : Je ne comprends pas votre question, M. le ministre.

M. Hamad : Vous avez dit : Les fermes familiales, on va les traiter autrement...

M. Lortie (Jean) : Non, non, c'est...

M. Hamad : ...mais, les autres, on va les syndiquer. Mais pourquoi? C'est quoi, la différence? Parce qu'ils sont en famille, eux autres, on ne les traite pas, puis ceux qui ne sont pas en famille, une personne seule, lui, on va le syndiquer. Pourquoi?

M. Lortie (Jean) : Ce n'est pas ça, M. le ministre, que j'ai dit. C'est que, s'il y a des... On va regarder la question. Si, par exemple, il y a besoin d'aménager les dispositions du Code du travail sur ces questions-là parce qu'il y a moins de trois employés, etc., il n'y a que la famille qui travaille dans le dépanneur... On a déjà ça. On a des dépanneurs où ce n'est que la famille qui travaille, etc., et on l'a syndiqué parce qu'il y avait un ou deux employés, c'est arrivé. Et on a regardé les conditions, comment la famille travaille. Dans les marchés d'alimentation, actuellement, c'est déjà prévu, les membres de la famille travaillent avant les employés. C'est tout conventionné puis c'est à la grande satisfaction des parties. Alors, c'est possible de trouver des aménagements.

Le Président (M. Cousineau) : Merci, M. Lortie. Le bloc est terminé. Nous allons passer au deuxième bloc de 15 minutes pour un député de l'opposition officielle. M. le député de Berthier.

M. Villeneuve : Merci, M. le Président. Alors, bonjour, madame. Bonjour, messieurs. Encore une fois, je l'ai dit tantôt et je le répète, c'est des échanges qui sont fort instructifs.

Dans votre mémoire... Et, pour le bénéfice des gens qui nous écoutent, je vais le lire quand même, le paragraphe, là, une partie du paragraphe, et ça va comme suit : «Le projet de loi abroge [le] 21.5 du Code du travail — donc l'article 21,

alinéa cinq du Code du travail. L'exception relative aux travailleurs agricoles est malgré tout maintenue, et même scandaleusement étendue. En effet, le régime d'exception, autrefois limité aux personnes employées à l'exploitation d'une ferme, s'étend à toute "exploitation agricole", à savoir une entreprise qui est exploitée par un producteur au sens de la Loi sur les producteurs agricoles et qui emploie moins de trois salariés de façon ordinaire et continue. Or, la Loi sur les producteurs agricoles — des productions agricoles, pardon — définit le producteur agricole comme une "personne engagée dans la production de tout produit de l'agriculture, de l'horticulture, de l'aviculture, de l'élevage ou de la forêt, à l'état brut ou transformé partiellement ou entièrement par le producteur ou pour lui, les breuvages ou autres produits d'alimentation en provenant; le produit de l'aquaculture est assimilé à un produit agricole".»

Est-ce que je dois comprendre que ce que vous êtes en train de nous dire là, c'est que le projet de loi n° 8 — et il y a des gens qui vont l'apprendre peut-être aujourd'hui, là — viendrait les empêcher, justement, de pouvoir avoir accès au droit à l'accréditation?

M. Lortie (Jean) : Mme Pineau va répondre.

Le Président (M. Cousineau) : Mme Pineau.

Mme Pineau (Anne) : Oui?

Le Président (M. Cousineau) : Oui, Mme Pineau.

• (16 h 40) •

Mme Pineau (Anne) : Oui, merci. Écoutez, pour nous, effectivement, passer de la notion d'employé de ferme à la notion de producteur agricole, avec la définition qu'on donne aux produits agricoles comme incluant notamment l'aquaculture, c'est nécessairement étendre et de beaucoup le sens donné au départ à la notion de ferme. Et, ne serait-ce qu'au niveau de la loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction, la CRT a déjà eu à se prononcer sur le sens du mot «ferme» et elle n'y voit que les produits qui relèvent de l'élevage ou de la culture mais non pas tout ce qui concerne la transformation. On est à un autre stade ici, là, quand on parle de transformation.

Or, ici, là, on parle de tout produit de l'agriculture, de l'horticulture, de l'aviculture ou de la forêt, à l'état brut ou transformé partiellement ou entièrement par le producteur, et incluant, là, les breuvages. Alors, pour nous, effectivement, il y a ici une extension, on passe d'une notion beaucoup plus : La ferme, ce que je fais pousser, ce que j'élève, à un secteur beaucoup plus large. Et nous sommes scandalisés par ça, par cette définition-là si large, d'autant qu'il s'agit d'exclure des gens du bénéfice du Code du travail et du droit de la négociation collective.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Berthier.

M. Villeneuve : Honnêtement, je ne sais si votre lecture est la bonne. On aura l'occasion de pousser le questionnaire plus à fond pour avoir une réponse. Mais, étant donné que vous avez eu cette lecture-là, avez-vous regardé, si jamais elle s'avérait exacte... Est-ce que vous avez regardé on parle de combien de personnes qui pourraient, du jour au lendemain, perdre ce droit-là à l'accréditation? Est-ce que vous avez des chiffres? Est-ce que vous avez des éléments, là, statistiques en main ou pas ou...

M. Lortie (Jean) : Rapidement vous dire qu'en tête j'ai déjà à peu près cinq à 10 syndicats qui peuvent être sous cette... Les fermes avicoles, les couvoirs avicoles, l'exploitation de la crevette. On a des syndicats forestiers, je pense, en Abitibi, comme CSN, dans une de nos fédérations. Alors, rapidement, là, je n'ai pas fait de statistique et je n'ai pas regardé, mais, dans les milieux de travail que je connais, qui sont dans une de nos fédérations, à la CSN, il y a des syndicats qui sont couverts, si on fait cette lecture. Nous, la lecture qu'on fait de cette extension à la production, ça nous inquiète, effectivement.

M. Villeneuve : D'accord.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Berthier.

M. Villeneuve : Alors, si vous voulez bien, M. le Président, je laisserais la parole à mon collègue. Vous pouvez lui laisser la parole.

Le Président (M. Cousineau) : Oui. M. le député de Rimouski.

M. LeBel : Oui, bonjour. Je vais relancer une question que j'ai posée tantôt aux gens de l'UPA, juste pour savoir comment ça marche. Dans le projet de loi, on donne quand même aux travailleurs la possibilité de s'organiser par une association, qui n'est pas accréditée, là, mais on parle quand même d'une organisation. On prend un cas, là. Ces gens-là se rencontrent, les travailleurs se rencontrent, puis ils disent : Bon, il y a une situation qui ne fonctionne pas. Ça fait que, selon le projet de loi, ils ont le choix : ils peuvent aller parler au producteur, au propriétaire de l'entreprise, ou ils peuvent lui écrire. C'est ça que dit le projet de loi. Le producteur, lui, son devoir, c'est de l'écouter ou de lire la lettre.

Après ça, qu'est-ce qui se passe? Mettons que les travailleurs sont contents de la réponse puis... c'est bien correct, mais, s'ils ne sont pas contents de la réponse, c'est quoi, là... Qu'est-ce qui arrive après ça? Qu'est-ce qu'on fait?

Selon, tantôt, l'UPA, on disait que le fardeau de la preuve était sur le dos du producteur, il fallait absolument qu'il donne une réponse. J'essaie de voir comment... Est-ce que c'est votre lecture? Qu'est-ce qui se passe après? C'est quoi, les... Où peuvent se virer les travailleurs?

M. Lortie (Jean) : Évidemment, l'employeur va devoir les écouter de bonne foi, c'est prévu dans le projet de loi.

M. LeBel : Tout le monde est sur la bonne foi.

M. Lortie (Jean) : Donc, la bonne foi, bien alors on verra qu'est-ce que c'est que la bonne foi. C'est clair qu'il va y avoir des décisions à un moment donné. Les gens vont... L'association, si elle peut, va aller quelque part demander d'interpréter ce que c'est qu'une bonne foi et interpréter comment...

Alors, évidemment, le conseil qu'on va donner au producteur, c'est d'écouter attentivement ce qu'on lui dit, mais il n'y a pas de suite ou d'effet. Il n'a pas l'obligation de dire : Dans les six mois... ou, par exemple : Il y aura un processus d'arbitrage, etc. Il n'a aucune obligation par la suite, ça se termine là. S'il va devant la CRT ou devant quelque tribunal administratif et dit : J'ai été de bonne foi, voici la preuve, je les ai rencontrés dans tel local que j'ai, qui est mon bureau administratif, je les ai écoutés pendant deux heures, ils m'ont remis un document, et je leur ai répondu par écrit, bien ça va arrêter là. Ce n'est pas un véritable droit à la négociation. Il les a entendus très respectueusement, ce qui est probablement le cas, puis il va dire : Je ne donne pas suite à vos demandes parce que je ne peux pas lui donner suite, point. Je n'ai pas les moyens, ou je n'ai pas les conditions, ou je ne peux pas donner un congé de ceci et cela. Je ne peux pas augmenter les salaires, etc., je ne peux pas donner suite. Et il n'a pas été de mauvaise foi en répondant ça.

Bon là, maintenant, un jour, est-ce qu'on va pouvoir dire : Oui, mais est-ce qu'il a fait la démonstration qu'il ne pouvait pas? Est-ce qu'il a mis sur la table des données factuelles? Est-ce qu'il... On n'est pas rendus là. Ce n'est pas prévu, ça, il n'y a rien de prévu.

Quand on est dans un processus de négociation de bonne foi, et le Code du travail est très clair là-dessus, les parties, on peut déposer des plaintes de négociation de mauvaise foi contre un employeur, on peut demander l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur. Il y a toute une série de mécanismes, dans le Code du travail, qui permettent justement qu'il y ait une suite à ce qui a été fait par les parties. Et, dans le cas d'une première convention collective, la ministre... le ministre, par contre, excusez-moi, le ministre peut ordonner l'arbitrage d'une première convention collective avec des paramètres qui sont très connus, très clairs. Le corridor est très mince à ce niveau-là, mais il y a une suite toujours.

Dans ce cas-là, il n'y en a pas. Il l'a écouté de très bonne foi, puis là il va dire : Écoutez, non, je ne donne pas suite à vos demandes. Et les travailleurs ont à décider, avec le peu de moyens... Parce qu'ils n'ont pas non plus de précompte obligatoire, donc pas de ressources disponibles, à moins, là, qu'elles et ils contribuent et décident de se donner ensemble... Avec les conditions de travail qu'ils ont déjà, ils ont peu ce moyen-là. Vont-ils pouvoir s'associer à une organisation, s'affilier? Ce n'est pas clair, tout ça, ce n'est pas clair.

M. LeBel : Puis est-ce qu'ils sont protégés, les travailleurs? Est-ce que... On jase. Les travailleurs, ils font une plainte, verbalement ou par écrit. Le producteur dit : Moi, j'ai été de bonne foi, mais là ça... On peut-u penser que le travailleur, l'été prochain, il ne reviendra pas? Est-ce qu'on peut penser que... Est-ce qu'il est protégé, s'il ose faire ça?

Parce que ce matin j'entendais... les producteurs étaient ouverts un peu à ça. Il dit : Ça se peut, des fois... Il y en a un qui nous a dit : Ça se peut, des fois, que ça pourrait permettre aux gens qui sont un peu plus gênés de venir défendre leurs affaires. Puis vous aviez raison, tantôt, quand vous parliez de courage. Moi, je crois à ça, là. S'organiser, ça donne un peu de courage.

Mais, s'ils ne sont pas protégés, si tu vas dénoncer puis après... Est-ce que, dans le cas du projet de loi, les travailleurs sont protégés s'ils font des...

Le Président (M. Cousineau) : Mme Pineau.

Mme Pineau (Anne) : Oui, merci. Écoutez, la première section du chapitre I s'applique, là. Tout le champ jusqu'à l'article 19, les pratiques déloyales, qu'on appelle, les mesures de congédiement pour activité syndicale, tout ça, ce n'est pas exclu. L'exclusion commence à 20.1. Tous les autres articles du code, à peu près, sont exclus.

Donc, il y a éventuellement des protections. Par contre, sur la question du droit de retour l'année suivante, ça, c'est une question qui en général doit être conventionnée, à moins qu'on puisse bénéficier d'un deux ans de service continu en vertu de la loi des normes. Et ce dont il a beaucoup été question cette journée-ci, c'est le fait que des travailleurs migrants ne se plaignent pas de ne pas être rappelés l'année suivante, et ça, c'est clair que le projet de loi n'apporte aucune réelle solution à ce problème-là dans la mesure où on ne peut pas négocier un droit de rappel au travail, un respect de l'ancienneté, des trucs comme ça.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Rimouski.

M. LeBel : Moi, ce que je comprends, depuis ce matin, par exemple, et je pense qu'il faut quand même convenir de ça : on parle d'un secteur économique qui est assez particulier. C'est des fermes familiales souvent mais... Puis souvent ça devient une grande famille, les travailleurs autant Québécois qu'étrangers qui viennent, puis effectivement très souvent il y a un bon dialogue entre les travailleurs puis les producteurs qui... Ni l'un ni l'autre n'a intérêt à tout faire dérapier. Puis ces gens-là se parlent, puis ils sont de bonne foi, puis... Ça fait que c'est un secteur qu'il ne faut pas

comme... qu'il faut continuer à protéger, là. C'est des fruits, des légumes, des... qui font la fierté du Québec, qu'on est contents de voir partout. C'est un secteur économique qu'on veut voir progresser, puis on veut leur donner des outils.

Mais là il y a une crainte, là, on le sent, il y a une crainte que la syndicalisation ou l'organisation peut mettre à mal cette entreprise-là qui fonctionne en bon père de famille pour l'instant. Je pense que c'est ça, il faut trouver la façon... Moi, je pense... Moi, je crois à la syndicalisation des travailleurs. Je pense que c'est un acquis social, au Québec, qu'il ne faut pas remettre en question. Mais comment on peut faire ça tout en préservant ce secteur économique puis la bonne entente qu'il semble y avoir dans plusieurs entreprises? Comment on peut faire pour tenir ça? Parce qu'aussi les travailleurs étrangers qui viennent ici, effectivement, sont contents de venir. Souvent, ils trouvent leur famille ici, ils trouvent un travail qui, pour eux autres, est valorisant puis leur amène des sous. Personne ne veut remettre ça en question. Ça fait que comment on peut assurer l'organisation syndicale, pas remettre ça en question, tout en préservant une stabilité à ce secteur économique là et en apaisant les craintes? Moi, j'essaie de voir comment on peut trouver la solution.

Le Président (M. Cousineau) : M. Lortie, Mme Pineau.

• (16 h 50) •

M. Lortie (Jean) : Bien, écoutez, rapidement dire : Il n'y a pas d'adéquation entre mauvais climat de travail et syndicalisation, hein? J'entends : Arrivée, la syndicalisation, ça va être mauvais. Puis le ministère du Travail pourrait... C'est plus de 95 % ou 97 % des conventions collectives au Québec qui se négocient sans conflit de travail. Ça, c'est un fait qui est là. Les gens, en général, préservent leurs conditions de travail. Ça leur donne voix au chapitre dans l'organisation du travail. Ils souhaitent travailler, gagner leur vie. Ça ne sera pas différent dans le monde agricole, ce n'est pas différent. Les gens qui souhaitent continuer à avoir des relations harmonieuses vont continuer à les avoir. C'est un outil supplémentaire qu'on donne à des gens qui sont vulnérables.

Le seul argument... Ce n'est pas de démolir la ferme familiale québécoise, bien au contraire, mais il y a des relents de langage qu'on entend depuis à matin comme si c'était un univers à part. Puis vous parlez d'un paternel, bon père de famille. Ça me fait frissonner, ce langage-là, parce que, bon père de famille, ça a donné droit à tous les abus de l'organisation du travail, en disant : L'employeur, le bon boss, le bon père de famille. Yvon Deschamps en a même fait des monologues qui sont demeurés dans l'histoire du Québec.

Ce que je vous dis, c'est : Le XXI^e siècle doit rentrer aussi dans le monde du travail, dans l'organisation du travail, dans le monde du travail... ou le monde du travail ou les relations du travail qui sont au XXI^e siècle doivent aussi rentrer dans le monde agricole québécois. C'est un secteur complet. Quand on a syndiqué les RIRTF, les ressources intermédiaires, les ressources de type familial, les ressources familiales en service de garderie, les artistes, on a organisé — puis des journalistes indépendants — des multitudes de milieux de travail qui sont atypiques, les organisations se sont organisées pour faire en sorte de s'adapter à ces réalités-là, et ça marche, il y a eu des succès dans ces secteurs-là. Et pourquoi il n'y en aurait pas dans le monde agricole?

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Berthier.

M. Villeneuve : Merci, monsieur...

Le Président (M. Cousineau) : Il reste 1 min 30 s.

M. Villeneuve : Très rapidement, dans ce cas-là. À la page 7 de votre mémoire, vous dites qu'il y a un nouveau chapitre, le chapitre V.3, qui va venir retirer... vous l'avez dit tantôt, je ne veux pas le redire, là, mais qui va venir retirer plusieurs dispositions, donc notamment priver du droit d'accréditation — on en a parlé — négociation collective. Bon. Mais je vous amène surtout à la dernière ligne, j'aimerais avoir des explications : «Ils demeurent toutefois couverts par les dispositions sur les repréailles patronales pour activités syndicales...» Pouvez-vous m'expliquer ce que ça veut dire?

M. Lortie (Jean) : À quel endroit, monsieur?

Le Président (M. Cousineau) : M. Lortie, Mme Pineau.

Mme Pineau (Anne) : Bien, en fait, c'est ce que j'ai répondu tantôt. Vous voyez les dispositions des sections II et III du chapitre II, O.K.? Alors, ça, II et III du chapitre II, là, c'est les articles 20.1 et suivants. Alors, les articles 3 à 20.0.1, eux, s'appliquent, ils ne sont pas exclus, O.K.? Donc... En tout cas, c'est la compréhension qu'on a, que ça, ça s'applique. Et là vous avez tout ce qui s'appelle congédiement pour activités syndicales, plainte d'ingérence, plainte d'entrave. C'est ça, la réponse.

M. Villeneuve : Parfait. Merci. Désolé si j'ai été...

Le Président (M. Cousineau) : Alors, merci, Mme Pineau. Merci pour cette réponse. Alors, nous passons au troisième bloc pour 10 minutes avec la députée de Mirabel pour le deuxième groupe d'opposition. Mme la députée.

Mme D'Amours : Merci. J'aimerais, M. le Président, que Mme Pineau me dise... Pour elle, une ferme qui produit, qui transforme, qui fait de la vente directe à la ferme n'est pas nécessairement une ferme familiale?

Le Président (M. Cousineau) : Mme Pineau.

Mme Pineau (Anne) : Il faut... Il y a deux notions, là. La notion de ferme... Qu'est-ce qu'une ferme? Est-ce que la ferme inclut le stade de transformation? Alors, dans le langage courant, non, et c'est notamment ce qu'une des décisions de la CRT relativement à l'application d'une autre loi, là, dit. La ferme, c'est ce qui ressort de l'élevage et aussi de la culture de produits, mais, dès qu'on rentre, par exemple, dans la production de fromage ou la transformation des biens produits par la ferme, on est à un autre stade qui ne rentre pas dans la ferme. Alors, ça, c'est une question, parce qu'ici on ne parle plus de ferme, mais on parle d'exploitation agricole, et là ça nous amène à la large définition qu'on a vue tantôt. Ça, c'est une chose. Quel est le secteur couvert? Est-ce que ça inclut, par exemple, la transformation?

La question de petite ferme familiale, alors, pour nous, là, ça, c'est le moins de trois, O.K., de façon continue. Et là... Et ce qu'on a vu ici aujourd'hui, c'est qu'on parle souvent d'entreprises qui vont avoir 120, 150 employés dans la période de production. Donc, ce ne sont pas des petites fermes, ce sont des entreprises qui ont 150, 300 — on l'a vu pour Fraisebec — 300 employés, évidemment, au moment où elles produisent, au moment de leur production intense. Mais évidemment, au Québec, avec la température, que voulez-vous, qu'on a, ces entreprises-là arrêtent un certain temps, et ce qui fait qu'automatiquement ces entreprises-là qui sont grandes basculent dans l'exclusion, échappent au code, parce que, comme elles n'ont pas trois... moins de trois employés à l'année longue parce qu'elles ferment un mois, deux mois ou qu'elles n'ont besoin que de deux personnes à une certaine période, bien elles viennent de tomber dans l'exclusion du code et elles ne... et leurs travailleurs ne peuvent pas se syndiquer, ce qui est une particularité, parce que toutes les autres entreprises saisonnières au Québec ont le droit d'être syndiquées. Et d'ailleurs le juge Davis de la Cour supérieure qui maintient la décision L'Écuyer le note, il dit : Ça place les entreprises agricoles dans une situation privilégiée par rapport aux autres entreprises saisonnières. Et il donne l'exemple du golf, il donne l'exemple de La Ronde, il donne l'exemple... Alors donc, nous, on estime que, les entreprises ici, le critère n'est pas bon, parce que c'est des grosses entreprises pour une certaine période de l'année.

Le Président (M. Cousineau) : Mme la députée de Mirabel.

Mme D'Amours : Oui, M. le Président. J'aimerais aussi entendre Mme Pineau sur... Moi, je reviens sur les fermes, là. Vous savez qu'au Québec, M. le Président, on fait de l'agrotourisme, et souvent ce n'est pas par choix, c'est par obligation. Et souvent, par des valeurs comme le vice-président de l'UPA a mentionnées tout à l'heure, il y a beaucoup de fermes au Québec qui ont choisi cette avenue-là, pour avoir des travailleurs québécois, de vendre directement leurs produits sur la ferme, qui ne sont pas nécessairement des grosses fermes mais qui par leur production très diversifiée vont être producteurs, parce que, pour faire de l'agrotourisme, il faut avoir son statut de producteur, pour avoir le droit, dans un milieu agricole, de pouvoir transformer et de pouvoir vendre leurs produits directement sur la ferme. Ils ne pourraient pas autrement, s'ils n'étaient pas producteurs agricoles, s'ils n'étaient pas reconnus producteurs agricoles, faire de l'agrotourisme dans le secteur agricole.

Donc, ces petites fermes-là qui n'ont pas des gros chiffres d'affaires, qui ont peut-être deux, trois employés ou moins, durant la saison de la récolte vont être à 30, 35 employés, alors vous les considérez comme des grandes entreprises? Je me pose la question parce que tout à l'heure on parlait... j'écoutais mon collègue dire : On parle pour les employeurs et on ne parle pas pour les employés. Il y a des employés qui connaissent leurs droits puis, j'aimerais aussi citer, il y a des employés qui connaissent leurs responsabilités. Quand ils viennent travailler sur une ferme année après année, je pense qu'il y a une façon de faire avec les employeurs qui est correcte, parce que, si ce n'était pas correct, ils ne reviendraient pas. Alors, j'ai beau essayer de chercher ce que vous dites, là, les... Vous dites qu'il y a des conditions difficiles. À part celles qu'on connaît, là, les heures de travail, la météo, pour ces petites entreprises que moi, je considère des entreprises agricoles familiales, là, quelle est... les conditions difficiles qu'on n'a pas vues, que les producteurs... que les employés sont gênés de nous dire? Quelles sont les conditions difficiles auxquelles vous avez fait face pour avoir un discours comme celui-là?

Le Président (M. Cousineau) : M. Lortie.

• (17 heures) •

M. Lortie (Jean) : Oui, c'est... Bon. Comment répondre à ça? Bien, les conditions de santé et sécurité au travail, fondamentalement, les conditions de santé et sécurité, c'est les premières. Moi, en tout cas, l'organisation qu'on a syndiquée dans le monde agricole, c'est la santé et la sécurité au travail. Le respect. Ça peut ne pas être quantifiable, mais le respect. Conditions de travail, bien sûr, les horaires, les congés. L'accès à des logements salubres, parce que maintenant... Je vous le disais, Mme la députée, un peu plus tôt. Je disais : On retrouve de plus en plus de travailleurs migrants temporaires dans les usines, et là on découvre la réalité de ces gens-là, les logements qui sont mis à leur disposition, les conditions. C'est un réveil assez brutal pour beaucoup de gens qui ne les connaissaient pas.

Mais, pour les travailleurs québécois, on peut donner l'exemple des gens qui retournent à toutes les années. Tant mieux, ça veut dire que les conditions de travail sont intéressantes. Et ça, il faut souligner ça, c'est des bons coups, et toute industrie devrait d'ailleurs faire la promotion de ces bons exemples de bonnes pratiques de gestion là. Ça fait de l'émulation pour l'industrie et ça donne des modèles à d'autres organisations. Et, quand j'étais dans l'industrie du tourisme, je le faisais, on faisait beaucoup de compétitions ou de prix annuels remis aux bonnes pratiques de gestion.

Mais les conditions de santé et sécurité, le respect, les conditions de travail et d'avoir une voix collective, de parler, avoir des gens qui parlent ensemble, qui sont protégés par ça, c'est fondamentalement ça, le droit d'association qui existe depuis un siècle. C'est d'avoir voix au chapitre dans l'organisation du travail, de pouvoir être... d'avoir des portes-parole, de parler à l'employeur, d'avoir droit à avoir voix au chapitre, de se faire entendre, et d'avoir des conditions de travail écrites. C'est ça, fondamentalement, qui est en jeu.

Le Président (M. Cousineau) : Mme la députée de Mirabel, il vous reste 2 min 30 s.

Mme D'Amours : Êtes-vous d'accord qu'une entreprise économiquement, là, non viable ou à peu près, qui est sur la corde raide, si elle arrive avec des cotisations syndicales où que l'employeur et l'employé, bon, s'entendent... Comment vont-ils rester en affaires, ces gens-là? Parce que vous dites que vous allez vous asseoir pour négocier avec des gens, vous allez prendre des ententes, mais, si au départ... Parce qu'il faut toujours regarder ça sur cinq ans, là, une entreprise agricole. Comment vous allez faire pour négocier avec l'employeur sur les conditions de travail, et les conditions salariales, et le fonds de pension que vous parlez? Si l'employé, chez nous, est sur une entreprise de quatre à six mois, revient à chaque année, c'est un choix qu'il fait, parce qu'il doit peut-être travailler ailleurs. C'est peut-être un travail saisonnier, chez nous, temps partiel, un revenu supplémentaire. Comment allez-vous faire en sorte de négocier avec un employeur qui ne peut pas donner d'augmentation ou à peu près à une masse salariale importante? Comment allez-vous... Quels sont les avantages d'un employé si l'employeur ne pourra pas lui donner du 8 à 5? Parce que, si, dans l'après-midi, à 2 heures, il fait 32° puis 34°, c'est peut-être mieux qu'on commence à 6 heures le matin. Mais, si la convention collective dit : C'est de 8 à 5, on fait quoi? Le salaire, ça va être quoi s'il n'y a pas de revenus?

Le Président (M. Cousineau) : Alors, une minute pour répondre, monsieur.

M. Lortie (Jean) : Ça se négocie au quotidien. Ce que vous dites là, les horaires de travail, l'employeur et le syndicat s'assoient : À quelle heure que... Je donnais l'exemple des crevettes. Quand les bateaux arrivent dans la nuit, il faut que les employés soient là au quai de déchargement. Les crevettes sont fraîches, il faut qu'elles rentrent dans l'usine. C'est tout... C'est prévu, ça. Le monde travaille 12 heures de suite. Des fois, ils travaillent sept jours 12 heures, ils ont une journée de congé ou deux journées de congé. Tout ça, ça existe déjà dans la vraie vie.

Et si, mettons... Le rappel au travail l'année suivante, des fois c'est seulement ça. Dans les usines de pêche de morue en Gaspésie — avant, quand il y avait de la morue — c'était la seule bataille que les gens faisaient, c'est d'être rappelés au travail l'année d'après. Ils n'en demandaient pas, de salaire.

Le Président (M. Cousineau) : Alors, merci. Merci, M. Lortie. Merci, Mme Pineau. Merci, M. Lévesque.

Alors, je suspends pour quelques instants les travaux et j'invite les gens du Conseil du patronat de s'avancer pour l'autre présentation.

(Suspension de la séance à 17 h 3)

(Reprise à 17 h 6)

Le Président (M. Cousineau) : Alors, s'il vous plaît, nous reprenons nos travaux. Je souhaite la bienvenue... Oh! juste avant, ça va me prendre un consentement, s'il vous plaît, parce que nous risquons de déborder un petit peu 18 heures, de cinq minutes à peu près, là. Consentement? Consentement. D'accord.

Alors, je souhaite la bienvenue aux membres du Conseil du patronat du Québec. Je vous invite à présenter... à faire votre exposé. Vous avez 10 minutes pour faire votre exposé, et il y aura 50 minutes de questions de la part des parlementaires. À vous la parole, monsieur. Vous pouvez vous présenter pour fins d'enregistrement.

Conseil du patronat du Québec (CPQ)

M. Lamy (Guy-François) : Bien sûr. Bonne fin de journée, M. le Président, tous les membres de la commission. Mon nom est Guy-François Lamy, je suis le directeur des affaires juridiques du Conseil du patronat du Québec. Donc, au sein du Conseil du patronat, je suis responsable de tous les dossiers qui touchent notamment l'application des lois du travail, notamment l'application des normes internationales du travail, également, au sein de la représentation patronale. Et, bien, je vous remercie de nous avoir invités à cette consultation publique, je vous remercie de m'accueillir aujourd'hui. Je sais que je suis votre dernier intervenant, je sais que vous avez eu une longue journée. J'espère que nos échanges pourront être à la hauteur de ce que vous pouvez mériter à la fin d'une journée.

Le Conseil du patronat, évidemment, comme vous le savez, n'est pas une organisation d'employeurs agricoles, le Conseil du patronat, évidemment, représente la très vaste majorité des employeurs québécois. En fait, à travers nos associations sectorielles, puisque nous sommes d'abord une confédération d'associations sectorielles... à travers nos associations sectorielles, c'est plus de 75 000 employeurs que le Conseil du patronat représente, à travers ses différentes instances. Et une de nos principales préoccupations, si ce n'est pas notre première préoccupation, au Conseil du patronat, c'est de travailler à la prospérité du Québec. C'est de s'assurer que les employeurs québécois disposent des meilleures conditions pour prospérer et, ce faisant, que les salariés pourront aussi en bénéficier.

Et, pour atteindre cet objectif-là, une de nos principales préoccupations, une de nos priorités, c'est de faire en sorte que nous disposions d'un cadre réglementaire basé sur les principes de la réglementation intelligente. Vous nous avez peut-être déjà entendus répéter ce discours-là, vous expliquer ce en quoi constitue la réglementation intelligente. Je me permets, puisque je n'ai que quelques minutes, de vous le résumer très simplement en disant que c'est une réglementation — ou une législation, dans le cas qui nous intéresse ici — qui est axée sur les objectifs plutôt que sur les moyens pour les atteindre. Et le projet de loi que nous regardons aujourd'hui est un excellent exemple de réglementation intelligente, et c'est pourquoi le Conseil du patronat l'appuie.

• (17 h 10) •

Pourquoi ce projet de loi est-il un excellent exemple de réglementation intelligente? Eh bien, parce qu'il constitue un juste équilibre entre le droit fondamental des salariés de se regrouper pour exercer leur liberté d'association, qui est constitutionnellement garantie, et la réalité de cette industrie particulière... la réalité particulière de cette industrie, je devrais plutôt dire, qu'est l'industrie agricole. Et qu'est-ce qu'on vient dire ici, dans ce projet de loi là, et pourquoi je dis que c'est ciblé sur les objectifs plutôt que sur les moyens? C'est qu'on vient exposer dans le projet de loi des mesures, pour les employeurs et les salariés, pour permettre la discussion, pour permettre cet échange-là qui est garanti constitutionnellement en application de la liberté d'association tout en respectant les caractéristiques du milieu, en n'imposant pas un régime procédural rigide pour atteindre cet objectif-là.

Parce qu'il y a une autre chose qu'il est important de souligner, c'est une autre observation à laquelle je tiens aujourd'hui. C'est qu'on entend beaucoup discuter, en trame de fond de tous les débats qui ont cours dans ce dossier-là — ce matin, j'écoutais la télé, avant de m'en venir — et que j'ai entendu dans les temps d'attente que j'avais avant de passer ici... On discute beaucoup des conditions de travail des salariés agricoles, mais je pense qu'il est important de ramener aussi à l'essentiel que le Code du travail, ce n'est pas une loi qui traite de conditions de travail. Ce n'est pas un vrai code du travail qui codifierait l'ensemble des dispositions en matière de travail, c'est plutôt une loi de procédure en matière de relations de travail, c'est un système procédural. Alors, on va prévoir comment l'accréditation peut être obtenue par une association, comment la négociation peut se conduire, qu'est-ce qui se passe avec le régime d'arbitrage, de règlement des différends, etc. Tout ça, c'est procédural. Les conditions de travail, elles ne sont pas discutées par le Code du travail. Le Code du travail vise à encadrer la façon de discuter des conditions de travail.

Dans le régime législatif, les conditions de travail, elles, elles sont prévues par une série d'autres lois, on en a discuté plus tôt aujourd'hui, la Loi sur les normes du travail, la Loi sur la santé et la sécurité du travail par exemple. On peut même pousser ça plus loin avec la Charte des droits et libertés de la personne, on peut parler de la Loi sur l'équité salariale. Ce sont toutes des lois en matière de travail qui traitent de conditions de travail. Le Code du travail, lui, non. Le Code du travail est une loi procédurale.

Et ce qu'on vient dire ici, c'est qu'on a une industrie pour qui cette procédure-là est excessivement lourde, et difficile à appliquer, et peut même avoir des effets néfastes si on devait l'appliquer, si on devait lui imposer cette procédure-là. Alors, l'arbitrage, sans jeu de mots, l'arbitrage qu'on fait ici, dans le projet de loi, c'est qu'on vient prévoir une mécanique plus souple où on dit au milieu : Voilà, vous avez un milieu particulier, vous avez des considérations qui sont inhérentes pratiquement uniquement à votre industrie, là... Quand on parle des aléas de la nature, quand on parle de la météo, quand on parle du fait qu'on travaille avec des produits vivants, il n'y a pas beaucoup d'autres industries, même dans le saisonnier, là, même... Un centre de ski ou un terrain de golf a peut-être les aléas de la météo mais n'a pas à transiger, si je peux me permettre, avec du vivant. Alors, on vient leur dire : Vous avez toute cette pression naturelle là sur votre industrie; nous vous laissons donc le soin de respecter les moyens... de prendre les moyens nécessaires pour atteindre l'objectif que nous vous imposons, par contre, qui est de vous assurer de pouvoir discuter en toute bonne foi avec vos salariés sur leurs conditions de travail et sur les représentations qu'ils ont à faire.

Et ça, je pense que c'est un autre élément qu'il ne faut pas éluder, la bonne foi, parce qu'on beaucoup entendu aussi, dans le discours critique à l'égard du projet de loi, que ce projet de loi là, dans le fond, était un peu une mascarade parce que l'employeur n'avait qu'à tenir compte des représentations des salariés et simplement dire : Non, merci, et c'est terminé. Bien, l'enjeu ici est aussi dans cette direction-là, à l'égard de l'exercice de la bonne foi, parce qu'il y a un organisme qui est responsable de le contrôler, il y a un organisme qui est responsable de l'appliquer. Et la bonne foi, ce n'est pas un nouveau concept en droit. La bonne foi, en droit civil, existe depuis des siècles, et il y a eu un développement. Et on sait que la bonne foi, ce n'est pas nécessairement seulement d'écouter et de hocher de la tête. La bonne foi, c'est d'être actif. La bonne foi, c'est d'avoir un certain caractère de sincérité dans l'étude qu'on fait des demandes qui nous sont faites, dans ce cas-ci.

Alors, c'est pour ça que je vous dis : Ce projet de loi là est intéressant, parce qu'il est une des premières matérialisations, en fait, de réglementation intelligente en matière de relations de travail. Et c'est pourquoi nous concluons d'ailleurs notre mémoire en disant que c'est un esprit qui devrait d'ailleurs animer les parlementaires, le ministre du Travail à l'égard d'autres secteurs en matière de relations de travail, parce que chaque industrie a ses particularités — disons qu'on a un exemple très frappant d'une industrie qui a ses particularités ici — et donc il y a un intérêt pour les employeurs de façon plus large à ce que ce soit respecté.

Et finalement une dernière observation que j'aimerais faire, c'est celle sur le dialogue social. Le dialogue social, la culture du dialogue social est intégrée au Québec, je dirais, depuis 1964 particulièrement, depuis la création du Code du travail, on a bien intégré une culture de dialogue social. Ça a commencé par, évidemment, le système politique qui, par un exercice comme celui qu'on fait aujourd'hui, consulte ses parties prenantes, et ce qu'on observe, c'est que ça s'est intégré à l'intérieur des entreprises et des organisations. Et, qu'on soit dans une entreprise syndiquée ou non, aujourd'hui on assiste à ce réflexe, je vous dirais, naturel de la part de l'employeur de consulter ses parties prenantes. Dans les plus grosses organisations, ça s'intègre dans un principe de responsabilité sociale, de saine gestion des ressources humaines, et, dans les plus petites, ça s'intègre par une volonté de bien gérer, une volonté très sincère d'être un bon employeur. Et ce que le projet de loi vient proposer ici, dans le fond, c'est aussi une forme de codification de dialogue social où on vient, dans le fond, expliquer comment on doit faire pour entamer cette discussion-là et y poser certaines balises pour s'assurer effectivement qu'elle ait lieu.

Alors, ça complète mes représentations, M. le Président.

Le Président (M. Cousineau) : Alors, merci, monsieur... Le nom m'échappe. M. Lamy?

M. Hamad : Lamy.

Le Président (M. Cousineau) : Lamy. O.K., merci. Alors, nous allons passer à la période de questions. Donc, vous avez, M. le ministre, les 25 prochaines minutes pour vous adresser à M. Lamy.

M. Hamad : Merci, M. le Président. M. Lamy, bienvenue. Et je vois que vous êtes passionné, là. On sent que vous l'avez, là, vous aimez ça. C'est bien.

Je vous poserai une question simple pour commencer : Si on ne fait rien, quels sont les impacts?

M. Lamy (Guy-François) : Bien, si vous ne faites rien...

M. Hamad : Si on retire le projet de loi, quels seront les impacts?

M. Lamy (Guy-François) : Si vous retirez le projet de loi, actuellement, le Code du travail va s'appliquer intégralement aux salariés des exploitations agricoles. Alors, une exploitation agricole va se retrouver avec une requête en accréditation, par exemple, les salariés décident de se regrouper. Alors, ils vont aller... ils vont se regrouper, ils vont joindre un syndicat, ils vont déposer une requête en accréditation. La requête va être étudiée, va être reçue par la Commission des relations du travail.

Alors là, on va devoir se prononcer sur la liste de salariés couverts par l'unité de négociation — premier litige potentiel — alors qui fait vraiment partie de... qui est véritablement un salarié au sein de l'exploitation agricole ici pour être couvert par l'unité de négociation. Pourquoi? Pourquoi on veut ça? Parce qu'on veut déterminer si on a une représentativité de 50 % plus un.

Alors, si on arrive à la conclusion qu'on n'a pas une représentativité de 50 % plus un, qu'est-ce qui peut arriver? On peut se retrouver avec une représentativité de 35 % à 49 %. À ce moment-là, l'agent de relations de travail à la CRT va ordonner la tenue d'un vote. Alors là, on va devoir organiser le vote au scrutin secret pour déterminer si les salariés souhaitent ou non faire partie de cette unité de négociation là.

Supposons qu'on arrive à la conclusion qu'effectivement les salariés sont accrédités, on va ensuite passer à l'étape de la négociation collective. Alors là, on va devoir tenir une, deux, trois, quatre... et là je me mets trois petits points pour vous laisser deviner le nombre de rencontres qu'on va devoir tenir pour en arriver à la conclusion d'une convention collective, avec ce qui vient aussi avec de première négociation de convention, qui pourrait se rendre jusqu'à l'arbitrage, conciliation, médiation, potentiellement grève, potentiellement lock-out, si on n'arrive pas à s'entendre, et ultimement pour en arriver à des conditions de travail.

Et peut-être un point que je pourrais préciser aussi là-dessus, puisque j'ai dit tout à l'heure qu'on ne parlait pas de conditions de travail, mais justement la négociation collective pas plus que le régime de discussion qui est prévu, qui est proposé dans le projet de loi ici ne va proposer une garantie de succès au niveau des conditions de travail, on va toujours en demeurer à ce que l'employeur peut offrir. Alors, il ne faut pas non plus faire miroiter aux salariés des conditions extraordinaires de par le simple fait de la syndicalisation.

Par contre, une chose qui est certaine, c'est qu'on va devoir passer à travers ce processus et cette procédure-là, qui, comme je le souligne, peut être lourde pour une petite exploitation.

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

M. Hamad : Est-ce que vous connaissez bien le code de l'Ontario?

M. Lamy (Guy-François) : Une certaine connaissance du code de l'Ontario. Je ne suis pas juriste ontarien, mais...

M. Hamad : Est-ce que, selon vos connaissances, en Ontario les travailleurs sont maltraités avec la nouvelle loi de 2002?

M. Lamy (Guy-François) : Ah! vous parlez de la... Non. Bien, à ma connaissance, il n'y a pas eu de cas qui ont émané, en Ontario, de problèmes suivant cette loi-là. Et je vous suggérerais qu'avant de conclure à une catastrophe, avant de conclure à... avant d'agir législativement face à un problème, il est aussi important d'avoir des études appuyées et non pas seulement de se baser sur de l'anecdote. Alors, je me méfierais, si on vous souligne des cas problèmes en Ontario, de distinguer l'anecdote du vrai problème. Je vais être honnête avec vous, peut-être que l'anecdote peut être la puce à l'oreille qui nous amène à vouloir étudier un problème, et ensuite de ça on peut passer à une étape législative, là, mais, à ma connaissance, de ce que j'ai entendu, l'Ontario n'a pas de problème, non.

M. Hamad : M. Lortie a fait une très bonne présentation puis a amené un argument, il a dit : Vous ne pouvez pas savoir maintenant les problèmes parce qu'ils ne sont pas syndiqués, mais, lorsqu'ils seront syndiqués, vous allez voir les problèmes. C'est quoi, votre réponse à ça?

• (17 h 20) •

M. Lamy (Guy-François) : Je vous dirais qu'aujourd'hui, avec la culture du dialogue social, j'ai un peu de difficultés avec cet argument-là, parce qu'aujourd'hui on a une culture, dans les organisations, de discussion et de dialogue. Alors, généralement, les employeurs sont au courant de ce qui se passe, et généralement les salariés sont assez capables de revendiquer leurs droits. Je ne veux pas faire de la sociologie, je ne suis pas sociologue, et ce serait de la sociologie de botine, mais vous savez aussi comme moi que la génération Y, sur laquelle je suis né sur la frontière, est une génération assez revendicatrice, elle-même, et qui n'a pas peur de faire valoir ses droits.

Alors, là-dessus, c'est un argument que j'entends mais que je ne vois pas appuyé sur quoi que ce soit. J'entends qu'il est appuyé sur leur expérience, puis moi, j'ai envie de vous répondre : Écoutez, moi, j'ai une expérience, et une vision, et une compréhension qui est différente.

M. Hamad : O.K. Vous faites la distinction, dans votre présentation, que... Vous dites, là, que l'application... les conséquences... Non, c'est l'autre paragraphe, là. Vous avez mentionné que le Code du travail devait encadrer la liberté d'association et qu'il n'était donc pas question des conditions de travail, contrairement à d'autres lois d'ordre public, normes, santé et sécurité, etc. Pourriez-vous faire la distinction? C'est quoi que vous voulez dire exactement?

M. Lamy (Guy-François) : C'est-à-dire que vous avez un droit constitutionnellement garanti qui est la liberté d'association. Pour la mettre en oeuvre, cette liberté d'association là, au Québec, on a un régime général qui est prévu par le Code du travail. On a des régimes d'exception, régimes spécifiques, construction, artistes, on en a entendu parler. Même au sein du Code du travail, policiers et pompiers ont des régimes particuliers aussi. Et là on en propose un autre pour les travailleurs agricoles. C'est ce que je vous disais tout à l'heure quand je disais que c'est un régime qui est procédural, en ce sens qu'on vient expliquer comment s'articule la liberté d'association.

Alors, vous pouvez vous regrouper au sein d'un syndicat qui va être accrédité, reconnu par la Commission des relations du travail, qui ensuite de ça va être le seul agent négociateur pour vous. Ça, c'est un modèle d'exercice de la liberté d'association. Mais ce que la Cour suprême nous a dit... J'ai entendu mon confrère de la CSN un peu plus tôt, alors que j'étais dans la salle, expliquer qu'il a une vision différente et n'est pas d'accord avec la lecture que la Cour suprême a faite de la liberté d'association, mais il n'en demeure pas moins que c'est ça, l'état du droit. La liberté d'association ne donne pas... ne garantit pas l'accès à un régime aussi détaillé que ça. La liberté d'association, c'est le droit de se regrouper pour discuter de ses conditions de travail.

Et je vais même pousser ça plus loin : La liberté d'association, c'est une liberté qui va au-delà des simples relations de travail, c'est la liberté de se regrouper. Le Conseil du patronat, on bénéficie, nous aussi, de la liberté d'association, là, on est une fédération d'employeurs. Alors, ça, c'est la matérialisation.

Les conditions de travail, ensuite, au niveau législatif, sont prévues par une multitude d'autres lois qui sont spécifiques aux sujets qu'elles veulent couvrir, et elles sont d'ordre public, mais la liberté d'association et les conditions de travail, ce sont deux choses.

M. Hamad : On posait des questions pourquoi il n'y a pas plus de fraises chez Costco puis d'autres, et une des réponses que nous avons eues, c'est que vos membres, certains de vos membres, ils ont une politique d'achat à Toronto puis ils achètent ailleurs. C'est quoi, votre réponse à ça? C'est quoi que vos membres... Pourquoi vos membres achètent ailleurs, ils ont une politique d'achat ailleurs?

M. Lamy (Guy-François) : Écoutez, il faudrait poser spécifiquement la question à ces membres-là, qui sont les détaillants en alimentation, mais je peux vous dire qu'il y a une multitude de variables qui fait en sorte qu'on s'approvisionne d'une façon ou d'une autre quand on exploite un commerce, quand on est un détaillant en alimentation, par exemple. Alors, ça va être la facilité d'obtention des produits, ça va être le prix, ça va être les goûts de la clientèle. Alors, il y a une multitude de facteurs qui peuvent influencer.

Je n'ai pas l'expertise pour vous donner, par contre, un point précis, mais c'est certainement une suite de plusieurs autres... de plusieurs facteurs. Mais le prix doit en être un, j'imagine.

M. Hamad : Si on ne fait rien, est-ce que la compétitivité de notre système... Est-ce qu'il sera bon, il va être bon?

M. Lamy (Guy-François) : Il y a un lien inévitable à faire entre le facteur... le poids réglementaire qui pèse sur une entreprise et sa compétitivité. Alors, certaines entreprises, certaines industries ont une capacité d'absorption d'un fardeau réglementaire plus élevée que d'autres, bien que, pour toute entreprise, ce fardeau réglementaire là devrait être limité au minimum, comme je vous le disais en introduction.

Mais ce qu'on constate, c'est qu'à plus forte raison l'industrie agricole est une industrie qui est fragile et précaire, plus que plusieurs autres. Alors, si on lui impose un fardeau administratif et réglementaire plus élevé, ça a nécessairement un impact sur sa compétitivité.

Et là, en plus, on sait que... Vous l'avez soulevé dans le cas de l'industrie agricole, Québec et Ontario, provinces limitrophes qui sont concurrentes entre elles pour l'approvisionnement des détaillants en alimentation. Évidemment, si on sait que l'Ontario a un modèle de relations de travail qui est à ce point allégé au niveau procédural, eh bien, il est fort pertinent que le Québec ait la même chose, là, si on veut... C'est au moins un pas dans la compétitivité, même si, il faut être honnête, il y a d'autres facteurs, là.

M. Hamad : M. le Président, je pense que le député d'Argenteuil veut poser une question. Il avait hâte de la poser, sa question.

Le Président (M. Cousineau) : Oui, avec plaisir. Alors, M. le député d'Argenteuil.

M. St-Denis : Bonjour, tout le monde. M. Lamy, la CSN, tantôt, faisait état... parlait de l'OIT dans son rapport, puis tout ça, puis disait que le comité estimait que la loi ontarienne était non conforme au principe de la liberté

syndicale. J'aimerais ça vous entendre à ce sujet-là, vous avez l'air à connaître les lois pas mal. Alors, votre opinion, là, en ce qui concerne l'OIT puis par rapport aux conventions collectives ou... en lien avec le projet de loi n° 8, évidemment?

Le Président (M. Cousineau) : M. Lamy.

M. Lamy (Guy-François) : Merci. Effectivement, M. le député, j'ai une assez bonne connaissance du fonctionnement des règles internationales et de l'OIT, je suis délégué des employeurs canadiens auprès de l'Organisation internationale du travail dans le cadre de mes fonctions au Conseil du patronat. Et j'étais assis dans la salle, j'ai entendu les propos de Me Lévesque et j'ai sursauté, mais je n'ai pas été surpris, j'ai sursauté, parce que c'est un discours qui est poussé par les associations syndicales sur leur vision d'application des conventions 87 et 89 de l'OIT, mais c'est leur vision à eux. Et il y a certains comités de l'OIT qui partagent cette vision-là, mais il ne faut pas oublier que l'Organisation internationale du travail est une organisation qui est tripartite, donc employeurs, gouvernements, travailleurs, et qui fonctionne par consensus.

Il n'est nulle part écrit dans les conventions internationales du travail, sur la liberté syndicale, qu'elle donne droit, par exemple, au droit de grève, qu'elle donne droit à tout un régime procédural aussi détaillé que celui du Code du travail, ce n'est écrit nulle part. Certaines personnes ont fait une interprétation de ces conditions de travail là pour arrimer ça avec leur vision de ce qu'elles devraient être, mais cette vision-là n'a jamais été partagée par les mandants dans aucune instance tripartite de l'OIT. Je pense que c'est très important de le préciser, là. C'est une vision, c'est une position qui est tenue par certains groupes, notamment les représentants des travailleurs et certains gouvernements au sein de l'OIT, mais elle n'est pas partagée, et donc elle n'est pas encore une véritable position de l'OIT.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député d'Argenteuil, est-ce que ça va?

M. St-Denis : Bien, peut-être... Et vous nous diriez quoi comme conseil par rapport à leurs interventions?

M. Lamy (Guy-François) : Bien, je vous dirais que ce qu'ils tentent de faire, à mon avis, c'est de passer par les États membres de l'OIT pour que la législation nationale puisse pousser pour venir appuyer leur vision au niveau international, pour rendre une interprétation qui est conforme, à mon avis. Mais je vous dirais que c'est un domaine sur lequel les délégations d'employeurs... notamment en tête l'Organisation internationale des employeurs, avec laquelle je collabore et que je connais bien, est opposée.

Le Président (M. Cousineau) : Merci, M. Lamy. Rappeler aux députés du côté ministériel qu'il reste autour de 13 minutes. Alors, M. le député de Maskinongé.

M. Plante (Maskinongé) : Oui, merci, M. le Président. Donc, écoutez, M. Lamy, tantôt vous avez parlé et vous avez reconnu d'emblée le caractère distinctif des entreprises agricoles, donc, comme entreprises, oui, mais avec un côté très distinctif des autres, particulières. Et même, je vous dirais... Et depuis ce matin qu'on entend «familial», «non familial»; PME, pas PME et grosse entreprise. Tantôt, on était quasiment rendu à la multinationale, dans certains propos, là, où est-ce qu'ils disaient qu'ils ne reconnaissaient pas le caractère distinctif, ça m'a même sauté... en disant... Bon, il y en a qui disaient qu'on avait peut-être une image bucolique ou un peu passée de l'agriculture.

Pour moi qui représente une circonscription très rurale, je peux vous dire que j'ai été surpris de ces propos, puisque, pour moi, les entreprises familiales sont encore... les entreprises agricoles, excusez-moi, sont encore des entreprises familiales, mais j'aimerais savoir, de votre point de vue... J'aimerais que vous m'expliquiez plus, de votre côté, ce que vous reconnaissez comme distinctif au domaine de l'agriculture ici, au Québec, présentement.

Le Président (M. Cousineau) : M. Lamy.

• (17 h 30) •

M. Lamy (Guy-François) : Merci. Écoutez, je sais qu'il y a plusieurs personnes qui viennent de milieux, justement, agricoles, au sein de cette commission-là. Je dois faire amende honorable : ce n'est pas mon cas. Je suis un urbain... ou en fait un enfant de la banlieue, là. Alors, moi, mes légumes, je les ai toujours achetés à l'épicerie, là.

Mais ce que je comprends de l'étude que j'ai faite de ce dossier-là, préalablement à analyser ce projet de loi là, c'est que le caractère très distinctif de cette industrie-là vient du fait — et je suis d'accord avec vous, M. le député — de son caractère familial mais aussi de son caractère intrinsèquement relié à la nature. Et, en 2014, il y a de moins en moins d'industries si intrinsèquement reliées à la nature que ça. Alors, on parle un peu du tourisme, on parle un peu de ce qui est loisirs et sport, mais le mode d'opération agricole est et sera toujours lié aux aléas de la nature, et ça, c'est une force incontrôlable. Donc, dans ce contexte-là, c'est là où est cette particularité-là très, très inhérente à cette industrie-là, à mon avis, et aussi, suivant ça, dans son organisation du travail.

Vous savez, le Code du travail — et on le dit dans notre mémoire — le Code du travail est une législation qui est basée sur un modèle que j'appelle bien simplement, là, le modèle de l'usine ou du bureau, alors ce caractère de relation continue entre un salarié et un employeur au sein d'un établissement. Même s'il y a des contrats à durée déterminée, même si parfois ça peut être saisonnier, le Code du travail est basé sur, quand même, cette relation d'opération en continu, ce qui va nous permettre, quand on est en opération en continu, de pouvoir prendre du temps pour négocier une convention collective avec des délégués puis des représentants en ayant une première rencontre à telle date, une autre rencontre à telle autre date qui va se suspendre parce que, là, de part et d'autre, on doit aller vérifier ou contrôler certaines

choses et revenir par la suite. C'est là où j'entends cette relation de continuité là. Et cette relation de continuité là, elle est absente dans l'industrie agricole également. Alors, ça, c'est un autre caractère très distinctif, si je le colle spécifiquement à l'application du Code du travail ou d'une législation en relations de travail.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Maskinongé.

M. Plante (Maskinongé) : Ça va pour moi.

Le Président (M. Cousineau) : Ça va? M. le député de Huntingdon.

M. Billette : Moi, j'aurais une dernière... une seule intervention, dans mon cas, je veux dire. Des propos très intéressants. Réglementation intelligente, on en a appris beaucoup, donc c'est très intéressant.

Et vous représentez le Conseil du patronat. On a rencontré plusieurs personnes aujourd'hui, que ce soient des associations de producteurs agricoles, des fraises et framboises, l'UPA; on a rencontré des représentants, également, syndicaux. Et il y a une phrase qui m'a beaucoup... qui a attiré mon attention, qui n'a pas été dite de façon directe : souvent, on parlait beaucoup du surplus administratif que devait apporter... Et je vous entendais tantôt, je vous ai écouté. Tout le processus, à ce moment-là, je m'imaginais à la place du producteur. Le producteur, il y a quelqu'un qui nous l'a dit, c'est le V.P. Production, le V.P. Ressources humaines, le V.P. Fabrication, le V.P. Embouteillage, opérations complètes sur sa ferme, souvent assisté de son épouse... ou de son époux, si c'est l'épouse qui est propriétaire. Donc, on voit un petit peu les nombreux chapeaux qu'il doit porter au niveau de la ferme.

Si on fait le parallèle... Vous représentez des entreprises. Vous avez des petites et moyennes entreprises et des très, très petites entreprises, à ce moment-là. Je vous écoutais tantôt, là, vous parliez, là, de négocier la liste des salariés, des conventions collectives, la conciliation, la grève, le lock-out. Je suis en train de m'imaginer à la place de mon producteur qu'il vous a été démontré tantôt qu'il est le V.P. de toutes les opérations sur sa ferme, la distribution, les ventes, la production, et qui doit conjuguer également avec la température.

Et des propos qu'on entendait d'autre part disaient : C'est très simple, ce n'est pas administrativement... tant que ça. Et, nous, ce qui est important, puis c'est souvent des choses qu'on a entendues tout au long de la campagne électorale auparavant, c'est le surplus de paperasse que l'on retrouve dans nos entreprises.

Est-ce qu'il est vrai de mentionner qu'administrativement il n'y a pas un supplément, un coût supplémentaire, des demandes supplémentaires lorsqu'on arrive avec la syndicalisation dans une entreprise, surtout au niveau de la petite entreprise? Et, dans ce cas-là, on parle de trois employés permanents et continus sur une ferme.

M. Lamy (Guy-François) : La gestion d'une convention collective, et même, plus en amont, là, la gestion d'une requête en accréditation, c'est nécessairement des suivis, c'est nécessairement des formulaires, c'est nécessairement des rapports avec la Commission des relations du travail, c'est nécessairement du temps pour la négociation de la convention collective et, par la suite, la gestion des griefs dans les délais qui sont imposés soit par le code soit par la convention collective elle-même. C'est une série de procédures administratives.

C'est sûr que, quand on s'embarque dans une procédure comme le Code du travail, on s'ajoute un fardeau administratif qui va être relativement en continu au sein de l'organisation. Alors, oui, il y a cet aspect-là qui est là, qui est inévitable dans le cas d'une convention collective ou d'une accréditation syndicale.

Je vous donnerais par analogie le fait qu'au sein des employeurs qui sont syndiqués il y a généralement quelqu'un qui est dédié... au moins une personne qui est dédiée à temps plein, là, je ne parlerai pas de très grandes entreprises où il y a un département, là, de relations de travail, mais nécessairement il y a quelqu'un qui doit s'occuper de ça. Dans une plus petite entreprise, c'est là où ça devient plus ardu, parce que, comme vous le soulignez, c'est aussi la même personne qui va faire la comptabilité, qui va faire les ressources humaines, qui va faire les opérations. Alors, je comprends...

Et j'ai été témoin récemment d'un exemple au sein d'une exploitation agricole près de moi. Je vous disais que je ne viens pas de ce milieu-là, mais j'en ai pas loin. J'ai dû assister à une funéraille récemment dans le cadre d'une famille... au sein d'une famille agricole qui a dû reporter les obsèques en raison des aléas de la ferme. Donc, on a attendu trois semaines de plus avant de procéder aux funérailles parce que ce n'était pas le temps de procéder aux funérailles. Et, par la suite, l'inhumation a eu lieu deux mois plus tard parce que ce n'était pas le temps à ce moment-là. Donc, j'ai été sensibilisé aussi à cette réalité-là. Et là c'est complètement à l'extérieur des relations de travail, mais, je me dis, lorsque dans une entreprise familiale on a quelque chose d'aussi important qu'une funéraille à faire et qu'on est coincé avec la réalité de son exploitation, j' imagine que de rajouter un fardeau administratif plutôt que celui-là qui est simplement une contrainte de temps sur quelque chose qui est très émotif, ça doit être assez percutant.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Huntingdon.

M. Billette : Ça me va, M. le Président.

Le Président (M. Cousineau) : Ça vous va? Est-ce qu'il y a d'autres... Oui, M. le député de Pontiac.

M. Fortin (Pontiac) : Oui, pourquoi pas? Merci, M. le Président. Je trouve que c'est intéressant, ce que vous apportez à la table, M. Lamy, et le Conseil du patronat a une perspective un peu différente de ce qu'on a entendu des autres

interventions aujourd'hui. Et ce qui est particulièrement intéressant, dans la présentation que vous nous avez faite et les réponses que vous avez offertes à nos questions jusqu'à maintenant, c'est toute la perspective que vous avez par rapport à l'allègement bureaucratique et comment ça peut mener à une productivité plus intéressante pour les entreprises d'ici, pour l'économie de notre province au complet.

Il y a un point dans votre mémoire sur lequel j'ai accroché et j'aimerais vous poser une question là-dessus, c'est quand vous parlez de la comparaison avec la loi qui est en place en Ontario depuis déjà une dizaine d'années, là. Le mémoire du conseil précise que notre loi est similaire, mais, à la compréhension que j'en ai, la loi de l'Ontario va beaucoup plus loin, car elle inclut des exploitations agricoles qui sont beaucoup plus grandes. Cependant, ce que vous dites, c'est que le projet de loi qu'on a en ce moment permet d'assurer que les producteurs agricoles ne seront pas désavantagés par une législation plus lourde que celle de la province voisine. Donc, peut-être que vous pourriez élaborer sur les différences entre les deux projets de loi et qu'est-ce que ça pourrait amener d'aller encore plus loin avec un projet de loi québécois.

Le Président (M. Cousineau) : M. Lamy.

M. Lamy (Guy-François) : Merci, M. le Président. En fait, ce qu'on dit dans notre mémoire, c'est que le projet de loi est en substance la même chose. Effectivement, il y a certaines nuances à apporter entre le projet de loi ontarien puis le projet de loi qu'on étudie aujourd'hui.

Dans le fond, ce que je comprends de votre question, c'est que vous dites : Si on se collait complètement à la réalité du projet de loi ontarien, qu'est-ce que ça apporterait de plus? J'ai compris de par les représentations des représentants de l'industrie spécifiques, notamment les gens de l'Association des producteurs maraîchers... J'ai compris que, pour eux, cet élargissement-là du projet de loi est relativement minime, dans le sens qu'ils se satisfont bien... Alors, moi, quand j'entends ça, j'entends que cette industrie-là est satisfaite de la compétitivité que ça lui apporte. Alors, je dis : Bien, tant mieux! Ils sont les experts pour se prononcer là-dessus. Notre vision, au Conseil du patronat, c'est qu'on doit tendre vers la compétitivité la plus grande, au Québec, par rapport particulièrement à nos voisins. Et en fait, au Québec, on est en concurrence avec le monde. C'est peut-être un peu moins la réalité dans l'industrie agricole, quoique je sais qu'on trouve des produits d'un peu partout maintenant sur nos tablettes, mais c'est sûr que l'idée de tendre vers une compétitivité la plus... la plus adéquate, la plus arrimée, dans le fond, est probablement la meilleure solution.

Mais, cela dit, je tiens à le préciser, il ne faut pas que ce soit fait non plus entièrement au détriment de la balance des droits des autres groupes ou des autres individus qui peuvent être concernés, et puis, dans ce sens-là, c'est là où on trouve que le projet de loi est intéressant, parce qu'il vient poser un bon équilibre. On est au sein des plus petites entreprises, celles qui emploient moins de trois salariés de façon continue. Donc, on vise spécifiquement ces entreprises qui sont familiales là, tout en s'assurant — parce que c'est important, c'est très important — que la liberté d'association et la capacité des salariés de faire des représentations sur leurs conditions de travail soient respectées, et qu'elles soient réellement respectées, là, dans ce contexte-là. Alors, je pense qu'il faut quand même s'assurer de préserver cet équilibre-là.

Je ne suis pas en train... Malgré le fait que je représente les employeurs et que, oui, je vous parle dans leur intérêt, je ne suis pas en train de vouloir nécessairement tirer à 100 % la couverture du côté des employeurs, parce qu'en bout de ligne, ce qu'on veut, c'est être capables d'avoir aussi des relations de travail qui sont harmonieuses, donc de pouvoir permettre ce dialogue-là.

Le Président (M. Cousineau) : Merci, M. Lamy. Alors, peut-être une dernière question. Il reste 45 secondes.
• (17 h 40) •

M. Fortin (Pontiac) : Bon, bien peut-être... J'apprécie votre position, mais... Je crois que c'est bien réfléchi, et ça me semble tout à fait logique.

Dans votre étude limitée, votre expertise limitée dans le monde agricole, est-ce que vous avez aperçu des opportunités — je posais la question à l'UPA tantôt, mais on a manqué de temps un peu — avez-vous aperçu des opportunités pour renverser cette tendance-là par rapport à la productivité et la compétitivité de nos entreprises maraîchères? Est-ce qu'il y a des choses où on pourrait aller encore plus loin, qui pourraient nous aider, que ce soit au niveau, là, justement, de l'allègement bureaucratique ou autres, à renverser cette tendance-là par rapport à ce que l'Ontario fait ou d'autres juridictions?

Le Président (M. Cousineau) : En 10 secondes.

M. Lamy (Guy-François) : Bien, en 10 secondes, je vous référerai à notre plan stratégique, au Conseil du patronat, dans lequel on voit nos cinq grandes priorités, qui concernent une main-d'oeuvre disponible, qualifiée, en quantité suffisante, la réglementation intelligente, une fiscalité concurrentielle. Mais je n'aurais pas, ce soir, de représentation spécifique à vous faire sur cette industrie-là, parce qu'on n'a pas poussé notre étude de façon aussi spécialisée.

Le Président (M. Cousineau) : C'est une bonne réponse de politicien.

Des voix : Ha, ha, ha!

Le Président (M. Cousineau) : Donc, nous allons passer au deuxième bloc. M. le député de Berthier, pour le prochain 15 minutes.

M. Villeneuve : Merci. Merci, M. le Président. Alors, bonjour, monsieur.

M. Lamy (Guy-François) : Bonjour.

M. Villeneuve : Effectivement, votre point de vue, par rapport à ce qu'on a entendu, est différent, est différent, et je dirais même... Bien là, tout dépendant de la réponse que j'aurai à ma question, je le qualifierai peut-être autrement. Alors, je vais d'abord y aller avec la question, avant de le qualifier autrement.

Dans votre introduction du mémoire, vous dites : «Bien que ce projet de loi ne vise qu'une industrie spécifique, l'esprit qui l'anime est d'une importance déterminante pour l'ensemble des employeurs du Québec.» Moi, j'aimerais vous entendre sur cette phrase-là, là, parce qu'on peut imaginer plein de choses, hein, vous comprenez, on peut imaginer plein de choses. Et évidemment, si elle est dans l'introduction, elle a sa raison d'être, je pense que c'est le premier clou que vous plantez. Alors, moi, j'aimerais en connaître davantage sur la signification profonde de cette phrase-là.

Le Président (M. Cousineau) : M. Lamy.

M. Lamy (Guy-François) : D'accord. Merci, M. le Président. Je vous dis qu'elle est significative parce que c'est un pas, comme je l'ai dit en introduction, c'est un pas vers une approche de réglementation intelligente en matière de relations de travail. Alors, le projet de loi ne vise que cette industrie-là, mais le message qui est envoyé est le bon, c'est-à-dire que le message qui est envoyé, c'est : Nous nous sommes préoccupés de nous assurer que, lorsque nous prenons des dispositions à l'égard des employeurs, à l'égard des entreprises, nous allons nous cibler sur les objectifs à atteindre plutôt que sur les moyens pour les réaliser. Et, dans ce sens-là, ce que nous disons dans le mémoire, c'est que c'est une bonne nouvelle pour les employeurs. C'est inspirant, c'est rafraîchissant d'entendre et de lire ça dans un projet de loi, parce qu'on arrive à ces objectifs-là.

M. Villeneuve : Est-ce qu'on peut penser... Parce qu'on pourrait penser... Bon, merci de l'explication, mais on pourrait penser aussi beaucoup d'autres choses. Est-ce qu'on peut penser que, par cette phrase... Vous dites que c'est de la réglementation intelligente. Est-ce que cette phrase-là pourrait aussi faire penser que vous verriez d'un bon oeil qu'elle puisse s'étendre dans d'autres domaines du travail au Québec?

M. Lamy (Guy-François) : Oui. Cette phrase-là est aussi dans la conclusion de notre mémoire. Ce que nous vous disons, c'est que, lorsqu'on a une approche de réglementation intelligente, qui est ciblée sur les objectifs plutôt que sur les moyens, ce n'est pas seulement pour l'industrie agricole que c'est bon, c'est pour l'ensemble des employeurs.

Ce qu'on dit aussi dans notre mémoire, c'est que ce qui est intéressant, c'est qu'on tient compte de la réalité, ici, de l'industrie agricole. Alors, si on voulait faire le même exercice à l'égard d'autres industries, il pourrait être pertinent et intéressant de voir quelles sont les réalités de chaque industrie.

Donc, je ne suis pas en train de vous annoncer aujourd'hui que ce que je souhaite, c'est une approche mur à mur qui vise à mettre le Code du travail à la poubelle et le recommencer avec... adopter ce qui est dans le projet de loi ici pour tout le monde. Ce que je vous dis, c'est que ça, ça s'applique bien à l'industrie agricole, à d'autres industries qui fonctionnent avec d'autres cibles. Ce que je vous dis, c'est que cet esprit-là est pertinent et est intéressant.

Mais de toute façon, le Conseil du patronat, on ne se cache pas qu'on a aussi des suggestions et des pistes de réforme pour le Code du travail de façon plus large aussi. Alors, c'est aussi dans cet esprit-là qu'on vous dit ça.

M. Villeneuve : D'accord. Merci pour...

Le Président (M. Cousineau) : M. le député de Berthier.

M. Villeneuve : Oui. La réponse me satisfait, M. le Président.

Je vous amènerais sur le principe de... — principe ou valeur — au principe de bonne foi. Vous savez que, dans le Code du travail, on fait référence à la bonne foi. Vous êtes au courant, vous le savez très bien. Et là je me risque en vous paraphrasant peut-être, à tout le moins en vous faisant part de ce qu'on a pu noter, là, de vos propos tantôt, et on le verra aux transcriptions, là, à la transcription. Vous dites... bien en tout cas vous parlez que le principe de bonne foi impliquerait, selon vous, qu'un employeur souhaiterait mettre en place toutes les conditions pour être un bon employeur. Vous avez dit ça. Vous révériez, je pense que c'est pas mal ça. Cette rhétorique, est-ce qu'on ne peut pas aussi penser qu'elle s'appliquerait aux travailleurs, dans ce sens que... Parce que, la bonne foi, je pense qu'on en a parlé tantôt. On a parlé beaucoup de l'employeur et la bonne foi de l'employeur, mais en quelque part la bonne foi s'adresse aussi et s'applique aussi... est aussi une valeur portée par... — je ne pense pas que personne ne doute de ça ici aujourd'hui, je veux juste le dire et le redire — aussi aux travailleurs.

M. Lamy (Guy-François) : Mais, quand je lis le projet de loi, pour moi, il est très clair que la bonne foi gouverne les deux parties dans le cadre de leurs discussions. La bonne foi des travailleurs, si je comprends que votre question, c'est : En quoi est-ce que... je vous ai dit que la bonne foi des employeurs, c'est celle qui n'est pas seulement que d'écouter d'une oreille distante mais qui est de faire preuve de sincérité. Je vais préciser la façon que vous m'avez paraphrasé comme ça, là, c'est cet élément de sincérité, pour moi, qui est la clé dans mon interprétation de la bonne foi de l'employeur. Bien, cette bonne foi là des travailleurs, des salariés, bien elle va s'exprimer dans la façon de... dans la nature des demandes qui sont effectuées, mais surtout, puisqu'on est ici dans une question procédurale, à mon avis, ça va s'exprimer dans le moment, l'opportunité pour formuler des demandes. On vient les baliser dans le projet de loi en

disant qu'il faut tenir compte des périodes de récolte, la santé et la sécurité des animaux, etc. Bien, cette bonne foi là, pour les travailleurs, elle vient aussi s'exprimer de cette façon-là, de dire : Écoutez, vous devez formuler vos demandes de manière, je mettrais entre guillemets, responsable ou de manière qui ne soit pas excessive à l'égard d'un employeur mais aussi dans la façon de le faire, dans le moment approprié pour le faire.

Le Président (M. Cousineau) : M. le député... Oui, M. le député de Rimouski.

M. LeBel : M. Lamy, bonjour.

M. Lamy (Guy-François) : Bonjour.

M. LeBel : Je pense que c'est plus qu'une question de procédure, ce qu'on discute là. Il y a une question de fond, fondamentale, puis qui peut ouvrir sur d'autre chose; tellement que vous vous êtes embarqués déjà... vous avez déjà commencé, dans votre mémoire, à vouloir ouvrir sur d'autre chose, vous êtes entrés à deux pieds dedans en disant : On pourrait faire ça sur plein d'autres domaines. Ça fait que c'est pour ça que ce n'est pas qu'une question procédurale, ça vient de me convaincre que ce n'est pas une procédure. C'est une question de fond, c'est une question de choix de société, il faut regarder ça comme il faut.

Moi, aujourd'hui, ce que j'essaie de... j'essaie toujours de trouver une solution, voir comment on peut s'organiser, mais les productions de légumes, de fruits, ces fermes-là, ces travailleurs-là, les propriétaires, les familles, pour moi, c'est important. C'est la culture québécoise, l'identité québécoise région par région. Puis, je l'ai dit souvent, on est fiers, quand on arrive dans des marchés, de dire : Ça, c'est des fraises, tu sais, de l'île d'Orléans, ou : Ça, c'est des produits qui viennent de... différentes régions. Ça fait qu'il faut bien tenir ça, il faut consolider cette industrie-là. Et c'est particulier, vraiment, c'est des fermes... c'est des familles qui mènent ça, souvent. Il y a des travailleurs de partout qui viennent, des travailleurs québécois comme de l'étranger, ça forme une grande famille. Ils passent l'été ensemble, ils travaillent très fort, des grosses journées, il y a de la... Ça, je crois à ça, puis il faut continuer à consolider tout ça.

Mais je pense quand même aussi que les travailleurs qui sont là sont souvent vulnérables, qu'ils n'ont pas ce qu'il faut toujours pour revendiquer leurs droits, et, à mon avis, on est capables de trouver la ligne pour consolider l'entreprise, l'industrie et donner... ne pas remettre en question la syndicalisation des travailleurs. Je pense qu'on est capables de trouver la solution. Puis, la bonne foi, un peu comme disait mon collègue, moi, je crois à la bonne foi dans ces entreprises-là, là, des propriétaires d'entreprise, des producteurs, mais je crois aussi en la bonne foi des travailleurs, qui ne veulent pas mettre en danger, mettre en péril les entreprises.

Quand je vous écoute, c'est comme si vous veniez de trouver la huitième merveille du monde. Le ministre vient de l'inventer, c'est la meilleure chose qu'il ne peut pas arriver. C'est une société idéale où on se base sur la bonne foi patronale puis on s'organise. Les travailleurs peuvent s'organiser, pas trop, mais bien organiser pour défendre leurs droits, mais la bonne foi patronale va mener tout le reste.

Vous dites à quelque part : «...le projet de loi reconnaît qu'une industrie, par son caractère saisonnier, fragile ou par la petite taille de ses entreprises, peut ne pas être en mesure d'affronter le régime procédural plus complexe du code...» Plus tard, à la fin, en conclusion, comme disait mon collègue : «...ce projet de loi devrait inspirer aussi l'Assemblée nationale à adopter éventuellement une réforme plus large du code...» C'est gros, ce que vous dites là, là.

Comment, dans quel domaine... Je voudrais vous entendre là-dessus. Est-ce qu'il y a d'autres industries qui ont des caractères saisonniers qui pourraient bénéficier d'un projet de loi aussi merveilleux, je ne sais pas, moi, le tourisme, le forestier? Est-ce qu'il y en a d'autres que vous voyez qui pourraient être couverts par ce genre de projet de loi?

• (17 h 50) •

M. Lamy (Guy-François) : Je vais commencer par faire une remarque sur le préambule à votre question : Pour moi, une question de procédure, ce n'est pas incompatible avec des choix de société. On choisit, dans notre société, comment on veut organiser notre régime de relations de travail, mais un régime de relations de travail, la façon d'organiser la discussion, c'est une question de procédure, ce n'est pas une question de fond, à mon avis. Mais je respecte votre lecture différente, mais, cela dit... Et je considère aussi... nous considérons, au Conseil du patronat, que cet équilibre entre la vulnérabilité des travailleurs et, je vous dirais, la vulnérabilité de cette industrie-là, c'est ça que fait ce projet de loi là.

Maintenant, sur l'ouverture, ce vers quoi on veut s'en aller, écoutez, les pistes de réforme au Code du travail, là, moi, je ne pense pas que j'arrive aujourd'hui en surprenant tout le monde en disant que le Conseil du patronat a des idées de réforme du Code du travail. On n'a pas réfléchi à ça dans notre garde-robe la semaine dernière, on est très ouverts et très posés là-dessus. J'ai moi-même piloté un colloque sur les 50 ans du Code du travail et les pistes de réforme intéressantes qui pourraient avoir lieu au printemps dernier, et ça remonte avant même mon arrivée au sein du Conseil du patronat et ça remonte peut-être même avant ma diplomation en droit et peut-être même plus loin dans ma vie, là, que le Conseil du patronat s'intéresse à ces questions-là et à des pistes de réforme.

Quand on parle de réforme du Code du travail, je pourrais vous sortir beaucoup, beaucoup, beaucoup de choses. Si vous me parlez d'une industrie spécifique, je ne vous ciblerai pas d'industrie ce soir, mais je peux vous dire que ce qu'on assiste, c'est une... on a une transformation de l'économie qui est arrivée au cours des dernières décennies. On est passé d'une économie qui est partie d'un mode vraiment de production, plus près de la production manufacturière, on a eu l'industrie du service, du bureau, mais là on a vraiment une économie aussi émergente très importante en matière de créativité, en termes d'économie du savoir qui a une réalité différente et une façon de faire des relations de travail différente.

Et là je risquerais de m'enliser et de déborder dans les normes du travail aussi, si on était ici aujourd'hui... si je m'enlignais trop dans cette question-là, donc je me contenterai de vous répondre en vous disant qu'il faut surtout

s'arrimer à la transformation de l'économie, l'émergence de nouvelles économies pour se moderniser dans le Code du travail. C'est ça, mon point. Mais je pense qu'on déborde... C'est une ouverture qu'on faisait. Vous voulez m'y amener, mais je pense qu'on déborde de l'objet du projet de loi quand même, là.

M. LeBel : ...vous qui avez ouvert...

M. Lamy (Guy-François) : Oui, c'est moi qui ai ouvert, mais je veux juste vous préciser que c'est une ouverture.

M. LeBel : Vous avez embarqué dedans, j'ai embarqué dedans à mon tour. On va patauger ensemble.

M. Lamy (Guy-François) : Ah! ça me fait plaisir même, mais c'est pour les membres de la commission que je précise ça.

M. LeBel : Mais c'est parce que c'est ça, c'est assez gros. Moi, je viens d'une région touristique, forestière, les pêches, c'est saisonnier. Si vous pensez que ce projet de loi est une merveille, est-ce que ça pourrait vous inspirer, est-ce que ça pourrait inspirer pour dans ces domaines-là, ce que je parle, tourisme, forestier, pêches? Est-ce que, dans le fond, on ne vient pas d'ouvrir une brèche pour d'autres secteurs que le secteur agricole? C'est un peu ce que vous nous dites, c'est ce que... c'est votre lecture. Il y a une brèche qui pourrait être ouverte.

M. Lamy (Guy-François) : Ce qu'on vous dit, c'est : C'est un bon projet de loi, qui a un bon esprit en matière de relations de travail et qui devrait être inspirant. Mais vous vous doutez bien, en tant que parlementaire, que...

M. LeBel : Je suis nouveau, je suis un peu naïf encore.

M. Lamy (Guy-François) : ... — ah! ça va — mais qu'il faudra...

M. LeBel : Je pose une question comme ça, moi, là, là.

M. Lamy (Guy-François) : D'accord. Mais vous vous doutez bien qu'il faudra étudier chaque projet de réforme à sa face même et à son mérite même. Ce qu'on vous dit effectivement, et c'est vrai, ce qu'on vous dit, c'est qu'il y a là un esprit intéressant, dans ce projet de loi là, et c'est pour ça qu'on l'appuie, on trouve ça intéressant. Et, oui, on vous dit : Cet esprit-là n'est pas uniquement ciblé sur l'industrie agricole, mais je répète ce que j'ai dit tout à l'heure, ce n'est pas nécessairement ça qu'il faudrait appliquer intégralement à n'importe quelle autre industrie, et ça ne devrait pas nécessairement devenir le futur Code du travail.

Le Président (M. Cousineau) : Oui. Alors, merci, M. le député de Rimouski. Est-ce que ça va?

M. LeBel : Est-ce qu'il reste un peu de temps?

Le Président (M. Cousineau) : Bien, il reste un petit peu de temps, mais... Comme vous voulez. Il reste deux minutes.

M. LeBel : Ah! bien juste deux secondes. Dans le fond, ça veut dire que, dans notre travail, je dois aussi me préoccuper de l'ouverture que ce projet de loi pourrait avoir dans d'autres secteurs. Dans le fond, je devrais avoir ça un peu comme préoccupation.

M. Lamy (Guy-François) : J'aimerais que vous ayez ça à l'esprit, peu importe ce projet de loi là, M. le député.

M. LeBel : C'est beau. Merci.

Le Président (M. Cousineau) : Alors, voilà. Merci. Le député de Rimouski dit souvent que c'est un nouveau député, mais il arpente les murs de ce noble bâtiment depuis une trentaine d'années... les corridors, disons, pas les murs. Ce n'est pas un fantôme, quand même!

Mme la députée de Mirabel, vous avez 10 minutes. À vous la parole.

Mme D'Amours : Merci, M. le Président. J'aimerais tout d'abord remercier M. Lamy, du Conseil du patronat du Québec, ainsi que M. Plante et M. Désilets, de l'Association des producteurs maraîchers du Québec, pour leur présence assidue à cette commission. Vous avez suivi du tout début de votre radio, votre télé. Vous êtes arrivés ici, vous avez écouté tout le monde, et vous êtes le dernier et non le moindre. Alors, moi, j'aimerais saluer et remercier votre présence ici, et ainsi que M. Plante et M. Désilets.

Moi, j'aurais une question à vous poser. Je vais lire quelque chose dans votre mémoire qui me marque, qui m'a... Avec les cachets pour le rhume que je prends, j'ai comme les idées un peu comme ça, ça fait que je vais vous lire : «Rappelons que le projet de loi concerne précisément les entreprises qui comptent moins de trois salariés de façon continue, pour lesquelles le caractère de continuité est pratiquement absent.»

Selon vous, le nombre d'employés serait de combien, pour lesquels le caractère de continuité serait permanent?

M. Lamy (Guy-François) : Je pense que le critère qu'on devrait prendre, c'est vraiment ce qui est relié à l'exploitation puis à la production. Alors, ce que j'ai compris, c'est que, généralement, les trois salariés ou moins sont des salariés qui exécutent des tâches qui sont accessoires à la production. J'ai entendu ce matin M. Plante parler d'entretien de bâtiments puis de ces questions-là. Je pense que c'est quand on s'intéresse spécifiquement à la mission même de l'exploitation agricole, donc la plantation, la récolte, l'entretien de la plantation avant sa récolte, où, là, on pourrait vraiment être... on pourrait commencer à déterminer un certain nombre de salariés. Je n'ai pas de chiffre à vous lancer et je pense qu'encore là ce serait aux représentants de l'industrie... qui seraient les mieux placés pour dire : Bien, je pense que, là, on est capables de parler d'une entreprise qui est dans un mode continu d'exploitation, assez permanent, avec ce nombre d'employés là. Parce que, oui, il y a des entreprises... Si on sort de l'agriculture, vous avez des entreprises qui sont exploitées avec 10 employés, et qui sont exploitées en continu, et qui peuvent se syndiquer, mais ça dépend de la nature de l'entreprise.

Alors, là-dessus aussi, n'étant pas spécialiste de l'industrie agricole, je ne me risquerai pas à vous sortir un chiffre spécifiquement, mais je vous dirais que ce qui devrait inspirer, par contre, cette analyse-là, ce serait probablement le nombre de salariés qui sont spécifiquement attirés à la production en tant que telle, à la raison d'être, là, en anglais le «core business» de l'exploitation.

Le Président (M. Cousineau) : Mme la députée de Mirabel.

Mme D'Amours : Le projet de loi, selon la CSN tout à l'heure, étend une couverture de dispositions des fermes à une variété d'autres domaines. La loi le disait, là, c'était sur d'autres... avec les boissons, et qui... à mon sens, je crois, qui est agricole. Comment vous, vous voyez cette extension-là?

M. Lamy (Guy-François) : J'ai entendu ma consœur, Me Pineau, tantôt, vous faire l'exposé et j'étais... Je ne m'étais même pas attardé, moi, pour être franc avec vous, à cet aspect-là, lorsque j'ai étudié le projet de loi, parce que, pour moi, c'est une question de couvrir une industrie. Et le critère qu'on devrait prendre en considération, c'est : La définition de l'exploitation agricole, est-ce que les types d'activité qui sont couverts ici constituent l'industrie agricole?, par souci, je vous dirais même, d'une certaine équité au sein de la même industrie, là, et d'équilibrer, en fait, la pratique à ce qui est couvert par la même industrie. Alors, je vous dirais que, si on a à se pencher sur cette question-là, à mon avis, le critère qui devrait vous guider en tant que parlementaires dans cette étude-là, c'est : Est-ce qu'on parle ici de la même industrie?

Le Président (M. Cousineau) : Mme la députée de Mirabel.

Mme D'Amours : Alors, je terminerais en saluant la rigueur de votre mémoire. J'ai aimé d'entrée de jeu quand vous avez dit qu'on parle de procédure, puis qu'on s'est extrapolé avec une question de fond mais on revient à une procédure. Alors, pour moi, c'était très clair, et j'ai terminé, M. le Président.

Le Président (M. Cousineau) : Merci beaucoup, Mme la députée de Mirabel. Et puis ça termine nos travaux. Je vous remercie, M. Lamy, pour votre présence.

Et puis... Un instant! La commission... M. le ministre, je vais... Dernière ligne. La commission, ayant accompli son mandat, ajourne ses travaux sine die. Maintenant, vous pouvez aller saluer.

(Fin de la séance à 18 heures)