



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE ET UNIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

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

Le mardi 15 mai 2018 — Vol. 44 N° 162

Consultations particulières sur le projet de loi n° 176 — Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail (1)

**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 15 mai 2018 — Vol. 44 N° 162

Table des matières

Remarques préliminaires	1
Mme Dominique Vien	1
M. Guy Leclair	2
M. Marc Picard	2
Auditions	3
M. Alain Barré	3
Association des proches aidants de la Capitale-Nationale (APACN)	9
Association des restaurateurs du Québec (ARQ)	16
Association des travailleurs et travailleuses d'agences de placement (ATTAP)	23
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	30
Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI)	37
Confédération des syndicats nationaux (CSN)	44

Autres intervenants

Mme Lorraine Richard, présidente

M. Gabriel Nadeau-Dubois
M. Sébastien Schneeberger
M. Guy Hardy
M. Pierre Reid

- * Mme Suzanne Girard, APACN
- * M. Yves Blouin, idem
- * M. Vincent Arsenault, ARQ
- * Mme Nathalie Lehoux, idem
- * M. Jérôme Ferrer, idem
- * M. François Meunier, idem
- * M. Jacques Dago, ATTAP
- * M. David Bachand, idem
- * Mme Viviana Carol, idem
- * M. Joel M'zuma, idem
- * M. Luc Vachon, CSD
- * M. Normand Pépin, idem
- * M. Cheolki Yoon, CTI
- * M. Francisco Mooto, idem
- * M. Carmelo Monge, idem
- * Mme Jill Hanley, idem
- * Mme Caroline Senneville, CSN
- * Mme Marilyn Duquette, idem
- * Mme Nathalie Joncas, idem

- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mardi 15 mai 2018 — Vol. 44 N° 162

Consultations particulières sur le projet de loi n° 176 — Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail (1)

(Dix heures deux minutes)

La Présidente (Mme Richard) : S'il vous plaît! Bon matin. Donc, ayant constaté le quorum, je déclare la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte. Je demande à toutes les personnes présentes dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs appareils électroniques.

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

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

Le Secrétaire : Oui, Mme la Présidente. M. Ouellette (Chomedey) remplace Mme Simard (Charlevoix—Côte-de-Beaupré); M. Ouellet (René-Lévesque) remplace M. LeBel (Rimouski); et M. Picard (Chutes-de-la-Chaudière) remplace M. Lamontagne (Johnson).

Remarques préliminaires

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Nous débutons cet avant-midi par des remarques préliminaires puis nous entendrons M. Alain Barré, professeur agrégé du Département des relations industrielles de l'Université Laval, et l'Association des proches aidants de la Capitale-Nationale.

Donc, nous allons débiter tout de suite avec les remarques préliminaires. Mme la ministre, vous avez la parole.

Mme Dominique Vien

Mme Vien : Bonjour. Bon matin, Mme la Présidente. Bon matin aux collègues des oppositions, du côté ministériel. Merci d'être là ce matin. Merci aux invités également qui se présenteront tout au cours de la journée, mais aussi tout au cours des six jours qui sont prévus à l'horaire pour entendre plus d'une trentaine de groupes qui viennent s'exprimer, finalement, sur le projet de loi qui vient modifier la Loi sur les normes du travail, les normes du travail. La Loi sur les normes du travail, c'est une loi qui est très importante au Québec. C'est une loi d'ordre public qui vient décréter un plancher de normes, donc, dans le milieu du travail.

Et nous avons eu cet élan, au gouvernement du Québec, pour venir rafraîchir la Loi sur les normes du travail suite à différentes discussions que nous avons eues au fil du mandat, Mme la Présidente, mais aussi suite au Rendez-vous national de la main-d'oeuvre, qui s'est tenu ici, à Québec, en février 2017, et, bien entendu, aussi le point dont on pourra discuter, notamment sur harcèlement sexuel, qui a pris toute une ampleur, rappelons-nous, en décembre 2017, lorsque le gouvernement du Québec a tenu le Forum sur les agressions et le harcèlement sexuels.

La Loi sur les normes du travail, c'est une loi d'ordre public, ce n'est pas une loi que nous ouvrons franchement trop souvent, là. On ouvre cette loi de temps à autre et on en profite pour la mettre au goût du jour. Il faut être de son temps, il faut être contemporain. Le monde change, le monde dans lequel on évolue change, le monde du travail change, le monde de la famille change. On est dans une mouvance de conciliation travail-famille. Les employés, les employeurs évoluent eux aussi. Donc, il y avait un certain nombre d'éléments à l'intérieur de la Loi sur les normes du travail qu'il nous apparaissait utile et pertinent de changer.

D'ailleurs, les dernières modifications à la Loi sur les normes du travail remontent à 2002, c'est à ce moment-là que sont apparues des dispositions sur le harcèlement psychologique, notamment, et, avant ça, en 1990. Alors, il avait été question à l'époque de bonification des vacances, que nous bonifierons, nous aussi, si l'Assemblée nationale va dans ce sens-là. Donc, 1990, 2002, où on a apporté des changements significatifs à la Loi sur les normes du travail. Et nous déposons... nous avons déposé, le 20 mars, un projet de loi qui est ambitieux, il faut le dire, costaud, quoiqu'il ne soit pas très volumineux en termes du nombre d'articles, mais il est porteur en termes de contenu. Alors, c'est le 20 mai que nous avons déposé ce projet de loi là à l'Assemblée nationale, et ça a reçu, disons-le, un accueil assez favorable.

En rafale, Mme la Présidente, et je terminerai là-dessus, peut-être vous rappeler ce sur quoi nous venons intervenir dans le projet de loi sur les normes du travail que nous avons présenté. Encadrer les agences de placement de personnel, encadrer les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires. On vient renforcer les dispositions concernant les disparités de traitement. On vient également renforcer les dispositions en matière de harcèlement psychologique et sexuel. On vient diminuer la durée du service continu pour des vacances annuelles. Donc, vous devez travailler moins d'années que ce que vous devez faire aujourd'hui pour gagner une semaine de... pour avoir trois semaines de vacances. On vient accorder le droit de refuser de travailler. Bien sûr, tout ça est balisé et normalisé. Augmenter la période d'absences pour prendre soin d'un proche. On vient élargir la portée des absences et des congés pour raisons familiales, maladie ou accident. Ici, vous allez vous rendre compte qu'on vient élargir la portée de ce qu'est aujourd'hui, en 2018, une famille. On vient aussi

faire en sorte que la violence conjugale devient un motif pour s'absenter du travail. Sur les 10 jours, actuellement, que vous avez pour vous absenter de façon non rémunérée pour prendre soin d'un proche de la famille, alors on va vous permettre d'en avoir deux sur 10 qui seront rémunérés. Et vous avez des vacances, là... pas des vacances, mais des congés qui sont octroyés, là, pour prendre soin d'un proche en fonction de différentes situations.

On vient aussi permettre la possibilité d'étaler les heures de travail. Je pense que c'est un bon signal comme préoccupation que nous avons comme gouvernement, mais aussi, je pense, comme parlementaires, notamment de favoriser la flexibilité, bien sûr, dans les entreprises, mais aussi la conciliation travail-famille, notamment si vous êtes un parent et que vous vivez dans une situation de monoparentalité.

Possibilité d'exclure du salaire l'indemnité afférente au congé annuel des travailleurs saisonniers. Exclure l'athlète étudiant de la Loi sur les normes du travail. On vient ici toucher, bien sûr, à l'athlète qui poursuit un cursus scolaire. Paiement du salaire par virement bancaire, on vient de permettre, ce n'était pas quelque chose de permis, mais qui est tellement usuel aujourd'hui. Et finalement on vient revoir l'indemnité du salarié au pourboire.

Alors, voilà, Mme la Présidente, en rafale. Évidemment, je n'ai pas donné d'explication sur chacun des points parce que nous l'avons fait amplement le 20 mars dernier. Nous aurons l'occasion de le faire avec nos invités qui vont venir enrichir ce projet de loi là par leurs réflexions, leurs propositions aussi, peut-être. Et nous aurons aussi, lors d'une prochaine commission parlementaire avec les collègues, la possibilité d'étudier chacun des articles de façon très, très, très approfondie. Merci beaucoup, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, Mme la ministre. J'invite maintenant le porte-parole de l'opposition officielle et député de Beauharnois à faire ses remarques préliminaires. M. le député.

M. Guy Leclair

M. Leclair : Merci, Mme la Présidente. Alors, tout d'abord, mes salutations à vous et votre équipe de la commission, le secrétariat ainsi que la ministre, les gens qui l'accompagnent aujourd'hui ainsi que mon collègue de la deuxième opposition et mes collègues de la partie gouvernementale. Mes salutations sont faites.

Alors, bien entendu, Mme la Présidente, depuis 2002 que les normes du travail n'avaient pas été ouvertes. Alors, quelle belle occasion que nous avons! Je dois tout d'abord déplorer le fait, par exemple, que nous sommes à la mi-mai, et puis les travaux parlementaires finissent à la mi-juin. Donc, j'ose espérer que la ministre aura une grande ouverture d'esprit pour pouvoir vraiment, vraiment discuter de chaque point parce que c'est d'une importance capitale lorsqu'on parle des normes du travail. Ce projet de loi là, effectivement, fait une mise à jour de la conciliation travail-famille, qui est nécessaire. Si on parle de 2002 à 2018, je pense que le monde du travail est en grand changement, l'évolution des familles aussi, la disponibilité des gens, les horaires de travail.

• (10 h 10) •

On parle aussi des clauses orphelines. On dit depuis des années... on a une motion unanime à l'Assemblée nationale, de dire qu'on avait pris une tangente d'avoir diverses clauses orphelines, que ce soit pour les fonds de retraite, que ce soit pour les assurances collectives, ce qui, à sa face même, ne m'apparaît pas tout à fait une bonne tangente à prendre. Si deux personnes font le même travail, elles doivent avoir les mêmes conditions de travail. Alors, bien entendu, sur les clauses orphelines, nous aurons quelques bonnes discussions parce que le projet de loi, tel que déposé en ce moment, bien, permet les clauses orphelines qui ont été entendues dans le passé, alors que la motion à l'Assemblée nationale était plus du fait de dire qu'il n'y aura plus de clauses orphelines, donc, dans toutes les instances.

Et, bien entendu, la ministre a fait part de toutes les possibilités, avec ce projet de loi là, là, d'ajuster les normes du travail face aux heures, face aux rémunérations. Bien entendu, la ministre nous faisait un petit clin d'oeil en disant : Aujourd'hui, avec des dépôts directs, et tout, ce n'était pas prévu dans les normes. Alors, on peut voir que, de 2002 à 2018, des changements naturels s'imposent, question de mettre à jour la situation telle qu'elle est aujourd'hui.

Alors, nous travaillerons de manière constructive dans le projet de loi. Et j'ose espérer que nous aurons le temps de mettre à terme ce projet de loi là d'ici la fin de la session, parce qu'on finit à la fin mai les consultations. Il ne nous restera que 15 jours en commission parlementaire pour pouvoir passer au travers de ce merveilleux projet de loi là, parce que, lorsqu'on parle de normes du travail, bien, je pense qu'il ne faut pas se gêner à mettre nos normes du travail à jour avec l'évolution du milieu du travail aujourd'hui au Québec.

Alors, ce sera tout pour moi pour mes remarques préliminaires. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Beauharnois. J'invite maintenant le porte-parole du deuxième groupe d'opposition en matière de travail et député des Chutes-de-la-Chaudière à prendre la parole pour ses remarques préliminaires. M. le député.

M. Marc Picard

M. Picard : Merci, Mme la Présidente. Permettez-moi à mon tour de saluer les collègues parlementaires et toutes les équipes, toutes les personnes qui vont nous accompagner dans ce processus législatif qui, j'ose espérer, va nous permettre d'adopter rapidement ce projet de loi là d'ici la fin des travaux.

Aussi je tiens à remercier tous les groupes, toutes les personnes qui vont venir nous donner leur avis, qui vont venir nous éclairer que leurs réflexions sur ce fameux projet de loi n° 176. On parle quand même d'une trentaine de groupes.

Il y a différents sujets, de nombreux sujets à discuter et à réfléchir. On n'a qu'à penser au harcèlement sexuel, les agences de placement de personnel, les agences de recrutement des travailleurs étrangers, puis les disparités de

traitement, puis à d'autres sujets aussi. Mais on devra quand même se questionner sur certaines dispositions. J'ai en tête le droit de refus de travailler à moins de connaître son horaire cinq jours d'avance. Il y a certains secteurs que, je pense, ça ne pourra pas s'appliquer. En tout cas, ce sera à peut-être explorer, peut-être trouver des moyens pour trouver des voies de passage, là, mais il y a certains secteurs que ça pourrait être difficilement applicable.

Pour les proches aidants, bien, Mme la Présidente, vous vous rappelez que ma formation politique, par mon entremise, j'ai déposé un projet de loi pour les proches aidants. Donc, je comprends que la ministre s'en est inspirée. Et j'en suis bien heureux aussi. Il n'est peut-être pas parfait, mais on est là pour le bonifier aussi.

Concernant les clauses orphelin, bien là, là, vous ne serez pas surprise d'apprendre, Mme la ministre, que je suis déçu parce que, là, le projet de loi prévoit d'abolir les clauses orphelin, sauf que, pour ceux qui, malheureusement, subissent les clauses orphelin, ils vont continuer de les avoir. Mais moi, je pense qu'avec la pénurie de main-d'oeuvre que nous avons actuellement au Québec il y a peut-être des gens qui vont être assujettis à des clauses orphelin, qui vont devoir démissionner puis être réengagés par le même employeur pour ne pas les avoir. En tout cas, je ne comprends pas, mais nous aurons des discussions tout simplement pour essayer de trouver, là... Je pense qu'il faut vraiment régler cette situation-là. Lorsque ça avait été réglé sur le salaire, on n'avait pas touché les régimes de retraite puis les régimes d'assurance médicament, mais je pense que nous sommes rendus là actuellement.

Mais je suis bien heureux aussi tantôt parce que j'ai entendu la ministre dire que c'est un rafraîchissement de la loi, parce qu'à venir jusqu'ici j'attendais une grande réforme. Pour moi, c'est une révision. Rafraîchissement, là, on met ça au goût du jour, on met ça aux nouvelles réalités. Puis je pense que c'est une bonne chose, là, mais ce n'est pas une grande réforme. Pour une grande réforme, je pense qu'il faudrait... ça prendrait un projet de loi — je vais prendre les termes de la ministre — plus costaud que ça un petit peu, là.

Donc, je suis très heureux d'être ici puis je peux assurer, Mme la Présidente, que je vais tout faire pour que le projet de loi soit adopté d'ici la fin de la session. J'ose espérer que le leader du gouvernement, parce que c'est le leader du gouvernement qui donne l'agencement des travaux, nous donnera tout le temps possible et imaginable pour qu'on puisse vraiment l'adopter, parce que c'est un projet de loi que les gens voudraient avoir le plus rapidement possible.

Donc, merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Chutes-de-la-Chaudière.

Auditions

Nous allons commencer les auditions. Et je souhaite la bienvenue à M. Alain Barré, professeur agrégé du Département des relations de l'université... des relations industrielles de l'Université Laval, pardon. Je vous rappelle, M. Barré, que vous disposez de 10 minutes. Par la suite suivra un échange avec les parlementaires. Donc, la parole est à vous, M. Barré.

M. Alain Barré

M. Barré (Alain) : Mme la Présidente, Mme la ministre, Mmes, MM. les députés, j'aimerais tout d'abord remercier tous ceux et celles qui ont permis que je puisse m'adresser à vous à propos de la Loi sur les normes du travail, loi qui est au coeur de mes enseignements depuis le 16 avril 1980, date de son entrée en vigueur. Je tiens pour acquis que plusieurs des intervenants vous présenteront des observations à propos du niveau des normes contenues dans le projet de loi. Je m'abstiendrai donc de tout commentaire sur cet aspect de la question.

Évidemment, les normes que l'on retrouve dans ce projet créent un fardeau financier additionnel à la charge des employeurs. Je pars de la prémisse que tous les arbitrages économiques ont déjà été faits. Ce sont des considérations d'une autre nature qui m'ont amené à rédiger le mémoire à l'appui de ma présentation.

Donc, je tiens à vous dire, d'entrée de jeu, que j'attache une importance toute particulière à la question des agences de placement. Et la raison est toute simple : à quoi peut bien servir une loi comportant des normes plutôt généreuses si son contournement par le biais du recours aux agences de placement demeure si facile d'accès?

À propos des agences, cinq points seront abordés brièvement. Donc, le premier point concerne la distinction entre l'employeur et l'entreprise. Je passerai rapidement parce que l'entreprise n'est pas et n'a jamais été un sujet de droit. C'est l'employeur qui possède des droits, c'est l'employeur qui assume des obligations, et non pas une entreprise. Donc, le terme «clients» devrait donc remplacer le vocable «entreprise cliente» partout dans le projet de loi.

Deuxième point, le domaine d'application. Au-delà de la distinction entre le recrutement et la location de personnel, nous pensons que le point important réside dans la distinction entre la location à titre temporaire et la location de personnel sans limitation de durée. Restreindre la réglementation à la seule location à titre temporaire aurait pour effet d'en limiter exagérément la portée. Donc, je comprends que le projet de loi ne prend pas position, et ça sera éventuellement dans la réglementation, mais j'annonce tout de suite les couleurs.

Troisièmement, la question du véritable employeur. Donc, à la lecture du projet de loi, je constate que le projet de loi n'a pas pour effet d'écarter l'arrêt ville de Pointe-Claire de la Cour suprême en 1997. Donc, le syndicat va continuer de jouir de la faculté que lui réserve l'article 39 du Code du travail de s'adresser au Tribunal administratif du travail pour établir que les salariés d'agence sont compris dans son unité de négociation, dans l'unité de négociation pour laquelle il est accrédité. En d'autres termes, le syndicat cherchera à faire établir qui est l'employeur aux fins de l'application du Code du travail, l'agence ou le client, avec toutes les conséquences que cela peut avoir. Nous sommes favorables à ce que cette faculté puisse continuer à être exercée.

Quatrième point, la question de la solidarité entre l'agence et le client. Donc, la solidarité entre l'agence et le client nous semble aller de soi sur la question des obligations pécuniaires. Et, quand on parle d'obligations pécuniaires, je comprends bien la loi, cela comprend le salaire au sens de l'article 41.2. Mais nous soulevons une autre question, peut-être sans y répondre, la question du partage des prérogatives patronales entre deux entités. Ce partage peut-il avoir une incidence négative sur l'application des lois du travail? Et je donne un exemple à propos des règles concernant le congé férié. L'article 95, alinéa deux, ne règle peut-être pas la question. Et je suggère peut-être, le cas échéant, d'ajouter un nouvel alinéa à cet article-là.

• (10 h 20) •

Cinquième point, le contenu de la réglementation à venir. Le gouvernement, par voie réglementaire, pourra imposer des obligations au client. C'est l'article 92.7 qui nous le dit. D'accord. Mais cet article ne prévoit pas que le gouvernement puisse imposer des obligations aux agences de placement, des obligations qui iraient au-delà de celles qui sont imposées à tous les employeurs. Cela nous semble difficile à justifier. Nous pensons qu'il devrait y avoir des obligations minimales à faire respecter par les agences de placement, et j'en donne, en illustration, au moins huit dans mon mémoire, la plupart viennent de l'Ontario. Et il y a plusieurs questions, comme la question des frais qu'on va demander au salarié pour son engagement, pour l'obtention d'une affectation, imposer des restrictions ou demander des frais à un salarié pour l'établissement d'une relation d'emploi avec le client de l'agence et toute la question du maintien du statut de salarié d'agence entre deux affectations. Donc, un salarié d'agence reçoit des affectations. Entre deux affectations, qu'en est-il? Bien, il faudrait que la loi précise qu'il y a maintien du statut de salarié dans l'entretemps.

À propos de la question de l'étalement conventionnel des heures de travail, deux remarques préalables. L'article 55, alinéa deux, de la loi, autorisant de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé constitue une norme, et je pèse bien mes mots, continuellement violée. Le remplacement doit être fait à la demande du salarié, selon l'article 55. En fait, il est généralement imposé. La durée du congé doit être équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 %. La majoration n'est pratiquement jamais attribuée, sauf peut-être en milieu conventionné.

Deuxième remarque, et, dans mon mémoire, je l'explique, le fonctionnement du stratagème des agences de location de personnel, de placement de personnel à deux têtes pour ne pas avoir à contourner l'exigence de l'article 55 de rétribuer les heures supplémentaires à taux majoré. Je pense qu'une réglementation... la loi devrait faire en sorte que des mesures fassent obstacle à ce fonctionnement dit des agences à deux têtes, et c'est un fonctionnement qui est bien connu chez les avocats de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Et voilà que viendrait s'ajouter un étalement conventionnel des heures de travail. Pour faire court, je dirais, le dispositif légal encadrant cet étalement nous apparaît nettement insuffisant. Le projet de loi ne prend pas suffisamment en compte l'inégalité économique entre l'employeur et le salarié. Nous recommandons un renforcement significatif du dispositif légal envisagé, et j'en suggère un dans mon mémoire en huit points... en six points, pardon. Et, à défaut, il serait peut-être souhaitable de renoncer à l'étalement conventionnel des heures de travail. Et, si l'encadrement proposé dans le projet de loi devait être maintenu, je fais une recommandation à titre subsidiaire, comme disent les avocats : que les dispositions relatives à l'étalement conventionnel soient rendues inapplicables aux agences de placement. Pour faire une histoire courte, pour alléguer le droit, il faut avoir les mains propres, et je ne crois pas que les agences de placement aient, en cette matière-là, les mains propres.

Brièvement, deux normes nouvelles. La question de l'indemnité de départ. Donc, on sait qu'au Québec, si un employeur respecte toutes les prescriptions de la loi en matière de préavis de licenciement individuel et collectif, il n'est pas tenu d'indemniser le salarié licencié. Les coûts de fermeture, au Québec, sont relativement limités, sous réserve, bien entendu, des dispositions d'une convention collective qui, parfois, va comporter une indemnité de départ. La loi peut préciser là-dessus les exigences quant à l'ouverture du droit en termes d'années de service continu. Donc, en Ontario, c'est cinq ans; au fédéral, c'est un an. Et la loi pourrait comporter un plafond. En Ontario, le plafond est présentement fixé à 26 semaines.

Autre grande question dans le monde du travail, c'est la possibilité pour l'arbitre de grief d'appliquer un texte de loi, notamment d'appliquer la Loi sur les normes du travail. Il est entendu que la loi sur les normes, on se comprend, c'est la loi que l'arbitre des griefs est le plus souvent appelé à appliquer, peut-être même avant le Code du travail, sa loi constitutive. Donc, dans notre système de relations industrielles, l'arbitre est le forum naturel de la convention collective. Et, depuis 2010, depuis un arrêt de la Cour suprême qui s'appelle *Syndicat de la fonction publique du Québec*, il existe une confusion extraordinaire. Les règles sont d'une complexité inouïe. On ne sait plus à quoi s'en tenir. Et je donne un très bon exemple récent dans la jurisprudence arbitrale, chez *Industries B&X*, où un simple salarié réclamait tout simplement le paiement d'un préavis de mise à pied pour plus de six mois. Donc, l'article 82 de la loi sur les normes prévoit qu'un salarié a droit à un préavis s'il est mis à pied pour plus de six mois. Lui, il réclame son préavis, et l'arbitre se déclare incompétent pour appliquer la prescription de l'article 82. Pourquoi? Parce que la convention collective est parfaitement silencieuse. Ça, c'est le résultat direct de l'arrêt de 2010, et l'arbitre se réfère explicitement à cet arrêt de la Cour suprême pour justifier de se déclarer incompétent.

Donc, moi, ce que je recommande tout simplement, c'est de revenir à l'encadrement législatif que nous avons connu entre 2003 et 2010 parce qu'en 2003 la Cour suprême a décidé que les lois sur les droits de la personne, les lois sur les droits de la personne ainsi que les autres lois de l'emploi faisaient partie du contenu implicite, étaient intégrées implicitement dans toutes les conventions collectives. Et on appliquait ça au Québec pendant plusieurs années. Et je tiens à remarquer que la Loi sur les normes du travail, l'article 81.20, si je me rappelle bien, concernant le harcèlement psychologique, prévoit que les dispositions de la loi sur les normes en matière de harcèlement fassent partie intégrante de la convention collective, et fait en sorte que l'arbitre devient le seul compétent pour appliquer les règles du harcèlement psychologique dans un contexte conventionné.

Donc, ce que je recommande en définitive, c'est qu'on revienne à cette période qu'on a connue entre 2003 et 2010 où la situation des justiciables était beaucoup plus claire. C'est l'arbitre qui appliquait toutes les lois relatives au domaine de l'emploi, y compris les lois relatives aux droits de la personne. Parce qu'on sait bien qu'un très grand nombre de conventions collectives vont interdire la discrimination dans les mêmes termes que la charte. On arrive...

La Présidente (Mme Richard) : Je vous... Excusez-moi, M. Barré, je vous invite à conclure, parce que...

M. Barré (Alain) : C'est pour ça qu'on est là. On a vu des sentences arbitrales dire : Non, non, nous, arbitres, on n'est pas compétents pour appliquer les dispositions de la charte. Mais, si les dispositions de la charte sont reproduites dans la convention collective, ah! là on redevient compétents, on a l'expertise nécessaire pour le faire. Donc, ce que je souhaite, c'est d'établir très clairement que l'arbitre est compétent non seulement pour appliquer la Loi sur les normes du travail, mais l'ensemble des lois du travail. Merci.

La Présidente (Mme Richard) : Merci beaucoup, M. Barré, pour votre exposé. Nous allons débiter les échanges. Et, Mme la ministre, vous avez la parole.

Mme Vien : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Bonjour, M. Barré. Bienvenue à l'Assemblée nationale. Je pense que vous êtes quelqu'un qui est très habitué de vous présenter, de participer au débat public, et on...

Une voix : ...

Mme Vien : Oui, c'est ça, et on vous en remercie grandement. On voit, c'est assez évident, l'expertise qui est la vôtre. Vous êtes vraiment sur des points très, très, très précis, même très techniques, disons-le aussi, à certains égards. Je veux juste vous rassurer à l'effet que les juristes qui nous accompagnent au ministère vont se pencher très sérieusement sur les points que, bien sûr, vous soulevez.

J'ai bien senti que toute la question entourant les agences de placement et les agences de recrutement, en particulier peut-être les agences de placement, était quelque chose qui vous intéressait beaucoup. Vous savez qu'actuellement au Québec il n'y a pas grand encadrement sur ces agences-là, qu'ailleurs au pays d'autres administrations ont déjà procédé avec des permis. C'est le cas, notamment... c'est le cas du Manitoba, de la Colombie-Britannique et de l'Alberta. L'Ontario a décidé de procéder de façon différente, c'est plus par voie légale plutôt... législative, en fait, que réglementaire. Nous, on a annoncé nos intentions d'exiger des deux types d'agences, c'est-à-dire de placement et de recrutement, qu'elles aient dorénavant un permis qui leur soit délivré par la commission des normes, de l'équité salariale et de la santé, sécurité au travail pour pouvoir opérer dans des marchés qui peuvent être obscurs à certains égards.

Lorsque nous ferons l'étude article par article de ce projet de loi là, comme j'en ai l'habitude depuis que je suis passée aux Services sociaux, ce sera de déposer mes orientations réglementaires. Donc, on est en train de travailler là-dessus. Seriez-vous disposé à peut-être, à chaud, là, mais à nous livrer vos commentaires, peut-être vos demandes, sur ce que devrait contenir un permis qu'on exigerait... qu'on exigera, en fait, aux agences?

• (10 h 30) •

La Présidente (Mme Richard) : M. Barré.

M. Barré (Alain) : Bien, ce qui m'intéressait au plus haut point, moi, c'était la réglementation directe des relations juridiques entre l'agence et son client et le salarié. C'est ça qui est névralgique. Et je vois que, dans le projet de loi, on ne prévoit pas imposer des obligations à l'agence. Et là je me suis posé la question. Il y a un texte qui dit spécifiquement : On va imposer des obligations aux clients, mais est-ce qu'on peut ignorer l'agence là-dedans? Moi, je pense qu'on est au coeur du problème, là. Et j'énumère...

Mme Vien : En fait, M. Barré...

M. Barré (Alain) : ...six ou huit points, dans mon mémoire, de matières, et plusieurs d'entre elles concernent la relation juridique entre le salarié, une personne généralement vulnérable, et l'agence.

Mme Vien : Est-ce que vous pourriez nous faire part justement de ces obligations qui devraient exister? Vous êtes un grand spécialiste, là.

M. Barré (Alain) : Bien, moi, je me suis fié beaucoup à l'exemple de l'Ontario, puisque j'ai trouvé que le texte de l'Ontario était bien structuré à cet égard. Toute la question entourant la possibilité pour le salarié de se faire embaucher par le client, parce que moi, j'en connais, des employeurs qui font appel à des employés d'agences, là. Tout d'un coup, un bon jour, ils en reçoivent un, il est extraordinaire. Qu'est-ce qu'on fait? On cherche à l'embaucher.

Aujourd'hui, les agences sont de plus en plus restrictives quant à la possibilité pour le client d'embaucher et quant au salarié de se faire embaucher par le client de l'agence.

Mme Vien : Qu'est-ce que vous voulez dire, au juste? C'est que l'agence va se mettre entre le client et l'employé pour ne pas qu'il soit engagé? Est-ce que c'est ça que je dois comprendre?

M. Barré (Alain) : Oui. Ils font littéralement obstacle. Ils lui interdisent. Il y a des clauses de convention collective. Certaines ont été déclarées abusives par les tribunaux sur la base des règles du Code civil, heureusement, mais là ce n'est pas une solution, ça. On ne peut pas demander aux employés de l'agence d'attaquer en justice le caractère abusif des clauses qui se retrouvent dans leur contrat. Et il y en a beaucoup en matière d'agence, notamment des clauses qui visent à empêcher un salarié d'aller travailler ailleurs, alors que l'agence ne lui donne aucune garantie d'heures. On peut être des semaines et des mois sans travailler, mais on t'empêche quand même d'aller travailler ailleurs. Il y a des clauses comme ça qui ont été déclarées abusives.

Mme Vien : Et vous, ce que vous me dites aujourd'hui : Voilà un exemple de ce que nous, on devrait venir réguler à l'intérieur du projet de loi.

M. Barré (Alain) : Oui, absolument, absolument, absolument.

Mme Vien : Pour moi, ça va aller, Mme la Présidente.

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

M. Leclair : Merci, Mme la Présidente. Merci beaucoup d'être là. Très intéressant. Merci pour votre mémoire. On va porter une attention très particulière, bien entendu.

J'aime bien vous entendre parler justement de ces clauses-là, là, qu'on voudrait... on va laisser faire les agences, parce que je prends dans son ensemble la vue globale. On dit qu'avec le projet de loi sur les normes on voudrait tenter de diminuer ou de terminer les clauses de disparité de traitement, O.K.? Ça fait que je pars de cette prémisse-là, puis je reviens à vos agences dont vous parlez.

Est-ce que vous trouvez sain et normal qu'une personne, à l'intérieur d'une entreprise, vu qu'elle a passé par une agence, se retrouve justement attachée à avoir des clauses de disparité face aux mêmes travailleurs à l'intérieur d'une entreprise?

M. Barré (Alain) : Bien, je crois que, dans le projet de loi, il y a un article intéressant qui fait en sorte... qui assure à tout le moins, au regard du salaire, que l'employé de l'agence recevra un salaire équivalent à ceux des travailleurs qui oeuvrent déjà dans le milieu dans lequel il s'intègre. Ça, il n'y a pas de problème avec ça. Par contre, je le suggère dans mon mémoire, ça va peut-être amener certains employeurs à remettre en question, à revoir leur modèle d'affaires parce que c'est moi qui paie la note en bout de ligne. Donc, non seulement l'agence doit lui verser le même salaire, mais il y a des frais d'agence qui s'ajoutent à ça. Donc, dans les emplois où les travailleurs sont plus qualifiés, où, finalement, la contrepartie de la prestation de travail est essentiellement le salaire, quel va être l'intérêt pour les employeurs de recourir aux services d'agences? Ça, je prévois qu'il y a peut-être... le chiffre d'affaires de certaines agences risque possiblement de diminuer.

Je comprends qu'il y a des agences qui oeuvrent dans des créneaux spécialisés, dans le secteur de la santé et des services sociaux, où il y a des besoins criants de main-d'oeuvre. Ce n'est pas elles qui vont être affectées. Mais celles où on offre des emplois généralement avec des qualifications professionnelles relativement limitées, où les avantages se limitent au salaire, bien, moi, si j'étais employeur, je réviserais peut-être l'utilité de recourir à une agence de placement.

M. Leclair : Effectivement, puis, comme vous dites... je vous rejoins jusqu'à... le côté d'un travail très spécialisé. Si on a le même salaire en bout de piste, l'agence va prendre ses sommes où? Alors, il va falloir que ça soit l'employeur qui soit prêt à défrayer un surcoût parce qu'il dit : Mais moi, je ne suis pas capable d'en recruter, puis, je ne sais pas pourquoi cette agence-là est plus sexy que moi, mais elle, elle en a une, banque de travailleurs. Donc, je vais la prendre, puis mon côté coûts, comme administrateur, je le sais, qu'il va être surélevé. Ça sera le prix à perdre ou le prix à payer pour avoir des employés.

M. Barré (Alain) : Oui. Bien, j'ajouterais peut-être à cela que peut-être que l'employeur va dire : Bon, je vais continuer de recourir aux agences, mais uniquement dans les situations d'urgence, quand j'aurai des besoins ponctuels. Là, ça fait du sens de recourir à un autre bassin auquel on n'a, en principe, pas accès.

M. Leclair : Effectivement.

Je vous apporte... Vous avez parlé, tantôt, du remplacement des heures travaillées versus des vacances ou versus du temps des journées de congé. J'aimerais vous entendre un peu plus en profondeur là-dessus.

M. Barré (Alain) : Bien, moi, je dis... bon, ça fait 35 ans que j'enseigne cette loi-là, un peu plus, et, à chaque année, je donne mon cours, et il y a des étudiants qui viennent me voir après le cours pour me dire quoi? Ah! ils disent : Mon employeur ne respecte pas ça. Mon employeur ne respecte pas ça. Et l'article 55, deuxième alinéa, la banque d'heures supplémentaires, là, on l'appelle comme ça, communément, mais ce n'est pas écrit comme ça dans la loi, c'est une disposition qui n'est pas du tout, du tout, du tout respectée.

Allez dans le petit commerce, là, sur la rue Cartier, sur la Grande Allée, sur la rue Crescent, à Montréal, il n'y a personne... La banque est imposée, alors que ce doit être à la demande du salarié. Et, quand tu mets des heures dans la banque, et c'est même écrit dans un document que j'ai consulté pas plus tard qu'hier, publié par la commission des

normes, quand tu fais sept heures de temps supplémentaire, tu mets combien dans la banque? 10 h 30. Ça, ce n'est jamais respecté.

Moi, mes étudiants qui arrivent au mois de septembre à l'université, ils ont travaillé sur la Grande Allée pendant tout l'été, sept jours par semaine, 60, 70 heures, 80 heures. On les paie 40 heures pendant l'été et ils retournent à l'université. Ils vont travailler peut-être 10, 12 heures les fins de semaine et ils continuent de recevoir une paie de 40 heures pendant un certain nombre de semaines pour compenser les heures supplémentaires effectuées pendant l'été. Mais tous les employeurs en question sur la Grande Allée, tous, sans exception, à mon humble avis, si tu fais 20 heures, 30 heures de temps supplémentaire dans une semaine, bien, ils vont mettre 20 ou 30 heures dans la banque, ils ne mettront pas 20 ou 30 heures majorées de 50 %. Il y a beaucoup d'argent que perdent des salariés, là.

M. Leclair : Puis, dites-moi donc, quel est le problème à sa face même? C'est que les normes du travail n'ont pas assez d'inspecteurs pour aller vérifier ou pas assez de plaintes?

M. Barré (Alain) : Je pense que la commission, ils font du bon travail, mais ils n'ont pas suffisamment de personnel pour aller faire des enquêtes. Moi, je dénonce ça à qui veut l'entendre depuis des années et des années. Mais moi, si j'étais à la commission des normes, là, j'irais faire... dans le petit commerce sur la Grande Allée, dans les bars, partout, partout, j'irais faire une inspection systématique. Mais je ne crois pas qu'on attend des plaintes à la commission, hein? On n'a peut-être pas les moyens, les ressources humaines nécessaires pour entreprendre des enquêtes systématiques.

M. Leclair : Je serais curieux de savoir si, premièrement, il y a des plaintes, parce que, lorsqu'on est un employé saisonnier, je ne suis pas convaincu qu'il y a une multitude de plaintes qui rentrent aux normes du travail pour dire : Moi, je dénonce mon employeur. Je devrais avoir une banque de 20 heures, alors que j'en ai juste 10.

M. Barré (Alain) : Bien, il faut être réaliste, là, lorsqu'on est dans le secteur non syndiqué, là, tu ne portes pas plainte contre ton employeur, hein?

M. Leclair : Exact.

• (10 h 40) •

M. Barré (Alain) : Les choses étant ce qu'elles sont, là, tu ne portes pas plainte. Lorsqu'il y a rupture du lien d'emploi, et ça m'arrive souvent de conseiller des individus au moment de la rupture du lien d'emploi, bien là, tu profites du délai de prescription d'un an dans la Loi sur les normes du travail et tu réclames. Mais, encore là, il faut avoir conservé ses talons de paie puis être bien au courant, là, des heures qu'on a effectuées à chaque semaine pour pouvoir faire une réclamation. Et la commission est très exigeante lorsque vient le temps de déposer... lorsqu'on fait une plainte de 102, une plainte pécuniaire au sens de l'article 102. Ça prend une preuve bétonnée pour être en mesure de démontrer les heures qui ont été effectivement travaillées.

M. Leclair : Bien, merci. Il reste peu de temps, mais je veux vous apporter sur le droit à l'arbitre. Vous dites : De 2003 à 2010, l'arbitre avait plus sa place. En 2010, qu'est-ce qui est arrivé pour que, depuis 2010, on dit que l'arbitre, là, dans plusieurs des cas, se retire et se dit que les normes du travail, bien, si elles ne sont pas inscrites dans les conventions collectives telles quelles ou implicites, il ne peut pas prendre action?

M. Barré (Alain) : Donc, en 2003, la Cour suprême décide que les lois sur les droits de la personne et les autres lois relatives à l'emploi, comme la Loi sur les normes de l'emploi en Ontario ou la Loi sur les normes du travail au Québec, faisaient partie, eux autres... s'incorporaient, disent s'incorporer implicitement dans chacune des conventions collectives, on va dire intégrer implicitement dans chacune des conventions collectives, donc de telle sorte qu'un salarié pouvait faire un grief sur une matière qui ne faisait pas partie de ce qu'on appelle communément le contenu explicite de la convention collective, mais faire un grief sur un objet qui est prévu dans la Loi sur les normes du travail. Et, remarquez, si le projet de loi n° 176 entre en vigueur, le jour où il va entrer en vigueur, là, il y a beaucoup de conventions collectives qui ne prévoient pas les droits qui sont reconnus maintenant dans le projet de loi n° 176.

Donc, si j'applique la logique de cet arrêt de 2010, qui a dit : La règle de Parry Sound, c'est valable peut-être en Ontario, mais ça ne s'applique pas au Québec, puisque la technique de rédaction législative au Québec n'est pas la même, donc on ne peut pas parler d'intégration implicite de l'ensemble des lois du travail dans chacune des conventions collectives. Et, dans l'exemple que j'ai donné, c'est tout de même un exemple récent d'un arbitre très respecté dans le milieu d'arbitrage au Québec, M. Hamelin, l'arbitre en question s'est déclaré incompétent sur la base du jugement de 2010 où on a écarté la règle de l'intégration explicite au profit de la règle de la hiérarchie des droits. Ça, ça veut dire que, si la convention collective comporte une règle inférieure à ce qui est dans la Loi sur les normes du travail, pas de problème, elle va être remplacée par la règle qui est dans la Loi sur les normes du travail. Mais, si la convention collective ne comporte aucune règle, comme dans le cas de l'arbitre Hamelin, là, l'arbitre est incompétent. Je trouve ça totalement incohérent comme solution, hein?

M. Leclair : Donc, on devrait prévoir dans les premiers articles, dans les normes du travail et partout, que c'est implicite puis ça s'applique partout.

M. Barré (Alain) : Oui, il faudrait le prévoir, comme dans l'article 99 dans la loi de l'Ontario, dire que la Loi sur les normes du travail, c'est une loi qui fait partie du contenu de la convention collective, comme vous le dites à

l'article 81.20, là, en matière de harcèlement psychologique, là. C'est dit noir sur blanc. Si c'est vrai pour le harcèlement, si c'est possible pour le harcèlement, moi, je pense que ça pourrait être possible pour tous les autres avantages prévus à la Loi sur les normes du travail, et la même chose pour les lois relatives aux droits de la personne. Les droits de la personne, là, on ne peut pas...

La Présidente (Mme Richard) : Merci beaucoup, M. Barré.

M. Leclair : Merci, M. Barré.

La Présidente (Mme Richard) : C'est tout le temps que disposait l'opposition officielle. Nous allons maintenant vers le deuxième groupe d'opposition. M. le député de Chutes-de-la-Chaudière, vous avez la parole.

M. Picard : Merci, Mme la Présidente. M. Barré, quelques questions en rafale, là. Dans le mémoire, à la page 17...

M. Barré (Alain) : Quelle page?

M. Picard : ...17, je voudrais savoir si le statu quo avec l'article 53 de la Loi sur les normes est soutenable. Parce que, là, on le modifie, mais est-ce qu'il est problématique actuellement, l'article 53?

M. Barré (Alain) : Oui, 53 sur l'étalement?

M. Picard : Oui, exact, sur l'étalement.

M. Barré (Alain) : Donc, moi, ce que j'ai toujours reproché à la commission des normes, c'est de faire preuve... d'avoir une approche restrictive lorsqu'elle donne des autorisations, hein? La commission des normes, en lieu et place de ce qu'on appelle l'étalement conventionnel, là, la commission des normes pourrait faire preuve d'un peu plus d'ouverture, un peu plus de flexibilité, davantage prendre en compte les besoins de l'entreprise pour autoriser, oui ou non, l'étalement des heures de travail. Et, lorsque la commission ferait cela, bien, elle exercerait un certain contrôle, alors que, dans le projet de loi, il n'y a plus de contrôle, le salarié et l'employeur s'entendent, point à la ligne, c'est ça, alors que la commission, elle, exercerait un certain contrôle. Mais la commission a plutôt une attitude très restrictive lorsque vient le temps d'appliquer l'article 53.

M. Picard : O.K. Puis même, aussi, je vous entendais tantôt dire que, bien, la commission n'est pas proactive auprès des employeurs parce qu'ils y vont sur plainte. Mais moi, je suis un ancien du ministère du Revenu, là, puis on s'invite chez les entreprises. Donc, la commission aussi pourrait s'inviter pour aller valider certaines choses à partir des feuilles de temps parce qu'on entend toutes sortes de...

M. Barré (Alain) : Oui, elle peut le faire, mais elle n'a pas les ressources de le faire.

M. Picard : Comment?

M. Barré (Alain) : Elle peut le faire, mais elle n'a pas les ressources pour le faire, je pense.

M. Picard : Bien, ça, de ne pas avoir les ressources, c'est un choix que les gens font aussi.

M. Barré (Alain) : Oui, oui.

M. Picard : O.K. Si je retourne à votre mémoire, à la page 13 lorsqu'on parle de l'applicabilité de la loi et de la solidarité entre l'agence de placement et le client, à qui le salarié va réclamer, s'il y a une réclamation à faire avec cette disposition-là?

M. Barré (Alain) : En principe, quand vous dites que les débiteurs sont solidaires, tu peux réclamer soit à l'un soit à l'autre. Et les relations contractuelles entre l'un et l'autre n'ont aucune incidence. Le salarié choisit son débiteur. Il peut choisir le client, il peut choisir l'agence. Il choisit son débiteur, et le débiteur paie. Et lui, il peut se retourner, on dit répéter, contre l'autre débiteur solidaire.

M. Picard : Merci. À la page 13 de votre mémoire, j'aimerais savoir, pensez-vous qu'il va y avoir beaucoup plus de recours à l'article 39 du Code du travail pour syndiquer des travailleurs d'agence avec l'entrée en vigueur du taux de salaire égal?

M. Barré (Alain) : Oui, bien, c'est ce que je suggère, c'est une hypothèse que je soulève, là, mais ça ne serait pas surprenant. Il peut y avoir deux conséquences. La première, c'est qu'il y a moins d'employeurs qui vont recourir aux services d'une agence, et peut-être que davantage de syndicats vont choisir d'exercer la faculté de l'article 39, dire : Bon, on est obligés de leur payer le même salaire quand, effectivement, l'essentiel de la contrepartie de la prestation de travail

fournie par le salarié, c'est le salaire. Bien là, je pense que le syndicat va exercer la faculté que lui réserve l'article 39, en tout temps, de s'adresser... pour faire déclarer que ces salariés-là font partie de son unité de négociation. Et, sur la base des critères de l'affaire ville de Pointe-Claire, le résultat est assez probant.

M. Picard : Merci. Je vais profiter de votre présence ici. Puis je sais qu'il y a beaucoup de vos étudiants qui sont ici, dans la salle, mais, concernant l'article 124 de la loi sur les normes, qui prévoit que la personne, avant de pouvoir exercer un recours en cas de congédiement, elle doit avoir fait deux ans de service continu, est-ce que vous croyez qu'on devrait profiter du rafraîchissement de la loi pour peut-être diminuer? Parce que deux ans, c'est long avant que quelqu'un puisse avoir un droit s'il y a un congédiement. Ce n'est pas dans le projet de loi, mais j'en profite, vous êtes là.

M. Barré (Alain) : Oui, bien, on l'avait déjà recommandé. Le rapport Bernier l'avait recommandé, de ramener à un an, il y a plusieurs années, et ça n'a pas été fait. Donc, il faut comprendre que celui qui n'a pas deux ans de service continu, il n'a pas accès à la plainte de 124, mais il a accès à d'autres recours aussi. Si son congédiement est illégal, il peut faire une plainte de 123. Il y a aussi les recours en vertu des règles du droit civil.

Mais moi, je pense que le principal problème dans l'application de la Loi sur les normes du travail, ce n'est pas le point que vous soulevez, c'est le fait que la loi, à bien des égards, n'est pas appliquée, n'est pas respectée. Je le disais en matière d'heures supplémentaires, on pourrait le constater aussi en matière de partage des pourboires. Les pauses repas aussi, c'est continuellement violé. Dans le domaine de la restauration, tu prends ton repas sur les lieux de travail, l'employeur dit : Il n'y aura pas de client, il n'y aurait pas de client, mais, si un client se présente, il faut que tu ailles le servir. C'est continuellement violé.

Donc, moi, je pense qu'il faut s'attacher davantage à assurer le respect des dispositions, des règles qui sont déjà dans la Loi sur les normes du travail. Puis il y en a plusieurs qu'on devrait se charger.

M. Picard : Donc, je comprends qu'il y aurait minimalement un travail de promotion de la loi auprès des employés, souvent vous donnez l'exemple des étudiants qui connaissent plus ou moins les normes, puis sensibiliser les employeurs au fait que ça se pourrait qu'il arrive des gens des normes qui viennent valider, dans les livres, là, pour voir si les gens ont des pauses repas ou non. Je pense...

M. Barré (Alain) : Oui, il faudrait que ça se fasse d'une manière systématique.

M. Picard : Systématique, exact.

M. Barré (Alain) : Si ça se faisait d'une manière systématique, et si le registre que doit tenir l'employeur était tenu de manière systématique... Et une des choses qu'on pourrait faire, c'est peut-être faire jouer peut-être le renversement du fardeau de la preuve dans certains cas. L'employeur ne respecte pas le registre qu'il doit tenir? On inverse le fardeau. C'est à lui à prouver que le salarié n'a pas fait les heures qu'il réclame. Ça, c'est une chose qui pourrait être faite pour faciliter l'application de la loi.

M. Picard : Vous avez abordé le partage des pourboires. C'est quoi, votre vision là-dessus?

La Présidente (Mme Richard) : Merci beaucoup, M. le député de Chutes-de-la-Chaudière.

M. Picard : On va l'avoir en privé.

La Présidente (Mme Richard) : Merci également à vous, M. Barré, pour votre exposé. Et je vais suspendre la commission quelques instants afin de permettre au prochain groupe de prendre place.

(Suspension de la séance à 10 h 50)

(Reprise à 10 h 52)

La Présidente (Mme Richard) : Donc, la commission reprend ses travaux. Nous recevons maintenant l'Association des proches aidants de la Capitale-Nationale. Bonjour, Mme Girard, M. Blouin. Bienvenue à l'Assemblée nationale. Je pense que c'est M. Blouin qui va commencer.

Association des proches aidants de la Capitale-Nationale (APACN)

Mme Girard (Suzanne) : Alors, moi, c'est Suzanne Girard. M. Yves Blouin, qui est administrateur à notre conseil d'administration.

Alors, Mme la ministre, M. Milette, les membres du gouvernement, alors, nous vous remercions sincèrement de votre invitation qui permet à l'Association des proches aidants... parce que nous sommes là parce que, pour une fois dans l'histoire du Québec, nous allons parler du statut du proche aidant. Nous vous remercions de pouvoir participer à cette étape de vos travaux dans le cadre des normes... de cette loi. Nous vous signifions notre reconnaissance pour cette avancée.

On le souligne à l'association parce que le proche aidant, c'est un personnage invisible, et il commence à être... il sera vu de plus en plus grâce à vous.

Alors, c'est une ouverture importante que le législateur apporte aux proches aidants, qui sont en majorité, à 70 %, sur le marché du travail, parce que les proches aidants qui sont... au niveau des normes du travail, ce sont les 45-60 ans ou 56 ans. Alors, la majorité sont sur le marché du travail. Et, comme introduction, je dirais que c'est grâce aux proches aidants qu'on peut appliquer bénévolement la politique du vivre chez soi de 2003 à 2005.

Alors, nous, nous avons choisi... Je vais déposer aussi un papier parce que nous allons remplacer... Nous avons sept recommandations. Nous sommes extrêmement heureux du nouveau statut du proche aidant, mais nous voulons quand même profiter de ce moment pour apporter quand même des recommandations à cette personne qu'est le proche aidant. Alors, c'est la question 7, c'est la recommandation 7 qui sera remplacée.

Nous, nos sept recommandations sont sous le vocable des conditions souples appliquées au travail. Alors, la première, c'est actualiser... Il nous faut absolument revoir... nous demandons que soit revue la définition du rôle du proche aidant. Vous savez, elle a été publiée en 2003, là, mais on peut dire que ça fait au moins 20 ans, et la société par rapport à ce groupe de travailleurs bénévoles a énormément évolué, et je pense que ce serait important qu'il y ait un comité, en tout cas, au niveau gouvernemental, qui se penche sur cette question-là pour qu'on puisse traduire, dans cette nouvelle définition, le nouveau statut du proche aidant. Alors, actuellement, on le sait, c'est tellement vague que ça dit tout et des fois rien aussi. On peut faire à peu près n'importe quoi avec ça.

La deuxième recommandation, c'est de simplifier le processus de confirmation du statut du proche aidant — je résume parce que vous avez tous reçu le document — afin de rendre ces démarches accessibles parce que, j'ai l'expérience, c'est notre association qui vivons sur le terrain avec les proches aidants, et on sait que, quand un proche aidant a besoin d'accompagner un malade, ce n'est pas le temps de commencer à courir un médecin quelque part et peut-être de le trouver dans six mois.

Alors, nous recommandons que ce statut... ce formulaire puisse être signé, tout comme des fois on va dans une banque, ou un juge de paix, ou un professionnel de la santé, ça peut être un médecin, ça peut être un psychologue, ça peut être une infirmière, ça peut être un travailleur social, le pharmacien, de manière toujours qu'il y ait des conditions souples pour ce travailleur qui s'épuise à la tâche, je le rappelle.

La troisième recommandation, nous demandons qu'il y ait des horaires flexibles et fractionnables. C'est toujours avec l'entente de l'employeur, bien sûr. Alors, en termes d'option d'horaires variables et flexibles, que ce soit pour le début des heures, souvent le proche aidant est incapable d'entrer à huit heures le matin, qu'il y ait une entente pour pouvoir déplacer son heure d'entrée et de sortir plus tard ou d'allonger ses heures certaines journées de la semaine, parce que ça se voit même dans le monde actuel des travailleurs sans être proche aidant.

Aussi, j'insiste beaucoup sur les jours de congé fractionnables. Nous, on reçoit les plaintes, nous, chez nous. Un proche aidant, qu'il ne soit pas obligé de prendre une journée entière s'il a besoin seulement de quelques heures dans l'avant-midi ou dans l'après-midi pour économiser ce temps-là. C'est rentable pour l'organisme, d'ailleurs, pour l'employeur pour qui il travaille.

La quatrième, c'est de permettre un lieu de travail flexible. Il peut y avoir aussi... parce qu'on sait qu'un proche aidant, ça ne dure pas 50 ans, là. Si c'est en fin de vie, ça peut durer quelques mois, ça peut durer quelques années, mais qu'il y ait une possibilité peut-être de télétravail, qu'il puisse ajuster son horaire, son lieu de travail. Et aussi on peut très bien être branché, être organisé sur le plan informatique pour travailler avec le bureau constamment.

Le cinquième, ça, je ne vous apprend rien à ce niveau, c'est le droit au refus de faire des heures supplémentaires. On en a énormément entendu parler par les infirmières. Alors, je vous jure que le proche aidant, quand il a une personne seule qui est très malade... On le voit beaucoup chez les personnes qui commencent à faire des pertes cognitives. Par moment, ils vont les laisser seules, mais ils sont en urgence de repartir, et il faut qu'il y ait, à ce moment-là... que le proche aidant ne soit pas obligé, dans son milieu de travail, aussi par crainte de perdre son emploi s'il le refuse... qu'il y ait des ententes à ce niveau-là.

• (11 heures) •

Et le point 6, c'est... on sait que... Je commence par la conclusion, presque, du point 6. Le proche aidant dans la province de Québec, c'est quelqu'un qui s'appauvrit, c'est quelqu'un qui postule peu parce qu'il ne peut pas postuler à des postes. Il a une charge, surtout ceux qui travaillent, ils ont les parents, ils ont les enfants, ils ont une carrière. Alors, il faut qu'ils... ils en ont plein les bras, il faut qu'ils abandonnent une vision de l'avenir qui est souvent de postuler à des postes. Et aussi, pendant qu'ils sont en congé, très souvent, il y a des affichages de postes, et ils ne sont pas avisés obligatoirement de ça. Et nous, on recommande vraiment que la personne, si elle prend des congés et s'il y a des postes affichés, que le proche aidant, s'il le désire, puisse postuler à ces postes parce que, souvent, ça les conduit vers l'appauvrissement, puis la vision d'avenir est plutôt sombre parce qu'ils ne peuvent pas avoir d'avancement dans leur carrière.

Alors, la question 7, je dois le dire parce que nous avons eu la chance... jeudi, M. Pierre Milette a rencontré... Moi, je fais partie de l'Association des proches aidants, une table régionale, et M. Milette, avec d'autres personnes du cabinet de la ministre Mme Charbonneau, sont venus nous parler des normes du travail. Moi, j'avais demandé beaucoup, qu'il y ait harmonisation avec le fédéral concernant les congés de compassion et les prestations. Moi, j'avais participé à des travaux au niveau du fédéral concernant les conditions souples et je trouve que vous êtes allés — je suis vraiment très fière de vous, je dois le dire, là — à une vitesse, je n'en reviens pas... en peu de temps, lors de l'élection de M. Trudeau et aujourd'hui, ce n'est quand même pas si long dans le temps. Et, qu'il y ait harmonisation du Québec avec le fédéral pour les congés de compassion... vous savez tous qu'est-ce que c'est, j'imagine, ou je répondrai à des questions tout à l'heure. Donc, comme c'est réglé, ça me donne... je trouvais qu'il y avait trop de recommandations, je ne voulais pas en mettre huit, mais là je la remplace.

Je vais commencer par vous dire que le proche aidant, c'est sûr qu'il s'appauvrit souvent, là. Moi, je l'ai été 12 ans, là, je parle en connaissance de cause. Il commence par installer tout le matériel dans sa maison. Souvent, il va payer le matériel médical, tu n'as pas accès à tout, parce que tu es proche aidant, là... et un coût incontournable pour le proche aidant, qui est le stationnement. Vous savez comme moi qu'une personne malade doit passer des examens dans les centres hospitaliers, en clinique de la mémoire pour les personnes qui ont des pertes cognitives, et nous, nous, on demande, mais vraiment... Je sais qu'on s'en parle beaucoup dans la province actuellement, mais, par rapport aux proches aidants, dès qu'une personne malade a besoin d'accompagnement, elle devrait recevoir un papier de son médecin soignant — alors, elle ne peut pas aller à l'hôpital seule, elle ne peut pas aller à aucun examen seule — pour permettre au proche aidant qui l'accompagne de couvrir les frais du stationnement. Vous savez les coûts. Par année, c'est en termes de centaines de... c'est en centaines de dollars que cela se comptabilise.

Il faut vraiment... C'est beau, d'avoir le statut du proche aidant. Ça, là-dessus, c'est une avancée incroyable, mais il faut aussi y faire attention parce qu'on économise des millions et des milliards à la société. Ça sera toujours comme ça, les proches auront toujours soin de leurs proches, mais il faut quand même aider les proches aidants à ce niveau.

Je laisserais la parole à M. Yves Blouin, qui a été mon directeur au cégep François-Xavier-Garneau, qui est administrateur à notre association maintenant... de nous parler de la conclusion.

La Présidente (Mme Richard) : Parfait. Merci, Mme Girard. M. Blouin, je vais vous donner le temps de continuer pour l'exposé. Je veux juste vous dire que c'est du temps emprunté au niveau du gouvernement. Allez-y, M. Blouin.

M. Blouin (Yves) : Je vous remercie à mon tour de nous recevoir.

Jusqu'ici, on a insisté, notre mémoire le dit, sur le fait que la reconnaissance du statut du proche aidant constitue une avancée significative, un pas important dont il ne faut pas souligner l'importance, et cependant, vous l'avez entendu, il faut aussi se préoccuper des modalités pratiques pour que tout cela ait une portée pratique réelle dans la vie de tous les jours. On va reprendre une expression connue : La reconnaissance est une condition nécessaire, mais non suffisante. Profitons de cette avancée pour préciser des modalités qui permettront d'en tirer pleinement profit.

Pour ma part, je consacrerai les deux, trois minutes qui nous restent à vous faire part d'une vision d'avenir pour le Québec social où le proche aidant est appelé à jouer un rôle charnière. Je résume brièvement notre position et je la définirai, l'expliquerai brièvement par la suite.

Notre position est la suivante. La pleine utilisation des ressources des proches aidants est cruciale à la fois au plan humain, au plan de la cohésion sociale et au plan économique. En bref, il y a ici une convergence complète entre l'intérêt des personnes, celui de la société et celui des finances publiques.

Je m'explique. La politique de 2005, Vivre chez soi, le meilleur choix, l'a établi clairement, et toutes les recherches le démontrent depuis, les gens veulent vivre et possiblement mourir à la maison. 96 % des gens nous disent que c'est leur choix. Oui, au CHSLD, mais lorsque nécessaire, si nécessaire, et le plus tard possible.

Donc, au plan humain, aucun doute n'est permis. Il faut voir les déchirements que représente une personne qui quitte son milieu, pour elle-même mais aussi pour les proches, pour comprendre jusqu'à quel point cela est important. Mais qui dit maintien à domicile des gens dit aussi obligation de services de maintien à domicile. Et ces services, vous le savez, sont largement défrayés par l'État. Ces services coûtent cher, mais, on le sait, moins cher encore que le quotidien dans un CHSLD. Le maintien à domicile est donc avantageux aussi au plan économique, au plan humain, mais aussi au plan économique.

Mais aucun État, vous le savez, ne pourrait et même ne devrait offrir le service ou la présence parfois nécessaire de 24 heures sur 24 pour un grand nombre de personnes en incapacité. Seuls des proches concernés peuvent le faire. Il faut cependant offrir un soutien à ces proches aidants au risque de les voir eux-mêmes sombrer dans la maladie et dans l'incapacité, ce que nous constatons souvent et ce que nos études démontrent.

Il y a bien sûr des coûts à ce soutien, mais ne perdons jamais de vue que ces coûts sont largement compensés par les limites qu'ils permettent à ceux des services de soutien à domicile et aux économies reliées aussi à l'utilisation moindre des CHSLD.

Intérêt économique converge ici avec l'intérêt humain, mais il y a plus encore, et je termine là-dessus. Au plan de la cohésion sociale, nous estimons qu'il y a des avantages à ce que les gens soient encouragés à aider d'autres personnes en incapacité et soutenus raisonnablement pour le faire. Il s'agit d'un formidable instrument de cohésion sociale. Une société où l'entraide est pratiquée à grande échelle, où les valeurs de solidarité et de compassion animent les citoyens, est une société plus forte, plus riche socialement et culturellement.

Voilà l'essentiel de ce qu'on voulait vous dire. Soutenir concrètement le proche aidant répond à la fois à des intérêts humains et économiques tout en étant un vecteur de cohésion sociale fantastique. Merci de nous avoir écoutés.

La Présidente (Mme Richard) : Merci beaucoup, M. Blouin. Nous allons débiter les échanges. Et, Mme la ministre, la parole est à vous.

Mme Vien : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Bonjour à vous deux. Merci d'être là aujourd'hui. On est bien contents, d'autant plus que le cabinet chez nous, le ministère ont eu à quelques reprises des échanges fondamentaux, je dirais, qui nous ont guidés, là, dans la rédaction de ce projet de loi qui vient modifier la loi sur les normes et en particulier, bien entendu, sur cette inspiration que vous avez eue pour nous, quand est venu le temps, justement, de reconnaître les proches aidants. Et je tenais publiquement à vous en remercier.

Il y a deux choses, là, sur lesquelles j'aimerais vous entendre plus particulièrement. C'est peut-être une idée que je me fais, là, mais vous nous suggérez, au point 2, d'avoir une définition beaucoup plus claire de ce qu'est un proche aidant.

Cependant, dans notre démarche à nous, ce qu'on vient dire, je le dis dans mes mots, là, c'est : Peu importe qui vous êtes, allez chercher une attestation d'un professionnel de la santé, pas utile, pas... en fait, pas nécessaire que ce soit un médecin, mais un professionnel de la santé reconnu, et vous serez reconnu comme un proche aidant.

Vous n'avez pas peur que, si on vient définir, ça va peut-être amener une restriction et que, là, on va échapper des gens?

La Présidente (Mme Richard) : Mme Girard.

Mme Girard (Suzanne) : En restreignant la définition, vous me dites? Il y a un bout, là, que j'ai eu de la misère à comprendre, à saisir à cause...

• (11 h 10) •

Mme Vien : En fait, mais, excusez-moi, peut-être que c'est moi qui n'ai pas été claire. En venant définir ce que vous nous proposez, là, la notion de proche aidant, si j'ai bien compris, en 2, hein, à votre point 2, ça, c'est une chose. Moi, ce que je vous dis, c'est : Nous, dans notre approche, ce que nous disons, c'est : À partir du moment où vous avez en main une attestation d'un professionnel de la santé, un professionnel de la santé, alors c'est large, ce n'est pas nécessairement uniquement le médecin, puis je tiens à assurer les gens qui pensent que ce n'est qu'un médecin, on vient ouvrir, je pense, beaucoup plus large. Si on vient définir le proche aidant comme vous le suggérez dans votre point 2, n'avez-vous pas peur qu'on vienne restreindre et qu'on barre des gens à la barrière, là, qu'on bloque des gens à la barrière? Peut-être, c'est une idée que je me fais, je vous pose la question, là.

Mme Girard (Suzanne) : Je vous dirais, Mme Vien, quand on a travaillé la recommandation 1 et 2, on s'est questionnés beaucoup et on savait qu'on n'arrivait pas... on ne se présentait pas ici avec des propositions claires, mais ça va demander quand même du travail de réflexion pour en arriver à établir vraiment des couloirs de fonctionnement pour le proche aidant, qu'il soit reconnu facilement. On y a pensé. Il ne faut pas qu'il y ait d'abus, il ne faut pas que tout le monde aille se chercher un papier chez le médecin ou chez une infirmière pour profiter par la suite de tout, là.

Je sais que, dans certaines provinces, ce n'est que le médecin qui a le droit de donner ce papier. Mais le fait qu'on désire assouplir cette condition, ça va demander quand même réflexion pour regarder quand même toutes les conséquences à ça.

Mais je comprends très bien votre interrogation, mais je ne peux pas vous dire, aujourd'hui, que je suis capable d'apporter une réponse définitive. Mais il y a... on ne veut pas non plus que ce soit facile et que tout le monde aille se chercher un papier de proche aidant. Ce serait banaliser la situation.

M. Blouin (Yves) : ...des balises sont nécessaires.

La Présidente (Mme Richard) : Mme la ministre.

Mme Vien : Merci beaucoup. Je suis intriguée par votre recommandation 6 de limiter la discrimination liée à la proche aidance. Vous avez sûrement des cas qui vous ont été soulevés, des cas réels, concrets. Est-ce que c'est systémique, ça, là? Parce que vous dites : «La discrimination au travail n'est plus essentiellement reliée à des notions culturelles et/ou physiques, mais s'étend davantage et intègre potentiellement les proches aidants.» Est-ce que ça s'étend comme tache d'huile?

Mme Girard (Suzanne) : Moi, il y a deux choses. Je vais vous parler, sur le terrain, ce que j'entends depuis 10 ans puis aussi dans la littérature, même la dernière publication qui vient du statut de la femme. C'est évident que présenter une recommandation comme ça, sans tout mettre la bibliographie, là, ça fait... vous en avez une, mais elle n'est pas complète. Mais, sur le terrain, nous, on a au-delà de 5 000 appels par année seulement de proches aidants qui cherchent de l'aide, qui sont sur le marché du travail.

Ce que j'entends beaucoup, Mme Vien, là, c'est... puis ce sont des gens qui sont à statut précaire. Puis un cas que je n'oublierai jamais, là, il travaillait dans un magasin de vente de souliers puis il a perdu son emploi parce qu'il n'y avait rien qui le protégeait. Et ils sont partis en congé, tout passe, il y a des... Souvent, les employeurs aussi en profitent pour faire appliquer... afficher des postes où il peut y avoir de l'avancement. On entend qu'ils ont de la difficulté à ce niveau-là. Et ça, c'est sur le terrain que j'entends ça, là. Toutes les semaines, les gens appellent, nous racontent leurs histoires.

Maintenant, toutes les statistiques récentes, là, 2017-2018, ce qui vient d'être publié, tout est confirmé à ce niveau-là, que l'aidant s'appauvrit, l'aidant doit refuser de l'avancement. C'est démontré par des études auprès de groupes de proches aidants qui sont sur le marché du travail. C'est évident que, si c'était un travail de maîtrise que je vous faisais, là, je vous aurais donné toutes les références bibliographiques. Mais j'ai le vécu puis j'ai beaucoup lu à ce propos, mais je suis certaine de ça.

Il faut vraiment... Quand je voulais vous dire, au début, qu'il faut apporter des conditions à ce statut dans le milieu du travail... En fait, là, c'est que la majorité, là, 70 % des aidants qui sont sur le travail, qui ont toutes les tâches en haut et en bas, il faut qu'on leur donne des conditions pour passer à travers ça. Quand le parent est malade, on le sait, que ça ne durera pas 30 ans, mais le temps que ça dure, si c'est un cancer, ça va durer peut-être un an, lui donner des conditions pour qu'il puisse, après ce moment-là, vivre comme tout le monde, avoir de l'avancement, ne pas s'appauvrir, et tout, et tout. Mais il faut qu'on ait votre aide, ce n'est pas nous seuls qui pouvons faire ça.

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Mme la ministre.

Mme Vien : Oui. Merci beaucoup, Mme Girard, puis on sent, là, que vous vivez votre sujet, vous êtes une grande passionnée de la question. On vous en remercie. D'ailleurs, Mme la Présidente, juste pour placer les choses, parce qu'on n'a pas... je n'ai pas nécessairement pris le temps au départ, là, de prendre chacune des mesures du projet de loi puis en faire une longue présentation, parce que nous l'avions fait le 20 mars dernier, puis ça commence peut-être à dater dans la tête des gens, mais ce qu'on vient faire, finalement, au niveau des normes du travail, c'est de permettre à un proche aidant de pouvoir s'absenter du travail et de ne pas craindre de perdre son emploi, comme ce peut être le cas actuellement, et on lui donne aussi accès à des journées de congé pour justement prendre soin d'un proche qui peut être mineur, qui peut être un adulte, qui peut être quelqu'un de la famille qui n'est pas considéré dans la définition de la famille qu'on donne aujourd'hui, mais ça peut être un voisin, ça peut être un colocataire, un vieil ami. Donc là, on vient vraiment décloisonner le proche aidé. Puis également on vient aussi lui permettre d'avoir accès à plusieurs semaines de congé, allant parfois jusqu'à 27 semaines, et avoir droit, on me le disait, aussi avoir droit aux deux journées rémunérées, là, qui sont prévues dans le projet de loi.

Donc, j'entends bien ce que Mme Girard me dit. Il y a un certain nombre de considérations, mais prenons aussi conscience, là, qu'à l'intérieur du projet de loi il y a quand même des avancées importantes, puis nos invités l'ont relevé aussi au départ, que c'était un projet de loi qui était formidable à ce niveau-là.

Pour le moment, je n'aurai pas d'autre question, Mme la Présidente.

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

M. Leclair : Merci, Mme la Présidente. Alors, Mme Girard, M. Blouin, merci d'être là. Bien entendu, je reviendrais sur votre recommandation 2, mais sur un autre aspect dont on n'a pas eu la chance de parler ou de vous entendre ce matin. Au-delà de la structuration, qui va reconnaître le proche aidant, là, supposons qu'on s'est entendus là-dessus, ce n'est pas encore fait ce matin, là, j'aimerais vous entendre sur le côté paperasse. Exemple, qu'on dirait, le médecin traitant, là... Parce que la paperasse qui s'ensuit pour le proche aidant est lourde en ce moment, ou ce qu'on exige, ou c'est simplement un papier signé d'un professionnel, tel que le demande la ministre, puis on envoie ça, puis c'est réglé, ou il y a des formulaires, et formulaires, et formulaires à en perdre notre latin? Alors, j'aimerais vous entendre sur cette procédure, là.

La Présidente (Mme Richard) : Donc, M. Blouin.

M. Blouin (Yves) : Bien, même si on n'a pas défini la procédure qui serait éventuellement mise en application, nous sommes convaincus que des balises sont nécessaires. Et, quand on dit que ce ne sera pas forcément un médecin, ça ne veut pas dire que c'est le voisin non plus, là. Dans l'équipe soignante concernée par le sort d'une personne, un certain nombre pourraient être identifiées et désignées. On est allés par professions, infirmière, travailleur social. Mais il faut baliser, il faut se donner des garanties raisonnables pour contrer les abus, mais il me semble qu'il y a moyen de faire ça sans avoir un formulaire de 42 pages.

Il me semble que, quand il s'agit d'avis avec signature de professionnels reconnus, il me semble qu'on pourrait aussi faire confiance à la parole, et au bon jugement des gens, et avec des garanties minimales, mais cohérentes et concrètes pour éviter les abus. Et d'ailleurs, quand on constate des abus, bien, on reprend puis on resserre. Mais je pense qu'on doit faire confiance. L'enjeu est trop important.

• (11 h 20) •

M. Leclair : Oui, effectivement. On va s'assurer, avec la ministre, lors de l'article par article, que les formulaires qui en découleront, de la réglementation, bien, seront dans le plus simple possible et efficaces, bien entendu, parce que je pense que, dans tout le système de la santé, le côté formulaire, autant pour les professionnels que pour les patients, semble une lourde tâche de plus en plus. Puis, lorsqu'on parle de proche aidant... Et malheureusement, souvent, c'est des personnes qui sont rendues à un certain âge qui vont s'occuper d'autres personnes. Déjà là, de remplir des formulaires, et tout, là, je peux comprendre. Donc, on fera le suivi pour s'assurer de ça.

J'aimerais aller à votre recommandation 3. Vous parlez de fractionnable. Dans le projet de loi actuellement, il y a des semaines d'acceptées. Vous espéreriez qu'on puisse fractionner ces semaines-là en journées, en demi-journées. Moi, je ne suis pas tout à fait en désaccord avec ça, là, le fractionnement, mais je me mets à la place de l'employeur. De dire, exemple : Monsieur X va s'occuper de sa tante, sa fille, sa soeur, puis là il m'avise cette semaine, là. Donc, fractionnable peut avoir une logique si on sait à l'avance, parce que l'employeur, lui, veut bien avoir de la compassion pour son employé, mais, en bout de piste, il faut qu'il ait un délai raisonnable, lui aussi, pour planifier l'ouvrage.

La Présidente (Mme Richard) : Mme Girard.

Mme Girard (Suzanne) : Moi, je vous répondrais que les conditions souples impliquent également des ententes avec l'employeur. Un proche aidant ne peut pas décider comme ça, rapidement, que, là, il va commencer à fractionner. J'ai entendu parler d'un groupe qui va présenter le 5-10-15, quelque chose comme ça, là. Il faut que l'employeur... qu'il y ait des ententes avec l'employeur. Si c'est un milieu où ce n'est pas possible de fractionner la journée, il faut que ce soit dit, ça, dans le projet de loi. Dans les recommandations... Mais quel est le milieu? En tout cas, il faut identifier, mais on sait que, la plupart des milieux, c'est possible qu'une personne puisse quitter une heure ou deux heures l'avant-midi et poursuivre son travail peut-être plus tard le soir, selon les ententes, parce que ça nous est demandé, ça, chez nous, là. Je n'arrive pas comme ça avec quelque chose que je n'ai jamais entendu dire, là. Ça nous est beaucoup demandé.

Et je me dis, surtout qu'actuellement quand on connaît les problèmes qu'ont les employeurs de maintenir leurs employés, de trouver des employés qui sont de qualité, qui sont fidèles au travail, et tout, il me semble qu'il y a une possibilité encore plus facile de s'entendre à ce niveau-là. Mais, si ce n'est pas possible, si c'est dans le cadre d'une chirurgie, ça ne se fait pas, là. Mais on n'est pas toujours en période de chirurgie abdominale, là, exemple. C'est un exemple ultime, mais, à mon avis, c'est possible qu'il y ait des ententes à ce niveau-là. Et, en même temps, il y a une économie pour l'employeur. Il y a une économie de temps parce que le proche aidant n'a pas toujours besoin de la journée complète.

La Présidente (Mme Richard) : M. le député.

M. Leclair : Oui. Je vous avoue, je crois que je vous suis, mais je me mets complètement, là, dans les bottines de l'employeur. Je ne vois pas, lui, où est-ce qu'il a un gain à faire. Mais ce n'est pas pour vous obstiner. Je vois juste, moi... Je tente juste de voir la planification du travail.

Lorsque vous dites : Bien, si la personne peut quitter deux heures ou trois heures, peut-être qu'il y a certains emplois que c'est simple et facile, mais... Je ne sais pas si vous avez entendu un peu le professeur avant vous, M. Barré, qui dit : À sa face même, les normes du travail, la problématique, où est-ce qu'on l'a plus, c'est qu'elle n'est pas appliquée par les plus petits employeurs. Les gens qui sont syndiqués, les gens qui sont dans la grande entreprise, ces cas-là sont souvent prévus. Alors, lorsqu'on arrive à plus petite entreprise, là... Tantôt vous prenez un exemple d'un monsieur qui travaille dans un magasin de souliers. Bien, lui, je ne suis pas convaincu que son employeur, lorsqu'il dit à son employeur : Bien, aujourd'hui, je vais partir à 2 heures, parce que j'ai une très bonne raison, là, je dois absolument être à une place x avec telle personne, puis c'est crucial, je suis la seule qui peut faire ça aujourd'hui, bien, je ne vois pas le gain à l'employeur, là, de dire : Ah! bien, tu me sauves deux heures, en fin de compte, mais je n'ai pas personne dans le magasin.

Alors, c'est comme ça que je le vois. Alors, j'aimerais peut-être tenter de comprendre votre vision plus loin que ça sur le gain, là.

La Présidente (Mme Richard) : M. Blouin.

M. Blouin (Yves) : De fait, il ne faut pas minimiser ces cas auxquels vous réferez, mais, il me semble que notre propos est clair là-dessus, il faudrait peut-être le répéter, on devrait appliquer ces mesures-là où c'est possible. Il faut simplement pouvoir justifier de façon raisonnable que ça ne l'est pas, et toujours par entente, toujours par entente. Nous ne réclamons pas que le proche aidant, au nom de son nouveau statut reconnu, puisse faire la pluie et le beau temps et dire : Je quitte à 2 h 15, je reviens à 15 h 25. Et je vais faire ça 43 jours, et vous verrez lesquels jours quand je vous en informerai. On en convient.

Mais il y a un facteur qui milite en faveur de ça, c'est la pénurie de main-d'oeuvre ressentie à peu près partout. Je pense que les employeurs qui ont un seul employé, et, quand l'employé s'absente, on ferme la shop, mais ces employeurs-là, ils sont susceptibles de fermer le magasin aussi quand le type a une fièvre. Donc, ils sont un peu habitués à composer avec ça, et on veut garder ces bons employés. Donc, là où c'est possible, par entente, il faudrait réitérer que ça compte et que ça peut être très utile, voire même avantageux, de ne pas perdre l'employé pour la journée, mais le perdre une heure de temps à autre. Bref, qu'il fractionne sont congé autorisé, qu'il le fractionne en 40 petits bouts de deux heures plutôt qu'en 10 jours.

M. Leclair : Je comprends très bien votre point sur le côté fractionnable puis je suis entièrement d'accord avec ça, là, ne vous en faites pas. C'est juste que j'imagine, là, les écrits du projet de loi sur les normes du travail qui vont dire : Bon, mais, si on reconnaît, exemple, 26 semaines, que ces 26 semaines là peuvent être fractionnables. Il faudra rajouter un petit peu de texte, à dire : Suite à des avis au préalable et une entente nécessaire, sinon, c'est non fractionnable.

Alors, je sais qu'il me reste peu de temps. Alors, je vous remercie pour votre mémoire. Et on souhaite merde à tous les proches aidants parce que, définitivement, ce n'est pas facile.

La Présidente (Mme Richard) : Merci à vous, M. le député de Beauharnois. Nous allons maintenant vers le deuxième groupe d'opposition. M. le député de Chutes-de-la-Chaudière.

M. Picard : Merci, Mme la Présidente. Si je peux rassurer le député de Beauharnois, là, le gain que nous pouvons faire, là, en trouvant les mesures les plus souples possible, c'est un gain de société avant tout parce qu'on demande beaucoup aux proches aidants, et donc on doit mettre le plus de mesures possible qui collent à la réalité. Parce qu'ici on passe des lois, là, mais il faut se coller sur le quotidien des gens le plus possible.

Juste au niveau de... Lorsque vous parlez, à la recommandation 6, de limiter la discrimination liée à la proche aidance, je crois que, dans le projet de loi, c'est couvert. À l'article 36, on vient dire que l'article 122 de la loi est modifié par le remplacement, on dit «d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant». L'article 122, on vient dire qu'il est interdit à un employeur ou à son agent[...], de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles [de la loi]. Donc, selon moi, c'est couvert, mais on va s'assurer que ça couvre bien qu'est-ce que vous dites, là. Ça va?

Si j'y vais globalement, vous avez parlé beaucoup, Mme Girard, des coûts, des coûts d'être proche aidant, des aménagements de temps qu'on ne travaille pas. Là, ce n'est même pas dans le projet de loi qu'est-ce que je vais vous parler, mais je voudrais avoir votre avis parce que, moi, ça me fascine. Au niveau du crédit d'impôt pour les proches aidants, je ne sais pas si vous... Il y a un crédit d'impôt au fédéral puis au provincial, puis on vient tout le temps mettre la mesure 70 ans et

plus, comme si tu ne peux pas t'occuper d'un proche aidant qui a 50 ans ou qui a 40 ans, puis là tu as les mêmes contraintes, là. Soit tu aménages ta résidence, tu as des coûts, soit tu ne travailles pas, tu as des coûts. Et en plus on vient rajouter une autre notion, je ne sais pas si c'est au provincial ou au fédéral, là : si tu gagnes plus qu'un certain montant, tu n'as pas le droit. Donc, tu n'as pas le droit parce que tu gagnes plus, mais tu as encore les mêmes dépenses, puis le même... en tout cas.

J'aimerais vous entendre là-dessus. Ce n'est pas couvert, mais là on jase de proches aidants, là, puis on est là pour trouver les meilleures solutions possible.

• (11 h 30) •

Mme Girard (Suzanne) : J'espère que... j'aime tellement l'ouverture que vous me faites parce que, je voulais vous dire, nous, on s'est limités aux 45-56 ans, mais nous avons des cohortes de personnes âgées qui sont aux prises avec la proche aidance, qui sont incapables d'aller sur Internet, qui n'ont pas de fonds de retraite. Puis ceux qui ont des fonds de retraite, là, je l'ai vécu, moi-même, là... Moi, quand on me parle... On parle librement, là? Quand on me parle de crédit d'impôt, ça me donne la chair de poule.

Monsieur, j'avais simplement une rente de retraite. Tu en as trop, tu n'en as pas assez, tu n'as pas l'âge. C'est que même les trois quarts des comptables ne savent pas... c'est moi, au bureau, qui dis aux gens : Vous avez droit d'avoir... Si vous avez un handicap, faites remplir telle annexe. C'est un désastre, actuellement, la situation des proches aidants dans la province. Il faut vraiment que le gouvernement nous aide.

Là, vous avez commencé. On sait que tout le monde aide, mais à la pièce. Il faut, comme a dit Yves, tout à l'heure, qu'il y ait un plan d'action, une stratégie, une vision globale de la situation des proches aidants d'âinés, nous, ces familles de 0 à 110 ans. Alors on voit de tout, des parents avec enfants handicapés, des âinés qui sont affaiblis, qui meurent... Vous savez comme moi, les statistiques le démontrent, 66 % décèdent avant l'aîdè dans les trois premières années. Quand tu as 20 ans, tu es capable de passer plusieurs nuits blanches. Mais ce n'est pas du monde de 20 ans. À 70 et 80 ans, tu ne peux pas assumer des 24 heures par jour pendant 10 ans de temps. Tu meurs à la tâche. Il faut aider. Le crédit d'impôt, là, les gens n'y comprennent rien. Moi-même, là, j'ai beau avoir les papiers devant moi, tu n'as jamais droit à rien.

M. Picard : Pour votre information, j'ai en tête un chiffre. De mémoire, c'est 300 personnes qui y ont eu droit l'an passé au Québec. On fait tout un feu d'artifice, mais avec différentes mesures, là, c'est triste, là, mais comme société...

Mme Girard (Suzanne) : Il faut que ça vienne couvrir le manque de plan d'action, de planification pour le Québec quand on me lance : Prends le crédit d'impôt.

M. Blouin (Yves) : Un dernier commentaire, si vous permettez. Au fond, on parle de crédit d'impôt. Personne ici ne va nier que ça a son importance. Mais, quand on parle d'aider les proches aidants, là, on pense à des mesures très concrètes. Les gens se dévouent corps et âme. On a souvent besoin de les convaincre qu'ils ont besoin d'un après-midi de congé de temps à autre. Mais, pour les convaincre, il faut leur offrir une solution qui leur apparaît humainement acceptable.

Alors, notre service de répit, juste d'offrir trois, quatre heures de répit par semaine, ce serait mieux que ce soit huit, mais de pouvoir offrir quelques heures de répit à ces gens qui consacrent 24 heures sur 24 à aider une personne dans l'incapacité, en voici une, mesure concrète.

Évidemment, ça se paie. Il y a des coûts, on a des donations privées, des gens qui nous soutiennent, mais juste d'améliorer quelques mesures concrètes de ce genre, et vous venez de rendre encore plus grand ce potentiel d'aide, d'entraide que les citoyens peuvent s'apporter l'un à l'autre et, au premier chef, aux membres de notre famille.

Donc, les crédits d'impôt sont nécessaires, mais il ne faut pas qu'on masque toute la réalité derrière ça, il y a des mesures très concrètes qu'il faut organiser et offrir, parce que vous avez beau avoir de l'argent pour le payer et avoir en retour un crédit d'impôt, le service n'existe pas. Alors, il faut que le service existe. J'arrête, là, je ne veux pas dépasser notre temps.

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Merci beaucoup. C'est tout le temps dont nous disposons à la commission. Je veux vous remercier, Mme Girard et M. Blouin. Et, Mme Blouin... Mme Girard, c'est-à-dire, je pense qu'au tout début de votre intervention vous avez fait référence à un document que vous vouliez remettre à la commission.

Mme Girard (Suzanne) : ...la recommandation sept, qui remplace celle sur l'harmonisation.

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Nous allons en prendre possession et les distribuer par la suite aux membres de la commission.

Et la commission... suspend ses travaux, c'est-à-dire, jusqu'après les affaires courantes, soit vers 15 h 30.

Je vais vous souhaiter une bonne fin d'avant-midi à tous. Merci.

(Suspension de la séance à 11 h 35)

(Reprise à 15 h 41)

La Présidente (Mme Richard) : Bonjour. Donc, nous sommes prêts à commencer nos travaux. La Commission de l'économie et du travail reprend ses travaux. Je demande à toutes les personnes présentes dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs appareils électroniques.

Nous poursuivons les consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 176, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail. Nous entendrons, cet après-midi, les organismes suivants : l'Association des restaurateurs du Québec, l'association des travailleurs et travailleuses temporaires d'agences de placement, la Centrale des syndicats démocratiques.

Et je souhaite la bienvenue aux représentants de l'Association des restaurateurs du Québec. Bonjour. Bienvenue à nouveau à l'Assemblée nationale. Et je crois que c'est M. Arsenault, vous allez prendre la parole. Je vais vous demander de vous identifier et d'identifier également les personnes qui vous accompagnent. Vous avez un maximum de 10 minutes pour faire votre exposé. Par la suite suivra un échange avec les parlementaires. Donc, je vous cède la parole, M. Arsenault.

Association des restaurateurs du Québec (ARQ)

M. Arsenault (Vincent) : Merci beaucoup. Mme la Présidente de la commission, Mme la ministre du Travail, Mmes et MM. les députés, bonjour. Je me présente, je suis Vincent Arsenault, je suis propriétaire du restaurant Tomate Basilic, situé dans la circonscription de Pointe-aux-Trembles, dans l'est de Montréal. J'emploie 50 employés, dont 30 sont à temps partiel, actuellement. Je suis également le président du conseil d'administration de l'Association des restaurateurs du Québec, appelée aussi l'ARQ.

Je suis accompagné, à ma droite, de Mme Nathalie Lehoux, «happy president» des Restaurants Pacini, un joyau québécois parmi les chaînes de restaurant, avec 30 franchises situées un peu partout non seulement ici, mais également ailleurs au Canada. Mme Lehoux est aussi secrétaire-trésorière de notre association. M'accompagne également, à l'extrême droite, le grand chef, Relais et Châteaux, M. Jérôme Ferrer, copropriétaire du groupe Europea, exploitant notamment le réputé restaurant Europea. Aussi avec nous, pour nous aider dans les besoins, à ma gauche, le vice-président aux affaires publiques et gouvernementales de l'ARQ, que certains se plaisent à dire qu'il est la bibliothèque de la restauration, M. François Meunier. Font aussi partie de notre délégation, à titre de participants, silencieux, derrière nous le président-directeur général de notre association, M. Alain Mailhot, et le conseiller, Communications et affaires publiques, M. Martin Vézina.

Bien sûr, nous voulons remercier la Commission de l'économie et du travail, étudiant le projet de loi n° 176 modifiant la Loi sur les normes du travail, de nous recevoir. L'Association des restaurateurs du Québec, avec ses 5 600 membres, est la plus importante association de gestionnaires de la restauration au Québec. L'ARQ est aussi la plus ancienne au Canada. Nous célébrons d'ailleurs cette année les 80 ans de fondement du regroupement.

Notre secteur est composé d'environ 20 000 entreprises, essentiellement des petites et des moyennes, employant globalement près de 220 000 personnes et dont les conditions de travail sont principalement encadrées, pour plus de 90 % d'entre elles, par les lois sur les normes du travail. Dans ces circonstances, nous jugeons donc important de pouvoir échanger avec vous sur ce projet de loi, considérant aussi que la Loi sur les normes du travail n'a fait l'objet de changement depuis 2002.

Nous voulons principalement vous entretenir aujourd'hui des enjeux touchant plus particulièrement notre secteur, laissant aux grandes associations patronales, comme le Conseil du patronat du Québec, dont nous sommes membres, aborder avec vous les préoccupations de l'ensemble des entreprises comme celles sur les vacances et sur l'encadrement des agences de placement. Dans le mémoire déposé, nous abordons donc les mesures qui auront, à notre point de vue, davantage d'impact sur l'industrie de la restauration.

D'entrée de jeu, même si nous accueillons très positivement les mesures facilitant l'étalement des heures et celles permettant de verser des paies de vacances en même temps que le salaire à chaque période de paie, nous jugeons que le projet de loi n° 176, s'il est adopté, alourdira de manière significative la gestion des ressources humaines dans les restaurants.

Je laisse Mme Lehoux vous parler des mesures les plus irritantes.

Mme Lehoux (Nathalie) : Merci, Vincent.

La Présidente (Mme Richard) : Mme Lehoux.

Mme Lehoux (Nathalie) : Merci. Plus de 845 personnes travaillent dans un restaurant Pacini au Québec, dont le deux tiers, 532, sont à temps partiel. Nous accordons une importance capitale à offrir à nos collaboratrices et à nos collaborateurs, notre richesse humaine, des conditions de travail parmi les meilleures de l'industrie. Prendre soin de notre monde fait partie de notre ADN. Il va sans dire que nous sommes extrêmement conscients des attentes des travailleuses et travailleurs en matière de conciliation travail-famille, et sachez que nous souscrivons aux objectifs que le projet législatif veut ainsi atteindre.

Toutefois, à la lecture du projet de loi n° 176, nous ne pouvons qu'être inquiets des impacts qu'auront certaines mesures proposées sur l'organisation de nos horaires de travail. Le droit pour l'employé de refuser de travailler, si son horaire de travail ne lui a pas été fourni cinq jours à l'avance, enlèvera énormément de souplesse aux gestionnaires de nos restaurants. À titre d'exemple, quelle marge de manoeuvre restera-t-il à une restauratrice ou à un restaurateur constatant, le mercredi, n'avoir aucune réservation pour le samedi et voir, le jeudi, son livre de réservations soudainement se remplir? Comment, dans ce contexte, les entreprises pourront-elles s'adapter à la création d'une banque de deux journées d'absence pour raisons familiales ou maladie quand il ne sera pas possible, vu l'obligation de fournir un horaire de travail au moins cinq jours à l'avance, de trouver un remplaçant à la dernière minute en raison du fait que les employés pourront refuser de travailler?

Sans vouloir n'offenser personne, on ne peut s'empêcher ici de penser que le projet de loi n° 176 a été rédigé en ayant une vision irréaliste du monde du travail, un monde où tout le monde travaille de 9 à 5, du lundi au vendredi, un

monde où l'absence d'un employé n'a pas vraiment d'importance, car il pourra reprendre le temps perdu pendant son absence à son retour, un monde où on n'a pas toujours un employé sous la main attendant en réserve pour remplacer un qui est absent, un monde où les caprices de la météo ou autres facteurs imprévisibles sont inexistant, ils n'ont pas d'impact sur l'achalandage. Ce monde est à 1 000 lieues du nôtre, et, en raison de la rareté de la main-d'oeuvre qui nous frappe et nous frappera davantage dans les années à venir, nous voyons difficilement comment nous pourrions nous adapter à ces nouvelles obligations. C'est d'autant plus vrai que le projet de loi n'améliorera pas les relations entre les employeurs et la CNESST, cette dernière conservant le pouvoir de poursuivre un employeur au nom des travailleurs qui n'ont pas porté plainte en interprétant de manière arbitraire et variable la législation.

Je passe le flambeau à Jérôme pour vous parler ce que nous aurions aimé voir dans le projet de loi et qui n'y est pas, la question du partage des pourboires.

La Présidente (Mme Richard) : Merci.

• (15 h 50) •

M. Ferrer (Jérôme) : Merci beaucoup, Nathalie, et merci de votre accueil, Mmes et MM. les députés. L'enjeu du partage des pourboires dans la restauration est d'une extrême importance, c'est un fait, un fait documenté. Le pourboire s'avère davantage aujourd'hui un code social permettant à la clientèle de non seulement souligner son appréciation envers la qualité d'un service reçu, mais aussi pour la qualité de la nourriture et la propreté des lieux. Ainsi, avec le pourboire, le client récompense l'expérience globale vécue en restaurant. D'ailleurs, il n'y a pas une industrie où le travail en équipe a autant d'importance, et, par conséquent, nous sommes d'avis que c'est l'ensemble des salariés qui devraient être récompensés quand le client est satisfait.

Partager les pourboires, c'est un partage plus équitable des tâches, plus d'esprit d'équipe et des relations de travail plus harmonieuses. Partager les pourboires parmi l'ensemble des salariés permet d'équilibrer la rémunération et valorise l'apport que chacun des membres du personnel apporte à la satisfaction de la clientèle. Pourtant, aujourd'hui, les pourboires demeurent la propriété exclusive des serveuses et serveurs. Ainsi, nous faisons face à un véritable déséquilibre dans la structure de rémunération de nos établissements. Dans certains cas, on peut même parler d'injustice.

Dans mon établissement, certains serveurs peuvent réaliser plus de 600 \$ en pourboire pour six heures de travail, alors que les cuisiniers, eux qui sont au coeur de la satisfaction de la clientèle, reçoivent autour de 160 \$ pour huit heures de travail. Détrompez-vous, cette réalité n'est pas uniquement propre au milieu de la restauration gastronomique où j'oeuvre depuis plus de 25 années. Les écarts de rémunération entre le personnel de salle et de cuisine sont, toutes proportions gardées, les mêmes dans tous les restaurants avec service aux tables. Notre revendication est pourtant simple : nous voulons retrouver un minimum de marge de manoeuvre, nous voulons pouvoir offrir une rémunération juste et équitable à tous. Toutefois, c'est impossible présentement de le faire en raison de l'article 50 de la loi qui empêche l'employeur, et je cite, d'«intervenir de quelque manière que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires», fin de citation.

Comment, dans ce contexte, rémunérer équitablement tous nos travailleurs? Comment, dans ce contexte, le faire sans nuire à notre rentabilité? Augmenter les salaires des cuisiniers et, par conséquent, hausser nos prix n'est certainement pas une solution puisque cette mesure perpétuera la présente iniquité, car les serveurs percevront alors encore plus de pourboires.

Répetons-le, notre intention n'est nullement de déshabiller Paul pour habiller Jean ou encore d'abuser de nos précieux employés de service, bien au contraire. Nous jugeons d'ailleurs essentiel que le partage des pourboires soit fait de façon complètement transparente et que la législation encadre la manière de le faire, comme on le fait dans d'autres provinces, en Ontario, notamment.

On retourne à M. Arsenault pour la conclusion.

M. Arsenault (Vincent) : Merci, Jérôme. Nous sommes ici pour réclamer un geste de votre part pour une meilleure équité dans la rémunération de nos employés. Cette vision est partagée par la population, qui juge, elle aussi, que les pourboires ne peuvent être la propriété exclusive des serveurs et des serveuses. Cette vision est aussi largement soutenue par l'industrie. Ainsi, 60 personnalités influentes du monde de la restauration et de l'hôtellerie, provenant de toutes les régions et de tous les types d'établissements, ont uni leurs voix derrière une importante déclaration solennelle soutenant le partage des pourboires. Identifiés en annexe de notre mémoire, on trouve parmi les signataires de cette déclaration des noms aussi importants que le chef Normand Laprise, Daniel Vézina, Colombe St-Pierre, l'hôtière et dragonne Christiane Germain, la directrice générale de l'ITHQ Liza Frulla, le P.D.G. de Tourisme Montréal Yves Lalumière, ainsi que la plupart des présidents des associations représentant l'industrie de la restauration et de l'hôtellerie du Québec.

Nous vous remercions de la considération accordée à leur point de vue et à nos propos aujourd'hui. Merci de votre écoute.

La Présidente (Mme Richard) : Je vous remercie pour votre exposé. Nous allons débiter les échanges. Mme la ministre, vous avez la parole.

Mme Vien : Merci, Mme la Présidente. Alors, bonjour à chacun et à chacune et bienvenue cet après-midi. On a eu l'occasion de bavarder un petit peu avant la reprise des travaux et de vous saluer de façon plus personnelle.

Je vais aller droit au but. Il y a eu évidemment, au cours des deux dernières années, des pourparlers avec votre association. Rappelez-vous, on a eu, entre autres, un entretien téléphonique. Je sais aussi que vous avez rencontré les gens de mon cabinet qui étaient accompagnés des gens du ministère également au moment où on a fait une consultation d'une

quarantaine de groupes sur les enlignements qu'on pourrait prendre pour la constitution ou l'écriture, si vous voulez, du projet de loi n° 176. Et, à ce moment-là, je me rappelle très bien, quand on a eu l'entretien téléphonique, vous nous aviez dit : Écoutez, parmi les options qu'on avait devant nous et qui étaient parmi les demandes que vous faisiez, ce que vous nous aviez priorisé à l'époque, c'était d'accéder à 20 % d'écart entre le salaire minimum du serveur et le salaire payé des gens en cuisine, notamment. Et nous, on a acquiescé à ça. Et vous nous disiez à ce moment-là : Ça va nous donner la marge de manoeuvre nécessaire pour justement mieux rémunérer notre personnel en cuisine. L'objectif est que, dans toute cette planification que nous avons de révision du salaire minimum... de le coller à 50 % du salaire horaire moyen, nous avons aussi ajouté d'atteindre 20 % d'écart entre les deux salaires qui concernent les deux types d'emploi dans votre secteur.

Évidemment, au moment, je pense, où on avait eu cet entretien-là, je pense que, de mémoire, vous étiez à un écart aux alentours de 16 %. Je rappelle que l'objectif est de 20 %. Très certainement que, comme on n'a pas augmenté le salaire minimum des serveurs à la hauteur du taux général que nous avons... auquel on a... à qui on a augmenté la base, certainement que ça a dégagé des marges de manoeuvre chez vous pour mieux rémunérer vos cuisiniers. Ça, c'est une première chose qu'on a faite pour l'association. La deuxième, une des demandes que vous aviez aussi, c'était l'étalement des heures. Je pense que vous êtes assez satisfaits de ce que nous proposons aujourd'hui.

Si je reviens à l'élément a de ma petite présentation, dans quelle proportion, dans... quel genre de rémunération supplémentaire vous avez pu octroyer à vos gens de cuisine avec l'augmentation que vous dégagez avec l'écart de 20 %... bien, qui n'est peut-être pas à 20 % au moment où on se parle, mais qui va devenir à 20 %, si on regarde la situation aujourd'hui, si on se fait une photographie d'aujourd'hui?

La Présidente (Mme Richard) : M. Arsenault.

M. Arsenault (Vincent) : Oui. Merci. Mme la ministre, je voudrais juste peut-être porter à votre attention un élément en particulier. C'est évident que l'écart est nécessaire puis il le sera toujours, même si on parle d'un partage de pourboires. Il restera quand même que le pourboire va être, en très grande partie, la propriété du serveur. Donc, l'écart va être nécessaire quand même pour pouvoir s'assurer d'une rémunération qui sera intéressante.

Est-ce que les salaires ont eu tendance à augmenter en cuisine? C'est certain. Pour être dans l'industrie, on le voit, la rémunération, au niveau de la cuisine, a augmenté. Est-ce que je suis en mesure de vous dire de combien, exactement? Je ne peux pas vous le mentionner. Peut-être que François pourra le... peut-être, François pourrait vous donner un peu plus d'information à ce sujet-là. Mais, si je veux juste terminer mon idée, l'écart était nécessaire. Puis ce qu'il faut comprendre du partage des pourboires, on n'est pas ici pour faire en sorte qu'on va être en mesure... on ne plaide pas que c'est la seule chose qui va nous permettre de mieux rémunérer nos cuisiniers. On parle ici d'une philosophie de la restauration où on doit s'assurer que chacun des acteurs... Donc, on a un discours, comme gestionnaires, de dire à notre équipe que vous êtes tous importants, vous contribuez tous à la satisfaction de notre clientèle et à l'expérience globale, et, en même temps, on a une rémunération qui... on a de la difficulté, peut-être, à le faire valoir. Donc, c'est important que le pourboire puisse se faire... que chacun puisse recevoir une certaine partie de ce pourboire-là.

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Mme la ministre. Peut-être... Oui, M. Meunier.

M. Meunier (François) : En complément — merci, Mme la ministre — oui, effectivement, vous relatez une situation tout à fait exacte, mais qui était, on doit se le rappeler, avant l'ouverture de la révision de la Loi des normes du travail, ce qui évidemment change la donne. Et, de notre point de vue, l'augmentation de l'écart n'a jamais... pas tenu compte du fait qu'il y avait la nécessité de mieux partager les pourboires dans l'industrie. Donc, pour nous, ça a toujours été pas un ou l'autre, mais un et l'autre. Et on doit en tenir compte dans notre revendication aujourd'hui et on doit tenir compte que, oui, il y a peut-être des gens qui ont réussi à dégager une marge de manoeuvre, mais la hausse du salaire minimum du 1er mai dernier a été plus importante que celle annoncée à l'origine, ce qui, somme toute, a augmenté de manière importante la masse salariale de beaucoup d'entreprises de notre secteur, qui sont, je le rappelle, dans une très grande majorité des cas, de très petites organisations.

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Mme la ministre.

Mme Vien : Il y a toute la question aussi du crédit d'impôt sur la masse salariale, hein, dont vous nous aviez parlé lors d'une rencontre que nous avons eue, et puis, moi, ce que je peux vous dire aujourd'hui, c'est que le ministre des Finances est tout à fait disposé à vous recevoir sur cette question-là. Alors, là aussi, c'est quelque chose qui pourrait vous donner de la marge de manoeuvre, la marge de manoeuvre que vous recherchez justement pour mieux rémunérer les gens en cuisine, donc une masse salariale qui comprend les pourboires, et sur lesquels vous êtes taxés comme si c'était du salaire normal et non pas du pourboire. Alors, actuellement, je crois savoir que vous recevez 75 % de ce qui vous est chargé, donc il y a un 25 %, là, que vous assumez et une partie sur laquelle vous n'avez pas une gestion, un droit de gestion.

Alors, moi, ce que je vous dis, je vous le dis, là, je vous le dis «live» après-midi, là : Ils attendent votre appel puis ils sont prêts à s'asseoir avec vous. On a donc une ouverture encore suite à l'étalement et au 20 % d'écart que vous avez demandé et que vous avez reçu. On a donc un troisième élément, je pense, qui pourrait vous satisfaire.

L'autre chose que je suis prête à faire avec vous, on ne fait pas de promesse, on ne fait pas... Puis moi, je n'ai pas envie — effectivement, vous avez raison de le souligner — de déshabiller Paul pour habiller Jean. Ce n'est pas ça. Ce n'est pas ça qu'on va faire puis ce n'est pas dans ce sens-là qu'on va aller non plus. Cependant, si vous êtes d'accord avec ça, les gens du ministère seraient prêts à s'asseoir avec vous puis à regarder c'est quoi, la situation, la documenter, discuter

avec vous, mais qu'il y ait aussi, à la même table que vous, les représentants des serveurs. Puis effectivement comment on peut faire atterrir une solution qui va plaire et qui sied à tout le monde? Si ça vous convient, moi, je suis prête à faire ça, les gens chez nous sont prêts aussi. Puis je vais conclure là-dessus. Merci.

• (16 heures) •

La Présidente (Mme Richard) : Ça va? Merci. Nous allons maintenant du côté de l'opposition officielle. Et je reconnais maintenant M. le député de Beauharnois, porte-parole du travail.

M. Leclair : Merci, Mme la Présidente. Alors, à mon tour de vous souhaiter la bienvenue et vous remercier d'être présents en commission parlementaire.

J'aimerais vous apporter à la page 7 de votre mémoire, dans votre petit tableau, juste pour être certain que je comprenne bien. Vous parlez de moyenne salariale et moyenne des pourboires. Donc, je prends la première ligne, là, un serveur, 9,96 \$ de l'heure, moyenne de pourboire, 17,42 \$. Ça s'additionne à ce salaire-là?

Une voix : ...

M. Leclair : O.K. Donc, on parle de 26 \$ ou 27 \$, parfait. Une autre petite question par rapport à ce tableau-là. Le commis débarrasseur, là, c'est la personne qui dessert les tables? Cette personne-là, lorsqu'on... là, ce que je vois dans ce tableau-là, 5,06 \$ de l'heure. Est-ce que cette personne-là ramasse le pourboire sur la table ou c'est un pourboire qui est divisé volontairement entre la serveuse et ces gens-là? C'est ma première question.

M. Arsenault (Vincent) : Si je peux me permettre, en fait, il existe déjà présentement des conventions de partage de pourboires, donc ça reflète... il existe déjà des établissements qui vont faire un partage de pourboires. Ça peut être relié à une convention ou ça peut être une entente tacite, faite directement avec les employés. Comme on n'a aucun pouvoir de toute façon là-dessus, on ne peut pas rien faire.

M. Leclair : O.K. Parlez-moi de ces ententes-là. Lorsque vous dites : Il y a certains endroits qu'il y a des ententes qu'ils partagent leurs pourboires, vous dites : On n'a pas de contrôle là-dessus. Ce sont vraiment les employés entre eux qui décident si on décide qu'on partage le pourboire jusqu'au valet dans le stationnement ou jusqu'au chef cuisinier? Vous dites que ça, c'est vraiment entre eux. Vous, vous n'avez pas de contrôle là-dessus?

M. Arsenault (Vincent) : En fait, pour être fait... de façon très précise, ce que la loi dit, c'est les serveurs, serveuses seulement qui peuvent déterminer comment va se partager le pourboire. Ils ont plein pouvoir sur la façon qu'ils veulent le faire. C'est comme ça que ça fonctionne présentement.

M. Leclair : O.K. Dites-moi, qu'est-ce qui arrive dans le cas où est-ce que les restaurants indiquent un pourcentage de pourboire direct sur toutes les factures? Est-ce que c'est encore la serveuse qui a le contrôle sur ce partage-là?

M. Meunier (François) : En vertu de la loi, un frais de service, ce à quoi vous faites référence, est l'équivalent d'un pourboire. Donc, il appartient en propre aux employés qui font le service, et, en vertu d'un règlement, les travailleurs à pourboire sont les serveurs, serveuses.

M. Leclair : O.K. Donc, ces gens-là, ce ne sont pas eux qui décident pour vous si vous chargez le pourboire sur la facture. C'est le restaurateur qui décide de bien vouloir gérer ces sommes-là. Est-ce que je comprends bien?

M. Arsenault (Vincent) : Oui.

M. Leclair : Donc, à partir de là, puis je donne un montant, là, parce que je n'ai vraiment jamais travaillé dans ce domaine-là, donc, à partir d'une soirée x, il y a un montant qui est accumulé en pourcentage que vous auriez décidé ou qu'ils auront décidé? Dans ce cas-là précis, qui est-ce qui décide le pourcentage?

M. Meunier (François) : Regardez, on est rendu... présentement en Amérique du Nord, là, la règle veut qu'on laisse 15 %. Un restaurateur ou un hôtelier pourrait, par exemple, ajouter une autre ligne qui s'appelle «frais d'administration», par exemple 3 %, et, de cette manière-là, le 3 %, il pourrait utiliser ce revenu-là pour le redistribuer à d'autres employés à son gré ou pour payer des frais d'administration. Mais, en vertu de la loi, un frais de service est réputé être un pourboire, donc la propriété exclusive des serveurs, serveuses.

M. Leclair : O.K.

M. Meunier (François) : ...ajouter, M. le député. C'est qu'il existe des conventions tacites. Il y a déjà des ententes, là, qui se sont faites de gré à gré entre les employés et l'ensemble du personnel. Sachez toutefois que ces ententes-là peuvent être brisées demain matin sur la seule décision des serveurs et serveuses, qui, majoritairement, pourraient changer la politique de rémunération pour l'ensemble de la salle. C'est un des éléments pour lequel on souhaite avoir davantage de marge de manoeuvre, de flexibilité, et ce pourquoi on conteste l'idée que l'employeur ne peut intervenir de quelque manière que ce soit.

Et, présentement, on se retrouve parfois avec des décisions, des enquêtes de la CNESST qui finalement remettent en question ou réputent à l'employeur d'être intervenu parce que, finalement, on comprendra que ça peut modifier le climat de travail, là. Ça peut changer un peu de quelle manière les gens s'entendent entre eux parce qu'on se retrouve parfois avec des politiques de partage de pourboires qui sont déséquilibrées, inéquitables. Dans notre mémoire, on fait état de politiques de partage de pourboires qui ont même des clauses de discrimination, ce sur quoi la loi, d'ailleurs, travaille. On a des gens qui vont, par exemple, ne pas donner de pourboires à des nouveaux employés. Comment ça, ne pas donner de pourboire à des nouveaux employés? Ce n'est pas supposé. En principe, là, ça appartient aux serveurs, serveuses. On va donner un petit peu plus de pourcentage à des serveurs qui sont plus expérimentés que d'autres, qui vont accepter des heures x ou des heures y. Et ça, l'employeur ne peut même pas intervenir en vertu de la loi, et la CNESST non plus parce qu'elle ne peut pas intervenir dans les conflits entre employés eux-mêmes.

M. Leclair : Spécial. Vous avez tombé un peu dans la deuxième question que j'avais, justement, à la page 10 de votre mémoire, là. Vous parliez justement des conventions puis le problème... que le cas de figure, c'étaient des contradictions obligatoires inscrites dans les deux articles, là, justement, avec votre exemple que vous venez de donner, là, sur la question de discrimination.

Mais, vu qu'il me reste peu de temps, je veux absolument embarquer avec vous sur une idée, une vision. Je pense que depuis le jour 1 qu'on parle de donner un horaire cinq jours à l'avance. En tout cas, moi, je peux parler pour mon parti, mais je pense que dans le milieu au complet, dans tout le milieu restauration, récréotouristique, ça semble être quelque chose de très complexe à gérer pour toutes sortes de bonnes raisons.

Est-ce que vous voyez, est-ce que vous avez quelque chose à suggérer face à ça pour assurer un minimum? Mais on sait que, dans le milieu, exemple, où est-ce qu'il y a un restaurant avec une grande terrasse, s'il pleut, bien, même si je prends l'exemple que vous donniez tantôt, le jeudi... le mercredi, il n'y avait pas de réservation, ils annoncent beau le jeudi, le livre est plein. Si la pluie tombe samedi, c'est vide quand même. Ça fait qu'on peut avoir changé trois fois dans la même semaine, et vous êtes un peu attaché avec les employés si on passe une législation telle que c'est là.

Alors, est-ce que vous avez une autre idée à nous donner ou à nous suggérer face à votre réalité, là? Vous représentez très bien le domaine, là, je n'ai aucun doute.

M. Arsenault (Vincent) : Bien, en fait, moi, ce que je dirais, c'est que le marché s'en charge de toute façon. Il ne faut pas s'imaginer qu'on n'essaie pas de donner le maximum de conditions favorables à nos employés. Dans un contexte où on est actuellement, on ne peut pas se permettre d'avoir quelqu'un qui va travailler quatre heures dans sa semaine parce qu'il a plu pendant quatre jours. Donc, le système se charge déjà de faire en sorte que, finalement, on va compenser, on va partager les quarts de travail sur appel. On n'a pas le choix aujourd'hui, là. Il faut s'assurer que le personnel soit heureux de travailler chez nous. Donc, c'est quelque chose sur laquelle on travaille.

En même temps, de nous demander de prévoir les horaires cinq jours à l'avance, c'est un peu difficile. On est à la merci de tellement d'éléments, ça va être difficile pour nous de pouvoir répondre à ça. C'est sûr et certain.

M. Leclair : Donc, si je comprends bien, si on se dit : Bien, les gens, autant travailleurs qu'autant que propriétaires, les gens, qu'ils aillent travailler dans le milieu de la restauration, dans le milieu récréatif, bien, ils n'ont pas choisi le bon domaine pour avoir une stabilité d'horaire. C'est à peu près votre résumé. Puis, quand j'essaie de regarder, moi, je me dis : Est-ce qu'on doit apporter un amendement puis dire : Il y aura une exemption face à certains milieux? Je n'ai pas la donnée à savoir s'il y a beaucoup de plaintes dans votre milieu, si les gens disent : Bien, moi, là, je suis exaspéré parce que ça n'a pas de bon sens, je n'ai pas d'horaire, ou si vous dites : Bien, c'est déjà un peu prévu, on comprend qu'une semaine il peut en manquer, mais ça va se balancer en dedans d'un mois.

Alors, je reste en questionnement là-dessus. Oui, je vous laisse...

La Présidente (Mme Richard) : M. Arsenault.

M. Arsenault (Vincent) : Si je peux me permettre de rajouter un petit quelque chose, ce que cette loi-là va faire dans notre industrie à nous, c'est qu'on va... je vais utiliser le terme, on va se backer, là. On va mettre plein de quarts de travail en surplus en se disant : Bien, comme je ne peux pas me permettre d'appeler quelqu'un deux jours avant, je vais en mettre plus puis j'aurai juste à dire que, finalement, je n'en ai pas besoin demain parce qu'il va pleuvoir ou quoi que ce soit.

Donc, on n'est pas en train d'améliorer les conditions de travail des gens qui travaillent dans cette industrie-là, là. On vient faire en sorte que le restaurateur va être obligé de prévoir beaucoup plus de personnel en se disant : Bien, comme ça, je suis sûr de ne manquer de personne, là.

M. Leclair : Puis est-ce que ça existe déjà dans la plupart des milieux, des genres de... pas des banques de temps, mais avoir du personnel qui dit : Bien, tout le monde ou la plupart ont 30 heures ou 35 heures de reconnues, puis il y a des gens qui sont justement stand-by? Est-ce que c'est déjà comme ça que ça fonctionne?

La Présidente (Mme Richard) : En quelques secondes, s'il vous plaît.

M. Arsenault (Vincent) : Si je parle de mon cas, c'est certain. Donc, il y a un partage des quarts de travail sur appel. Donc, tout le monde a des heures garanties, puis il y a certains quarts de travail qui sont sur appel, puis il y a des semaines où tu vas rentrer, d'autres semaines, tu ne rentreras pas, tout simplement.

La Présidente (Mme Richard) : Ça va? Donc, c'est tout le temps qui était alloué pour l'opposition officielle. J'invite maintenant le porte-parole pour le deuxième groupe d'opposition en matière de travail et député des Chutes-de-la-Chaudière à prendre la parole. M. le député.

• (16 h 10) •

M. Picard : Merci, Mme la Présidente. Si je poursuis là-dessus, une personne qui est sur appel, est-ce qu'elle est considérée avoir été cédulée dans le cinq jours, là, si l'article de loi serait adopté? Parce que vous avez des gens qui peuvent être sur appel, là. Le matin, on les appelle : On a beaucoup de travail. Est-ce qu'ils seraient considérés... Si la loi est adoptée avec le cinq jours, est-ce que les gens sur appel seraient considérés comme avoir eu leur horaire sur appel? Je suis-tu clair dans mes propos?

M. Arsenault (Vincent) : Bien, de ce que je comprends, c'est que, si... à partir du moment où la personne est cédulée, même si c'est sur appel, bien, je suis dans mon cinq jours de toute façon, là.

M. Picard : Donc, ça serait peut-être la voie de passage, là, en cédulant des gens sur appel.

M. Arsenault (Vincent) : Oui, mais je ne pense pas qu'on est en train de créer un...

M. Picard : Ça existe déjà.

M. Arsenault (Vincent) : Oui, ça existe déjà, mais on ne veut pas le multiplier non plus. On veut s'efforcer, comme restaurateurs, de faire en sorte qu'on le prévoie à l'avance, là.

M. Picard : O.K. Mme la Présidente, je vais revenir sur le partage des pourboires, là. Actuellement, là, je comprends que les employeurs n'ont pas le droit, mais, dans la vraie vie de tous les jours, là, je connais des jeunes qui ont été engagés par des... pas seulement qu'un, là, quelques-uns, là, qui sont venus à mes oreilles, là. Lorsqu'on les engage comme serveurs, on leur dit : Toi, là, il va y avoir 3 % des ventes qui vont aller en... on va prendre ça dans tes pourboires puis ils vont aller aux gens dans la cuisine ou peu importe, celui qui débarrasse, là.

Donc, je comprends que c'est illégal d'être imposé, mais, dans la vraie vie, là, lorsqu'un jeune arrive puis dit : Moi, je veux travailler, il se fait dire : Bien là, toi, là, tes pourboires, là, il y a 3 % de tes ventes que tu vas donner à tes copains, aux gens qui t'aident à offrir le bon service. C'est vrai?

M. Ferrer (Jérôme) : Bonjour, M. le député. Bonjour à tous. Non, pour ma connaissance, je ne connais pas, et, d'un, c'est illégal, et on n'a pas le droit de faire ça.

Mon accent me trahira. Comme peut-être certains le savent, mes racines sont françaises. Je viens d'un pays où la gastronomie est roi dans son pays. À mon grand regret, ici, mes 17 ans au Québec, j'ai ce sentiment d'abandon où un discours pour nous, en tant que cuisiniers... parce que je me fais grand plaisir de l'être aujourd'hui, à leurs côtés. On est des ambassadeurs d'un terroir, d'une culture. On est la vitrine des artisans, des producteurs, ne l'oubliez pas. Nous faisons vivre ici, au Québec, près d'un quart de million de la population, de votre population, de ma population, dans les métiers de la restauration. Je pense qu'il y a une considération.

Ici, pour Montréal, à l'ITHQ, comprenez bien une chose, je vais vite revenir...

La Présidente (Mme Richard) : Juste, pour maximiser le temps d'échange, le député de Chutes-de-la-Chaudière, je pense, avait peut-être une autre question.

M. Picard : ...de temps, là, puis...

M. Ferrer (Jérôme) : Je comprends.

M. Picard : ...je comprends que vous allez me répondre, mais vous faites un grand détour, là. Vous feriez un bon politicien, je pense.

Mais, au niveau... Si on permettait le partage, là, donc les employeurs établiraient un système de gestion de partage des pourboires, avez-vous un modèle à proposer? Parce que, tantôt, on disait : Il pourrait y avoir de la discrimination. Votre modèle serait-il meilleur qu'un autre? On ne sait pas, là, mais sauf que je pourrais en citer, des restaurants. Quand vous dites que ça n'existe pas, là, dans la région de Québec, il y en a. Je peux vous en nommer quelques-uns, là.

Donc, je comprends que vous nous dites que ça n'existe pas, mais je garde en tête que, dans la vraie vie, là, je pense que ça existe. Mais sur votre modèle pour éviter la discrimination, si jamais la ministre décidait d'aller dans ce sens-là...

La Présidente (Mme Richard) : Mme Lehoux

Mme Lehoux (Nathalie) : Alors, si je peux vous parler de notre modèle chez Pacini, près de 30 établissements, comme on le mentionnait, j'ai plus de la moitié de mes établissements qui ont une convention de partage de pourboires que les serveurs ont signé à l'unanimité, donc un document qui va être signé par l'ensemble des serveurs. 51 % des serveurs doivent accepter qu'il y ait une convention de partage des pourboires, et c'est eux qui déterminent le pourcentage qui sera prélevé. Et nous, comme gestionnaires, on va gérer pour eux le partage. Donc, on va récupérer les sommes puis on va les transmettre aux employés visés.

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

M. Picard : Si je comprends bien, vous dites que, lorsqu'il y a 51 % des serveurs... mais la loi ne dit pas, là... elle ne donne pas de notion de 51 %. Moi, j'avais compris tout à l'heure à la lecture de la loi, c'est que, moi, si je suis engagé comme serveur, les pourboires sont à moi. Il n'y a pas de convention à avoir dans le restaurant, là. Il reste combien de temps?

M. Arsenault (Vincent) : Juste pour éclaircir.

La Présidente (Mme Richard) : ...1 min 30 s.

M. Arsenault (Vincent) : Oui, juste pour éclaircir, en fait. Ça veut dire que l'endroit où la personne travaille, il y a déjà une convention de pourboire. Et la convention de pourboire, à ce moment-là, devient une condition d'embauche. Donc, moi comme propriétaire, s'il y a une convention de pourboire déjà établie, je dois la gérer. Et, quand j'engage, je dois le dire à l'employé.

M. Picard : Dernière question. Votre recommandation 3, j'aimerais qu'on me l'explique, là, vous voulez enlever le droit à la commission d'enquêter sur sa propre initiative. Donc, vous voulez seulement qu'ils répondent lorsqu'il y a des plaintes.

Il faut bien comprendre que, dans le domaine de la restauration, souvent, il y a des jeunes, des jeunes qui sont soit aux études, qui travaillent. Et, un, ils ont de la difficulté... Un, ils ont peur de faire appliquer la loi et, un... ou deux, ils ne la connaissent pas.

Mais pourquoi vous voulez enlever ça? C'est un peu comme si... on prend l'exemple, qu'on enlevait le droit au ministère du Revenu d'écrire aux gens pour payer leurs impôts ou leurs taxes, là. J'essaie juste de comprendre le pourquoi. Est-ce que vous avez subi du harcèlement? Est-ce qu'il y a eu des vérifications? Allez-y.

M. Meunier (François) : Effectivement on peut... Présentement, là, il y a des plaintes qui sont portées contre un employeur sur un cas y. Et, à ce moment-là, on fait des vérifications sur l'ensemble de l'oeuvre. Et, à ce moment-là, je peux vous dire qu'aujourd'hui il y a encore des disparités dans les interprétations faites par les inspecteurs sur une foule de sujets qui vont finalement avoir des conséquences assez graves sur les relations de travail puis sur la performance d'une entreprise. Il y a une disparité entre les petites entreprises qui doivent composer avec des plaintes de la CNESST.

La Présidente (Mme Richard) : Merci beaucoup. Merci beaucoup. C'est tout le temps dont disposait le deuxième groupe d'opposition. M. le député de Gouin, vous avez la parole.

M. Nadeau-Dubois : Mme la Présidente, ça va aller.

La Présidente (Mme Richard) : Non, non, excusez.

Une voix : ...

La Présidente (Mme Richard) : Pardon.

Une voix : Pour le prochain groupe.

La Présidente (Mme Richard) : C'est pour le prochain groupe?

M. Nadeau-Dubois : Je n'ai pas de question pour ces intervenants.

La Présidente (Mme Richard) : Parfait. Donc, on réserve votre temps, M. le député de Gouin, pour le prochain groupe. Madame messieurs, merci de votre contribution à nos travaux.

Et je vais suspendre nos travaux quelques instants afin de permettre au prochain groupe de prendre place.

(Suspension de la séance à 16 h 17)

(Reprise à 16 h 20)

La Présidente (Mme Richard) : Donc, nous reprenons nos travaux. Et je souhaite la bienvenue à l'association des travailleurs et travailleuses temporaires d'agences de placement. Bonjour, bienvenue à l'Assemblée nationale.

Et, M. Dago, je pense que c'est vous qui allez prendre la parole. Donc, je vous demande quand même de vous identifier, nous présenter les personnes qui vous accompagnent. Vous allez disposer d'un temps maximal de 10 minutes pour faire votre exposé. Et par la suite suivra un échange avec les parlementaires. Je vous cède la parole.

**Association des travailleurs et travailleuses
d'agences de placement (ATTAP)**

M. Dago (Jacques) : Merci beaucoup. Alors, je m'appelle Jacques Dago. Je suis porte-parole de l'Association des travailleurs d'agences de placement. Alors, aujourd'hui, je suis accompagné par mes collègues Bachand...

Une voix : David Bachand.

M. Dago (Jacques) : David Bachand, Viviana et Jean-Pierre. Alors, je vais faire l'introduction, et ensuite chacun de nous prendra la parole pour essayer d'expliquer, point par point, ce que nous avons à dire.
Alors, je vais commencer tout d'abord par nous présenter...

Une voix :...

M. Dago (Jacques) : Oui, je vais commencer à nous présenter, donc un petit texte que je vais lire, et puis après ça chacun va développer son point.

Alors, nous sommes l'Association des travailleurs et travailleuses des agences de placement, qui a été créée en 2011 en raison du nombre croissant d'immigrants venus au centre des immigrants pour nous exprimer tous les problèmes qu'ils confrontaient, à savoir les accidents de travail, des problèmes de non paiement de salaire, des heures supplémentaires non payées.

Les travailleurs n'ont pas accès aux normes fondamentales du travail. Ces problèmes étaient communs pour tous les travailleurs et travailleuses des agences de placement. Les problèmes rencontrés par les travailleurs temporaires ont continué à croître, alors que les entreprises et les employeurs sont devenus dépendants de la main-d'oeuvre à bon marché et facile à mettre sur pied. Ceci est commun dans certaines industries telles que la transformation des aliments, les services, les soins de santé, les entrepôts et dans la manufacture.

Depuis la crise, en 2008, les agences ont créé 75 % d'emplois de plus que tout autre secteur. Nos membres, qui travaillent dans les plus grandes entreprises du Québec, ont constamment lutté pour atteindre le minimum que de nombreux travailleurs ont pour acquis, que ce soit l'accès à la santé et à la sécurité, le droit aux heures supplémentaires, le salaire minimum, le congédiement injuste ou même le dépôt d'une plainte.

Le travail de l'ATTAP comprend l'aide et le suivi de cas individuels, l'éducation des immigrants autour de leurs droits de travail au Québec, avec ateliers au CTI et avec d'autres institutions et organisations, la formation de dirigeants pour promouvoir le processus d'éducation populaire, la production des consciences autour des agences et la diffusion d'information pour conscientiser sur cette problématique.

On a aussi créé des liaisons avec la CSN et autres syndicats, l'Institut de santé publique du Québec, la CNESST aussi. La dernière a reconnu les contributions de l'ATTAP pour améliorer son travail. Et maintenant l'ATTAP peut faire la représentation des travailleurs sans importer le statut d'immigrant précaire, résident permanent et sans papiers devant la CSN.

Depuis la fondation de l'association, nous avons fait de gros efforts pour montrer les conséquences pour l'ensemble du Québec. Si le travail précaire et, en particulier, si les agences de placement ne sont pas réglementés... elles ne créent pas d'emploi et elles ne créent pas du travail, mais, au contraire, augmentent la pauvreté au travail. Elles conduisent à des accidents de travail accrus en raison de la négligence de la loi et du manque de responsabilité. À la fin, cela ne fait que nuire au secteur public et aux travailleurs, pas aux agences ni aux employeurs, à cause de l'évasion rampante de la responsabilité publique par les agences qui mènent la création d'un marché du travail ayant deux niveaux de main-d'oeuvre au Québec.

C'est pourquoi, depuis 2010, nous avons fait des demandes de coresponsabilité réelle, l'imposition de réglementation. Nous avons envoyé des centaines de lettres, cartes postales. Nous avons envoyé une lettre au ministre du Travail, en 2010, avec 200 organisations communautaires. Alors, 200, c'est du monde.

Ensuite, en 2013, l'Association des travailleurs d'agence de placement a rencontré le ministre du Travail pour présenter ses revendications et attendre à nouveau les promesses de traiter le problème des travailleurs d'agences de placement temporaire. Mais, comme le gouvernement précédent, il a été du côté des employeurs et non pas du côté des travailleurs immigrants précaires.

En 2006, nous avons travaillé avec le département de la santé publique pour souligner la nécessité d'une réglementation, d'une réforme, dans le rapport intitulé *Les travailleurs invisibles*. Et nous continuons à présenter nos revendications, car, sans réforme sérieuse des normes du travail concernant les agences de placement temporaire, ces travailleurs, qui sont principalement des immigrants, continuent à rester précaires et sans sécurité de leur travail et dans leur vie quotidienne. Et la mauvaise conséquence est non pas seulement pour eux, mais pour notre société dans son ensemble. C'est pourquoi nous devons résoudre le problème maintenant, et nous présenterons notre point de vue, qui, selon nous, créera un travail décent et stable pour tous.

Merci. Alors, je vais laisser la parole à mon collègue Bachand, qui va développer.

La Présidente (Mme Richard) : M. Bachand.

M. Bachand (David) : Oui. Alors, brièvement, je vais essayer de vous expliquer c'est quoi, la principale problématique liée au travail d'agence de placement. La problématique, c'est que, par rapport à la Loi sur les normes du travail, c'est une loi qui a été établie pour des relations de travail directes ou bidimensionnelles, c'est-à-dire un employé, un employeur.

Dans le cas du travail par l'intermédiaire d'agences de placement, on a des relations de travail tripartites. C'est-à-dire qu'il y a l'entreprise cliente, il y a l'agence de placement, qui est considérée comme l'employeur réel, et le travailleur ou la travailleuse. Donc, ces relations de travail tripartites là donnent lieu à des cas qui n'ont pas été prévus originalement, lors de la rédaction de la Loi sur les normes du travail, et aussi donnent lieu à plusieurs possibilités pour des employeurs peu scrupuleux de contourner les normes du travail existantes.

Donc, cette relation de travail tripartite là, ça amène plusieurs conséquences. La première qu'on a observée, qui est la cause de la création de notre association, c'est la montée du travail temporaire permanent. Donc, autrement dit, c'est-à-dire que des emplois qui étaient autrefois des emplois permanents sont maintenant considérés comme des emplois temporaires, malgré qu'ils sont, en fait, toujours permanents. On peut donner un exemple, c'est-à-dire les différents entrepôts de Dollarama à Montréal sont tous staffés par des agences de placement. Ils emploient plusieurs centaines de personnes cinq jours par semaine, 50 semaines par année, mais toutes ces personnes-là sont considérées comme temporaires, alors que c'est des emplois permanents. Et ça les empêche d'avoir un quelconque avancement, de gagner de quelconques avantages sociaux ou même d'avoir des augmentations de salaire. Donc, ça, c'est la première conséquence.

L'autre conséquence, c'est le contournement des normes du travail et aussi des normes de santé et sécurité existantes. Étant donné que la relation est tripartite, qu'on est à l'emploi de l'agence, si quelqu'un ose dénoncer une situation dans laquelle il est lésé, tout simplement, l'entreprise cliente se plaint, et l'agence le change de place. Donc, techniquement, cette personne-là n'a pas perdu son emploi, parce qu'elle est toujours à l'emploi de l'agence, mais on a bel et bien contourné l'application de la Loi sur les normes du travail.

Donc, une autre séquence, la troisième conséquence, c'est les disparités de traitement. Autrement dit, deux personnes qui travaillent pour une même entreprise, une personne embauchée directement et l'autre par l'intermédiaire d'agences, peuvent se retrouver avoir un salaire puis des avantages sociaux tout à fait différents, alors qu'ils effectuent le même travail. Ça, je crois que c'est l'aspect sur lequel le projet de loi n° 176 offre une réponse qui est tout de même satisfaisante. Pour les autres, on repassera.

Et finalement ce qu'on a remarqué dans la région de Montréal, c'est que les agences agissent de façon prédatrice...

• (16 h 30) •

La Présidente (Mme Richard) : Excusez-moi, M. Bachand. Juste vous dire que votre temps était écoulé, mais, avec l'accord de la ministre, on va vous laisser encore quelques minutes.

M. Bachand (David) : Tout à fait. Alors, on termine. Les agences de placement agissent de façon prédatrice face aux nouveaux arrivants, aux nouvelles arrivantes et aux immigrants qui sont en situation d'immigration irrégulière, communément appelés les sans-papiers. Donc, autrement dit, on a remarqué que les agences de placement vont recruter directement dans les communautés, que ce soit par l'intermédiaire de journaux locaux ou en ayant des annonces ou des recruteurs directement dans les stations de métro, recruter ces gens-là qui soit n'ont pas nécessairement de permis de travail ou ne sont pas au courant de leurs droits. Et ça constitue comme une forme de travail au noir légalisée. Autrement dit, une fois que ces gens-là sont à l'emploi de l'agence, bien que, parfois, ils peuvent être payés en dessous du salaire minimum, ça permet à des entreprises québécoises respectables de les engager indirectement par l'intermédiaire d'agences et de profiter de cette exploitation.

Alors, si... Bien, si vous voulez nous allouer encore quelques minutes de plus, on peut statuer nos cinq revendications de manière rapide.

La Présidente (Mme Richard) : Si vous voulez aller rapidement. Deux minutes, je vous donne deux minutes.

M. Bachand (David) : Oui, deux minutes. O.K. Ça fait que vas-y, Jacques, juste la revendication.

M. Dago (Jacques) : O.K. Alors, nos revendications seront : à travail égal, salaire égal, et ce qui est dans la loi n° 176, c'est une bonne avancée. On trouve ça intéressant, mais il faut que ça continue. Ensuite, la coresponsabilité aussi que... dans la nouvelle loi. Seulement, ce qui nous inquiète un peu, c'est qu'on n'aimerait pas que les agences de placement contournent cette loi, essaient de requalifier la tâche pour ne pas donner le même salaire aux travailleurs d'agence. Voilà ce qui nous inquiète sur cette loi, mais nous trouvons que c'est une bonne avancée.

On a aussi une autre revendication. On dit que tous les gens qui travaillent sans papiers, il faut qu'ils aient droit à la protection... le droit de déposer une plainte à la Commission des normes du travail et aussi à la CSST. Et on a une autre revendication qui est qu'il faudrait qu'après trois mois de travail continu le travailleur soit embauché. Et je pense que c'est notre revendication... On aura le temps de la développer, mais je pense que c'est ça pour l'instant.

La Présidente (Mme Richard) : Ça va? Merci beaucoup, merci beaucoup. Nous pouvons débiter les échanges. Mme la ministre.

Mme Vien : Alors, merci beaucoup, Mme la Présidente. Bonjour, messieurs, bonjour, madame. Très heureuse de vous recevoir ici cet après-midi.

Le projet de loi n° 176 est un projet de loi important. Je pense que vous le saisissez bien, vous l'avez dit aussi à quelques reprises, puis effectivement je remarque qu'avec vos cinq revendications... J'ai mal entendu la dernière, je m'en excuse, mais on pourra y revenir. Mais, à travail égal, salaire égal en agence, je pense qu'on fait une avancée là-dessus à l'article 5, hein? Il y a toute la question de la disparité de traitement, elle devient interdite. La coresponsabilité, c'est déjà quelque chose qui était prévu à l'article 95 des normes du travail, mais on vient reconfirmer ce qui manquait peut-être un

peu de clarté, c'est-à-dire qu'entre l'agence de placement et l'entreprise cliente, il y aura une coresponsabilité au niveau des obligations pécuniaires.

On me glisse à l'oreille aussi, et c'était effectivement l'information que j'en avais, que ces personnes qui sont sans papiers sont sous le coup de la protection de la Commission des normes du travail, de l'équité salariale et de la santé et sécurité au travail. Il y a quelques conditions à remplir, mais on me dit que ces personnes-là peuvent être couvertes.

Vous savez, je souhaite, là, cet après-midi, quand même vous rassurer sur un certain nombre d'éléments. Pour la première fois au Québec, on vient encadrer le travail des agences de placement, on vient encadrer le travail des agences de recrutement aussi, hein, de personnel étranger. Et on va venir aussi demander, mettre en place un permis qui va être sous la responsabilité de la CNESST.

Nous sommes en train d'écrire le règlement, et vous ne l'avez pas vu. Puis évidemment c'est peut-être un peu quelque chose qui vous angoisse, de savoir qu'il y a certains éléments qui ne sont pas connus actuellement, mais je tiens à vous rassurer en vous disant qu'effectivement il y a un règlement qui sera émis très, très, très prochainement. En fait, mon intention, c'est que, quand nous arriverons à l'étude article par article, les collègues auront entre les mains les intentions que j'aurai de ce que devrait contenir un permis, donc, qui sera délivré aux agences.

Ça m'amène à vous poser... Et je termine mon petit laïus en vous disant que ce qui est pensé actuellement sur les agences de placement et ce qui s'en vient comme contenu dans le règlement est largement inspiré des recommandations, des réflexions aussi du comité consultatif sur les normes du travail, qui est un nouveau comité suite à la mise en place de la CNESST et qui a eu comme premier mandat, sauf erreur... le mandat que moi, je lui ai donné, c'est de regarder de près ce qui se passe, effectivement, dans les agences de placement et de recrutement, c'était effectivement et ça demeure, pour certaines, préoccupant, ce qui se passe à l'intérieur de la gestion de ces entreprises-là, et comment on peut rendre le secteur beaucoup plus... avec plus de probité, disons ça comme ça, et de respect aussi de ces travailleurs.

Vous avez pris du temps sur mon temps. J'en prends moi-même, là. Je ne sais pas combien de temps qu'il me reste.

La Présidente (Mme Richard) : Neuf minutes.

Mme Vien : Combien?

La Présidente (Mme Richard) : Neuf minutes.

Mme Vien : Ah! O.K. À chaud comme ça, est-ce que vous avez une idée de ce que devrait contenir le règlement, des obligations que nous demanderions aux agences de placement et des agences, bien, de recrutement, c'est peut-être moins dans vos occupations, mais des agences de placement? Est-ce que, comme organisation, vous avez pensé à ça? Oui, Mme Viviana.

La Présidente (Mme Richard) : Mme Carol.

Mme Carol (Viviana) : Oui, absolument. Évidemment, dans le mémoire, on a écrit... bon, on a bien documenté la situation des travailleurs et travailleuses d'agences de placement. Et une des choses pour nous, ce sera très important de former aussi par rapport à la coresponsabilité. Ce sera bien aussi de fixer peut-être le... comment on avait dit, le montant autant, comment, pour des, pour fixer le... Comment on avait dit?

Une voix : ...

Mme Carol (Viviana) : Oui, exactement. Non, une garantie financière...

Une voix : ...financière. O.K. Oui.

Mme Carol (Viviana) : ...pour que ce soit, s'il y a une violation des droits par rapport à la santé, ou des accidents du travail, ou de paiement, que ce soient les deux en coresponsabilité, pas juste l'agence de placement ou pas juste l'entreprise cliente, que ce soient les deux qui ont la coresponsabilité par rapport à ça s'il y a une violation des droits.

La Présidente (Mme Richard) : Juste un instant. Mme la ministre.

Mme Vien : Mais, là-dessus, je vais insister parce que ça ne sera pas dans le règlement parce que ce sera dans la loi. Sauf erreur, c'est dans la loi. Et elle est déjà sous-entendue à l'article 95. Et j'espère vous rassurer là-dessus parce que j'ai demandé qu'on fasse un tour de roue supplémentaire, de l'écrire spécifiquement et explicitement, qu'il y a une coresponsabilité entre les deux. C'est-à-dire que, s'il y en a un qui fait défaut de paiement pour des vacances non payées ou des trucs comme ça, que l'autre soit aussi solidairement responsable, on va dire ça comme ça.

J'ai bien compris tout à l'heure que vous me disiez que ce serait une bonne idée que, dans le règlement, il y ait des garanties financières, un genre de montant, comme ça se fait à la RBQ, par exemple, hein? Une espèce de montant qui serait mis en fiducie, une protection au cas où qu'il arrive quelque chose, qu'on puisse... la CNESST pourrait aller piger là-dedans puis donner ça. C'est bien ce que vous disiez?

Mme Carol (Viviana) : Oui.

Mme Vien : C'est quelque chose à laquelle on pense aussi, effectivement.

Mme Carol (Viviana) : ...mécanisme.

• (16 h 40) •

M. Bachand (David) : Oui, exactement. C'est un problème documenté que pas les grandes agences de placement, mais plusieurs agences de placement qui ne sont pas enregistrées disparaissent parfois du jour au lendemain en devant quelques semaines de salaire à leurs employés. Donc, ça, c'est quelque chose qui... Une garantie financière dans le règlement, ça empêcherait cette chose-là.

Mme Vien : Et c'est la raison pour laquelle, hein, on y va avec un permis, justement. C'est pour... On veut venir réguler le secteur en émettant un permis puis avec des obligations, des devoirs qui sont rattachés à ça.

M. Bachand (David) : Mais, nous, notre grande crainte, vu qu'on ne connaît pas encore le règlement puis qu'on ne participera vraisemblablement pas à son élaboration, c'est l'impact sur les travailleurs à statut d'immigration précaire ou les sans-papiers. Donc, autrement dit, ce qui se produit, c'est qu'on va... si la loi est adoptée avant les élections, on va élaborer un règlement qu'on va ensuite devoir appliquer.

En ce moment, il y a plusieurs milliers de personnes sans papiers à Montréal qui travaillent pour subvenir à leurs besoins, et ce qu'on appréhende, c'est que, lorsque ces petites agences là vont passer dans le tour du nouveau règlement, ces gens-là vont se voir rejetés dans une situation encore plus précaire ou même vont se voir tout simplement dénoncés à la police parce qu'on va avoir eu la liste des travailleurs, des travailleuses, puis on va savoir lesquels ont un numéro d'assurance sociale et lesquels n'en ont pas. Sinon, on est tout à fait pour, c'est une revendication de la table depuis longtemps qu'on recommande des agences, mais c'est plus ça.

Mme Carol (Viviana) : Si vous me permettez, pour nous, c'est une réalité que des 100 % de nos membres, 30 % sont des membres actuellement, ça veut dire des travailleurs et travailleuses sans-papiers, un autre 30 % sont des dirigeants, comme moi-même, on était des gens sans papiers, et un 40 %, ça veut dire, ils sont des travailleurs et travailleuses qui peut-être pourraient tomber dans un statut implicite. Et puis c'est une réalité qu'on ne peut pas nier. C'est pour ça qu'on l'apporte ici, sur la table, et que... parce qu'on travaille jour à jour sur ces dossiers. Et puis c'est très important que, pour nous, dans la réglementation des agences de placement, si ça ne vient pas accompagné d'une protection pour les travailleurs et travailleuses sans-papiers, c'est comme un peu jouer... à nous... contre. Oui, parce que c'est une réalité de jour à jour. Et puis c'est pour ça que, vraiment, pour nous, c'est très important que le gouvernement de Québec accepte de donner la protection au niveau de la Commission des normes du travail. Et aussi ça se peut, régler avec une carte d'identité de Montréal, soit de la ville de Montréal...

La Présidente (Mme Richard) : Merci, Mme Carol. Il ne reste pas beaucoup de temps, Mme la ministre.

Mme Vien : Oui, puis moi, je vais terminer là-dessus. D'abord, merci beaucoup, il ne me reste pas beaucoup de temps, mais assez pour vous remercier.

Deuxième des choses, vous disiez que c'est dommage parce que vous ne serez pas consultés sur le règlement. C'est un peu le... On sonde les reins et les coeurs, une expression bien de chez nous, cet après-midi. C'est ça, je voulais avoir votre son de cloche sur le règlement.

L'autre chose, c'est que vous aurez toujours le loisir de vous exprimer. Quand le gouvernement du Québec adopte un règlement, vous avez toujours 45 jours pour vous exprimer. Puis il peut y avoir des changements, il peut y avoir des modifications. Entre-temps, on garde contact avec le cabinet du ministère si vous avez des suggestions à nous faire. Le règlement est en train d'être rédigé actuellement, alors il y a une ouverture, très certainement.

La Présidente (Mme Richard) : Ça va? Merci beaucoup. J'invite maintenant le porte-parole pour l'opposition officielle en matière de travail et député de Beauharnois à prendre la parole.

M. Leclair : Merci, Mme la Présidente. Alors, bonjour, messieurs, bonjour, madame. Bienvenue parmi nous cet après-midi. C'est très inquiétant de vous entendre et de vous lire. On est en 2018 au Québec, et ce que vous témoignez, ce que vous écrivez, vos craintes que vous avez, je ne croyais pas qu'on était si bas que ça. Est-ce que, d'après vous, une grande majorité d'agences paient encore des gens en bas du salaire minimum?

M. Dago (Jacques) : Oui, il y a ce problème qui existe, et c'est très préoccupant. Il y a ce qu'on appelle des agences officielles, c'est des grandes agences qui, plus ou moins, sont... qui suivent les règles, mais il y a pas mal beaucoup des petites agences qui ne respectent pas les règles et qui paient en dessous du salaire minimum. Et il y en a partout à Montréal, et on est sur le terrain, et on en croise. Les gens viennent dans nos bureaux pour exprimer tout ce qui leur arrive. Il y a des gens qui travaillent surtout dans les... comment dirais-je, dans les usines d'alimentation et qui travaillent... qui n'ont même pas des protections. Les protections ne sont pas garanties, alors qu'il y a une loi, 51 quelque chose, qui dit c'est que l'employeur qui doit fournir l'équipement de protection. Mais ce n'est pas ça qu'on voit.

D'ailleurs, quand vous voyez que... vous prenez les petites annonces dans les journaux, il y a les agences qui marquent toujours : Apportez vos chaussures de sécurité, comme si vous allez dans un restaurant, on vous dit : Apportez votre vin. La seule différence, c'est que, dans un restaurant, si vous n'apportez pas votre vin, vous mangez quand même. Avec les agences, quand vous n'apportez pas votre chaussure de sécurité, vous ne travaillez pas.

Donc, il y a tout un tas de problèmes au niveau des agences. On a, chaque jour... Et ils sont différents, les problèmes, les uns des autres.

M. Leclair : O.K. Sur une autre question, lorsque quelqu'un va dans ces agences-là, on va prendre, mettons... on va parler des pires, là, parce que c'est avec les pires qu'on va peut-être réussir à encadrer mieux. Est-ce que ces gens-là, lorsqu'ils signent les papiers, là, que tu dis : Bien, moi, je m'engage avec l'agence pour tel emploi que vous m'offrez, est-ce qu'il y a des lignes spécifiques, très bien écrites, avec le salaire qui sera en bas du prix? Puis tantôt vous me parliez... on ne suit pas les normes du travail, on n'a pas le droit à la CSST. Est-ce que c'est tout inscrit noir sur blanc sur le papier?

Une voix : ...

M. Leclair : Ça fait qu'ils ne sont pas à moitié fous, là.

M. Bachand (David) : Non, évidemment, ce n'est pas inscrit sur papier parce que, lorsqu'on parle d'une agence qui n'est pas enregistrée, qui est plus ou moins une agence renégate, bien, on signe avec une poignée de main. Il y a beaucoup de gens, beaucoup de nouveaux arrivants pour qui... qui viennent d'un endroit où les contrats se signent avec une poignée de main, qui sont prêts à croire des fausses promesses et qui ne sont pas au courant que leur équipement de sécurité devrait être payé. Donc, ça, c'est ces petites agences là.

Pour répondre à votre première question, vous demandiez si c'est une majorité. Comme, en termes de nombre d'entreprises, il y a beaucoup plus de petites agences que de grandes agences. Donc, en termes de nombre d'entreprises, oui, c'est probablement la majorité. En termes de nombre d'employés, pas nécessairement, mais on pense que ces petites agences là peuvent facilement... dans le fond, ils sont facilement jusqu'à 30 % du nombre total des travailleurs d'agence dans toute la ville de Montréal. Mais c'est impossible à savoir exactement parce qu'elles ne sont pas enregistrées, et il n'y a rien qui permet de comptabiliser le nombre de travailleurs et le nombre d'agences.

M. Leclair : Ces gens-là, est-ce qu'ils reçoivent un chèque de paie ou c'est de l'argent comptant?

M. Bachand (David) : Ils sont souvent payés en argent comptant, mais mes collègues peuvent vous en dire plus long là-dessus.

M. M'zuma (Joel) : Ces gens-là, ils paient en argent comptant parce qu'ils savent qu'ils sont en train d'enfreindre sciemment la loi et ils ne peuvent pas prendre ce risque de payer en chèque parce que ça va passer par la banque. On peut avoir un moyen de vérifier qu'il y a telle agence qui utilise des travailleurs et qui paie, et on peut suivre s'il est enregistré, s'il est en ordre, s'il respecte toutes les lois concernant la sécurité, la Loi sur les normes du travail. C'est comme ça qu'ils s'arrangent pour payer en argent liquide.

Et ils s'arrangent évidemment aussi pour que, quand il y a des inspections, par exemple par la CNESST, pour demander aux travailleurs de ne pas venir ce jour-là. Ils savent que, non, tel, tel et tel, ce sont des travailleurs qui peuvent faire sauter leurs magouilles aux vues de tout le monde. Alors, ils vous demandent tout simplement, tout bonnement de ne pas arriver. Et, après l'inspection, tout est beau, ils peuvent vous appeler pour venir continuer le travail.

M. Leclair : Donc là, vous êtes d'accord avec moi, on est dans le pire des cas, là. Là, on prend les agences, là, les moins fines, là, qui abusent, là, du maximum qu'ils peuvent. Je reviens à un de vos premiers exemples que vous aviez dits. Vous parliez... C'est-u Pantorama? Ou vous parliez d'une grande entreprise, là. Est-ce que ces gens-là suivent au minimum les normes du travail lorsque c'est plus grand que ces petites-là?

M. Bachand (David) : On parlait de Dollarama. Puis je suis content que vous rameniez le sujet, parce qu'on est venus ici pour s'attaquer uniquement aux petites agences. Dans le cas des grandes entreprises comme Dollarama, évidemment, on passe par les agences qui sont enregistrées légalement. Néanmoins, il y a beaucoup de problématiques parce que toutes les choses qu'on a mentionnées dans les problématiques, sauf le travail au noir, s'appliquent. C'est-à-dire qu'il y a des manoeuvres d'évitement syndical, il y a des renvois déguisés, comme les personnes sont tout simplement transférées dans une autre entreprise, à un emploi encore plus exigeant. Mais, non, les petites agences de placement, ce n'est pas celles-là qu'on va voir dans les grandes entreprises.

• (16 h 50) •

M. Leclair : O.K. Il reste juste deux minutes. J'aurais une dernière question pour vous. Vous comparez, dans votre mémoire, plusieurs, plusieurs articles, que l'Ontario ont des meilleures pratiques ou, en tout cas, c'est mieux encadré, là, de la part du gouvernement ontarien. La ministre vous dit : Il y aura des permis de travail, il y aura peut-être des permis pour les agences, et tout. Vous croyez que... Malgré tout ça, vous semblez encore craintifs tantôt dans vos questionnements. Vous êtes convaincus que, de par la loi, il faudrait inscrire ce type d'encadrement là au Québec pour vous rassurer et rassurer de bien encadrer ces travailleurs-là?

M. Bachand (David) : Bien, en fait, ce qu'on est convaincus, c'est que, pour mettre fin à toutes ces problématiques-là, il faut limiter le recours aux agences de placement, tout simplement. Il faut limiter le nombre de temps que les gens vont passer à l'emploi de ces agences. On trouve que ce n'est pas normal qu'une entreprise comme Dollarama,

qui emploie, à chaque jour, des centaines de personnes, tous ces gens-là soient considérés comme temporaires, alors que plusieurs personnes qu'on connaît ont travaillé là cinq ans, six ans, sept ans.

Une voix : ...

M. Bachand (David) : Et, oui, je peux laisser...

M. Dago (Jacques) : Oui. Moi, j'ai travaillé au Dollarama, et ce qu'il dit, je vais vraiment bien expliquer ça. C'est qu'au départ Dollarama avait des employés. À partir du moment où les agences de placement sont entrées en jeu, Dollarama a licencié tous ses employés. Et, s'ils avaient, je prends un exemple bien concret, s'ils avaient 500 employés, ils licencient les 500 employés et ils récupèrent les mêmes employés via les agences de placement. Alors, à ce moment-là, ça ne coûte plus cher, la main-d'œuvre ne coûte plus cher. Dollarama ne paie plus toutes les cotisations. Et voilà, le jeu est fait.

Alors, au Dollarama aujourd'hui, il n'existe plus d'employés. À part les superviseurs, les chefs d'équipe, tous les autres employés sont des travailleurs d'agences de placement, et alors que nous savons très bien que l'agence de placement, c'est à temps temporaire. Mais quand quelqu'un travaille, après trois mois, six mois, un an, deux ans, voire cinq ans, 10 ans, il n'est plus temporaire. Alors, les agences en bénéficient, Dollarama en bénéficie. La seule personne qui ne bénéficie pas, c'est le travailleur.

La Présidente (Mme Richard) : Merci. C'était tout le temps dont disposait l'opposition officielle. Je vais maintenant du côté du deuxième groupe d'opposition. Et je reconnais maintenant le député de Chutes-de-la-Chaudière.

M. Picard : Merci, Mme la Présidente. Merci, messieurs dames. C'est inquiétant, qu'est-ce que vous nous dites ici cet après-midi. Vous évaluez à combien, dans la région de Montréal, de personnes qui peuvent travailler pour des agences payées en argent, c'est ce que je comprends, là, en dessous du salaire minimum? Parce que qu'est-ce qui est inquiétant, c'est que, un, ces gens-là ne reçoivent pas le minimum, comme on dit au Québec, qu'on doit payer les gens, puis deux, c'est la circulation d'argent liquide, là, parce qu'on ne parle pas de... c'est des gros montants. Mais avez-vous une idée du nombre de travailleurs, là, avec vos... Je ne vous demande pas de les dénombrer, mais on parle-tu d'une centaine? De 2 000? 3 000?

Mme Carol (Viviana) : Ça se peut... milliards.

M. Dago (Jacques) : Plusieurs milliers.

Mme Carol (Viviana) : Oui, plusieurs milliards.

M. Picard : Plusieurs milliers?

Mme Carol (Viviana) : Milliers, milliers. Pardon. Pardon.

M. Picard : O.K. Oui, milliards, c'est gros.

Mme Carol (Viviana) : Je suis immigrante, c'est clair!

M. Dago (Jacques) : ...parce que toutes les personnes qui travaillent sur les agences de placement, elles sont obligées de passer par nous pour nous demander des informations. Donc, aujourd'hui, à part nos rencontres, il n'y en a pas, une étude sérieuse qui peut nous démontrer le nombre exact sur ces gens-là. Mais nous, en tant que des gens qui sont sur le terrain, on sait que ça existe.

M. Picard : ...quelqu'un peut venir vous voir puis il dit : Là, moi, je travaille pour une agence qui me paie au noir, qu'est-ce que vous faites? Est-ce que vous dénoncez l'agence? C'est quoi, vos actions? Oui?

Mme Carol (Viviana) : Parce qu'en premier un des problèmes, c'est le manque d'information concernant à qu'est-ce qu'on a droit puis à quoi non. Comme on ne connaît pas la loi... Et puis aussi, ça, c'est un autre problème, le manque d'information pour des travailleurs et travailleuses d'agence. Comme, je vais citer juste un exemple, par exemple, par rapport à l'équipement de travail, que c'est très clair, la loi n° 51 note que c'est l'employeur qui doit fournir ça, mais les grandes agences de placement, ils le savent, mais ils n'informent pas non plus sur comment ils ne... les agences de placement, ils n'informent pas, et puis personne le sait, comme... Et puis...

M. Picard : ...lorsque vous êtes au fait qu'une agence de placement, on va dire illégale parce qu'elle paie en argent, 5 \$ de l'heure, par exemple, qu'est-ce que vous faites?

M. Dago (Jacques) : Nous, on n'est pas des policiers. Quand quelqu'un vient nous expliquer son problème, s'il lui manque... et s'il y a un manque qui est à payer, alors nous, on va l'aider à réclamer ça. Mais on ne peut pas, nous... ce n'est pas à notre problème d'aller jouer aux policiers. Je ne pense pas.

M. Picard : Mais vous pourriez aussi dénoncer la situation. Je ne dis pas d'agir en policier, là, mais vous pourriez dénoncer la situation à la CNESST.

M. Bachand (David) : La réponse, c'est que, oui, c'est notre solution privilégiée, mais on ne peut pas toujours le faire, parce que comme on... les... voyons! La problématique du travail en dessous du salaire minimum par l'intermédiaire d'agences, c'est beaucoup lié à l'immigration. Si la personne qui est dans cette situation-là est sans papiers, souvent, son patron le sait. Alors, cette personne-là est menacée d'être dénoncée à l'Agence des services frontaliers du Canada si jamais elle dénonce ses conditions de travail. Quand ce n'est pas le cas, oui, automatiquement, on dénonce ces agences de placement là ou ces employeurs-là à la CNESST. Bon, quand c'est le cas d'une personne qui n'a pas ses papiers, il faut essayer qu'elle entame au moins une démarche pour se régulariser avant de pouvoir dénoncer. Puis même le fait d'entamer une démarche, ça, ça peut être dangereux pour cette personne-là.

La Présidente (Mme Richard) : ...M. le député.

M. Picard : Oui, merci. Merci, Mme la Présidente. Donc, O.K., moi... Là, vous... Oui, je comprends. Une agence qui engage un employé ou une employée. Moi, j'avais en tête une agence qui engage 50 employés, puis c'est des sans-papiers. Donc, je voyais ça plus gros, là, mais je comprends votre réticence.

A votre connaissance, il y a-tu des secteurs d'activité propices, je vais dire propices, au travail avec des agences illégales?

M. Dago (Jacques) : Oui. On prend le cas de compagnies de recyclage. Le recyclage parce que, souvent, ils ne sont pas en contact avec les grandes agences. Donc, ils vont faire affaire avec les petites agences, et, dans ce milieu-là, il y a beaucoup de travail... des gens qui sont payés au salaire... moins du salaire minimum et aussi sous la table.

Il y a aussi, comment on appelle, les compagnies d'alimentation, fabrication de la viande. C'est toutes ces compagnies en dehors de Montréal où le transport est prêté par l'agence qui va récupérer le personnel dans un métro et puis les envoyer... Alors, ces travaux-là, puisqu'il n'y a pas beaucoup qui sont prêts à faire ces travaux, alors les agences leur proposent tout de suite ce deal-là pour qu'ils puissent effectuer ces travaux.

M. Picard : ...le recours à une agence devrait être limité à trois mois. Avez-vous des statistiques là-dessus ou si vous avez déterminé que c'est trois... Comme j'ai lu aussi qu'en Belgique il y a d'autres critères pour dire : Oui, on prend une agence ou non, là. Est-ce que vous avez des statistiques ou vous avez déterminé le trois en disant : Bien, après trois mois, on considère que ça devrait être un employé directement avec un employeur? Mais, ce n'est pas un piège, là. Je veux juste savoir votre réflexion.

La Présidente (Mme Richard) : C'est tout le temps dont disposait le deuxième groupe d'opposition. Je reconnais maintenant M. le député de Gouin. Vous avez la parole, M. le député.

M. Nadeau-Dubois : Merci, Mme la Présidente. Bonjour. Merci énormément d'être là. Merci à la ministre également de vous avoir invités. On a fait partie des gens qui souhaitaient que vous preniez la parole, puis c'est vraiment important que votre voix soit entendue ici. On est censés être dans ce qu'on appelle la maison du peuple, hein? Alors, heureusement qu'on l'entende, cette voix-là.

On a parlé de plusieurs choses, j'ai seulement trois minutes. Alors, je vais vous poser une question sur une de vos revendications en particulier. Monsieur disait tantôt : Le problème des agences de placement, c'est que c'est censé aider les employeurs à pourvoir à des besoins ponctuels de main-d'oeuvre. Malheureusement, dans plusieurs cas, celui de Dollarama notamment, c'est en train de devenir un modèle d'affaires à part entière.

Je comprends qu'une de vos revendications pour limiter le recours aux agences de placement et les recadrer dans leur rôle qui devrait être le leur, c'est de faire en sorte que, quand une personne travaille pendant une certaine période de temps, vous proposez trois mois, cette personne-là soit ensuite automatiquement embauchée par l'entreprise cliente.

J'aimerais que vous nous parliez de cette revendication-là. Elle n'est pas dans le projet de loi actuel. J'aimerais que vous nous parliez de cette revendication-là. Pourquoi elle est importante pour vous et en quoi ça permettrait de régler le problème actuel?

• (17 heures) •

M. M'zuma (Joel) : Oui. Nous avons avancé cette revendication-là parce qu'on a constaté que les agences de placement essaient de miroiter le monde qu'ils créent des emplois et qu'à travers eux ils donnent certaines flexibilités aux travailleurs de prétendre avoir un emploi permanent, ce qui est faux. Alors, pour les éprouver, nous, nous avons dit qu'il faudrait que ces emplois qu'ils sous-traitent, après trois mois, parce que ce sont des postes qui existent 365 jours de l'année, alors, après trois mois, que cette entreprise engage ces travailleurs-là. Et, comme ça, nous allons voir s'ils vont créer des emplois. Et, en engageant aussi ces travailleurs-là, ils vont avoir droit à une vie quand même meilleure, donc, qui est drainée par tout ce qu'il y a comme avantages sociaux, congés maladie et tout ce qui draine le droit à la syndicalisation, et tout ça pour que quelqu'un qui travaille puisse marquer une différence entre lui qui travaille et celui qui est au chômage ou celui qui est à l'aide sociale. Et, en même temps, ça rassure quand même le travailleur et ça lui donne cette fierté-là de continuer à travailler au lieu de regarder par derrière et tomber sur l'aide sociale. Ce qui veut dire qu'on est en train d'aider les gouvernements à ne pas prendre encore en charge des personnes qui sont capables de travailler et qui ont envie de travailler. Donc, c'est pourquoi nous avons proposé et nous insistons à ce que cette loi-là puisse figurer quand même...

La Présidente (Mme Richard) : Je suis désolée. Madame messieurs, merci beaucoup pour votre contribution à nos travaux.

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

(Suspension de la séance à 17 h 2)

(Reprise à 17 h 4)

La Présidente (Mme Richard) : La commission reprend ses travaux. Merci. La commission reprend ses travaux, et nous recevons maintenant la Centrale des syndicats démocratiques.

Bonjour, messieurs, bienvenue à l'Assemblée nationale. M. Vachon, je pense que c'est vous qui allez prendre la parole. Je vais quand même vous demander de vous présenter ainsi que la personne qui vous accompagne. Vous connaissez les règles des commissions parlementaires. Vous avez un maximum de temps de 10 minutes, par la suite suivra un échange avec les parlementaires. Vous avez la parole.

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

M. Vachon (Luc) : Alors, merci. Alors, je suis Luc Vachon. Je suis président de la Centrale des syndicats démocratiques, CSD, et monsieur qui m'accompagne, Normand Pépin, qui est conseiller à la recherche pour la CSD aussi.

Alors, merci, Mme la Présidente. Merci, Mme la ministre, le sous-ministre et tous les parlementaires. Alors, merci de nous permettre d'intervenir, de venir porter un peu la position de la CSD et des gens qu'on représente sur le projet de loi n° 176.

Et, d'entrée de jeu, ce qu'il compte de dire et ce qu'il est important de dire et de préciser, c'est qu'on accueille de manière favorable le projet de loi parce qu'il s'agit tout de même d'une réforme qui est solide par rapport à ce qui avait été annoncé initialement, lorsqu'on avait eu des rencontres préliminaires pour le projet de loi. Au niveau des consultations, ce qu'on nous avait laissé sous-entendre, c'est qu'on irait beaucoup moins loin que ce qu'on est allés dans le projet de loi aujourd'hui. Il faut dire que ce projet de loi là contient tout de même des avancées qui sont très importantes pour les travailleuses, travailleurs, et que c'est un projet de loi qu'il est important, bien entendu, d'adopter à ce moment-ci.

Cependant, il faut aussi prendre en considération qu'il y a des éléments qu'on pourrait, dans notre mémoire, trouver comme étant des éléments que je qualifierais de négatifs ou de manquants dans le projet de loi. Ça repose principalement sur deux aspects. Donc, le premier aspect, c'est que, depuis 1979, l'année où la loi a été créée, on a assisté uniquement à trois réformes. Et donc la première a eu lieu en 1990, donc 11 ans après le dépôt initial de la loi, en 2002, donc 12 ans après, et aujourd'hui, en 2018, donc 16 ans plus tard. Alors, à partir du moment où on fait des réformes d'une loi à des périodes aussi grandes, il faut maintenant s'assurer d'aller suffisamment en profondeur pour adapter par rapport au marché du travail.

Deuxième élément qui doit être pris en considération, c'est la grande transformation qu'a subi, depuis plusieurs années, et que va subir inévitablement, on le sait tous, dans les prochaines années le marché du travail et le marché de l'emploi. Donc, il est important de s'assurer que les réformes, surtout si elles sont espacées comme ça l'a été antérieurement, doivent rejoindre et s'adapter.

D'ailleurs, à cet effet-là, une des suggestions qu'on apporterait, ce serait d'avoir un comité de révision aux cinq ans pour ne pas qu'on se retrouve dans des périodes aussi longues que celles qu'on a connues. Donc, qu'il y ait un comité de révision, un processus de révision défini, aux cinq ans, où on pourrait assurer un mandat à un comité, qui pourrait être un comité de travail, le comité de travail au niveau de la CNESST, par exemple, de produire un rapport aux cinq ans, de produire un rapport à la ministre, qui serait soumis et qui serait aussi confié au Comité consultatif du travail, main-d'oeuvre pour produire les avis pour d'éventuelles modifications, d'adaptations en cours de route. Donc, un processus clairement identifié, aux cinq ans, où il y aurait une actualisation des révisions parce que le monde du travail, comme il change à vitesse grand V, si on se retrouve à une prochaine réforme dans 10 ans, nous serons plus qu'en rattrapage encore une fois.

Avant de débiter sur le contenu comme tel du projet de loi, il est important de revenir et de rappeler... Parce qu'on a entendu différentes choses à l'effet, par exemple, qu'il n'y avait rien pour les employeurs dans ce projet de loi. Alors, il est important de rappeler que la Loi sur les normes du travail, c'est une loi qui est faite, qui est créée pour les travailleuses et travailleurs, et non pas pour les employeurs. C'est une loi qui vise à établir un minimum de droits pour les travailleuses, travailleurs envers leur employeur. Donc, il ne s'agit pas... ce n'est pas étonnant et ce n'est pas contresens qu'il n'y en ait pas. Le reste, c'est des droits résiduels que les employeurs ont déjà.

Donc, parmi les avancées du projet qu'on veut saluer, il y a les deux journées rémunérées pour les salariés, qu'ils puissent prendre pour des congés maladie ou pour raisons familiales, donc ces deux journées-là, c'est une belle avancée. Le droit pour les salariés de refuser de travailler si l'employeur ne les a pas prévenus au moins cinq jours à l'avance, donc on n'a pas l'établissement et la divulgation de l'horaire de travail cinq jours à l'avance, mais au moins on permet, à ce stade-ci, de refuser et de permettre la conciliation famille-travail à partir de là. Alors, ce n'est pas ce qu'on peut qualifier de complet comme réponse, mais c'est au moins une réponse qui constitue un départ à ce niveau-là.

• (17 h 10) •

Troisième semaine de vacances après trois ans de service continu au lieu de cinq, là aussi, c'est intéressant. L'introduction de la notion de proche aidant dans la loi, qui est nettement intéressante là aussi, la conception élargie de «parent» et la prolongation de plusieurs périodes d'absence sans salaire de façon à ce que les salariés ne perdent pas leur

emploi lorsqu'ils sont... ils subissent déjà, ils sont déjà des victimes de drames personnels familiaux. Par contre, deux de ces mesures-là auraient certainement dû faire l'objet d'améliorations progressives.

Donc, si on prend au niveau des congés rémunérés, les deux congés rémunérés, je reprends toujours dans l'optique où on est avec des réformes aux 11, 12 et 16 ans, on aurait pu, d'entrée de jeu, et on devrait prévoir l'introduction progressive de journées additionnelles rémunérées de manière périodique, comme, par exemple, deux journées additionnelles à tous les deux ans, de manière à atteindre l'objectif qui est recherché par plusieurs organisations, c'est d'atteindre les 10 jours rémunérés qui puissent réellement profiter aux personnes à ce niveau-là. Donc, on aurait pu déjà établir un calendrier progressif d'introduction de nouvelles journées.

Donc, le contexte familial famille-travail a considérablement changé. Plusieurs mesures différentes ont été développées au fil des années justement pour favoriser, puis c'est avec raison qu'elles l'ont été, les familles avec les jeunes enfants, de même que pour favoriser l'intégration au marché du travail. Sauf qu'une fois que ces mesures-là sont terminées quand les gens retournent sur le marché du travail, quand les gens reprennent, bien, une fois ces mesures-là passées, les obstacles, les imprévus qui arrivent en cours de vie avec les jeunes enfants, justement, et avec les situations familiales, bien, à ce moment-là, ils sont complètement à la charge des parents. Actuellement, ils étaient 10 jours à leurs frais, là, on est à huit jours à leurs frais.

Au niveau des vacances, c'est la même chose. Au niveau des vacances, on croit qu'on aurait pu déjà, d'entrée de jeu, introduire la quatrième semaine de vacances avec une entrée en vigueur avec... par exemple, au niveau de cinq ans de service continu, qui aurait pu avoir une entrée en vigueur prochainement, à ce moment-là, qui aurait déjà pu être positionnée.

Pourquoi au niveau des vacances? Cet élément-là qui est important aussi, c'est qu'il ne faut pas uniquement regarder la question des vacances annuelles comme étant sous l'angle du monétaire. Toute la transformation du marché du travail puis de l'emploi, tout l'aspect technologique maintenant, toute la transformation fait en sorte que les emplois relèvent maintenant de tout un volet qui est beaucoup plus décisionnel.

La coupure entre le travail et les congés, elle est de plus en plus dure à tracer. Le début et la fin du travail, il n'est plus lundi matin et le vendredi après-midi, ça ne se termine pas comme ça. Donc, quitter, partir en vacances, le pont, la coupure, c'est de plus en plus difficile. Et c'est pour ça qu'au niveau des vacances il faut aussi considérer le changement dans la structure du travail pour faire en sorte que les gens puissent mieux en profiter, vraiment décrocher, parce que c'est plus dur de décrocher du travail maintenant.

Au niveau des congés de décès, d'une fois à l'autre, on a toujours les mêmes éléments, c'est que, quand on va parler des conjoints, enfants, c'est pour nous encore incompris et inconcevable qu'on puisse identifier que ce n'est pas les cinq jours qui sont rémunérés. Donc, pour nous, dans les cas conjoints, enfants, ça devrait être les cinq jours qui sont accordés, qui sont avec rémunération, parce qu'en plus d'être frappé par un drame si important, bien, actuellement, c'est après une journée. Là, on va passer à deux jours, et déjà les gens doivent considérer qu'est-ce qu'ils vont faire pour arriver comme rémunération au bout de la semaine. Alors, je pense qu'on peut facilement éviter ça, mettre les cinq jours rémunérés tout de suite et passer, pour ce qui est des pères, mères, frères, soeurs, passer à trois jours. Ce serait un minimum.

La Présidente (Mme Richard) : Je vous inviterais à conclure, M. Vachon, parce qu'il ne vous reste plus de temps, et vous allez être sur le temps du gouvernement.

M. Vachon (Luc) : Du temps emprunté, là. O.K. Alors, un autre élément qui est important, en fait, au-delà des travailleurs temporaires, les travailleurs d'agences que je vous soulève, une des préoccupations qu'on a, c'est par rapport à toute la notion de disparité. Ce qui est à noter, c'est que ça ne doit pas être uniquement sur le motif du statut. Ça, ça veut dire qu'il y a plusieurs motifs qui peuvent être là, et ça, c'est très inquiétant parce qu'il y a plusieurs autres motifs qui peuvent être allégués à ce moment-là pour éviter de donner les mêmes conditions. Et ensuite ce que le projet de loi dit, c'est qu'ils vont devoir avoir les mêmes conditions que les autres salariés. Maintenant, souvent, il y a des critères d'accessibilité à ces conditions de travail là. Comment on va se comporter pour l'accessibilité à ces conditions-là au niveau des travailleurs d'agence et comment on va s'assurer de l'arrimage? À ce niveau-là, ça, c'est un élément important.

J'en aurais un autre petit, si vous me le permettez.

La Présidente (Mme Richard) : Une dernière.

M. Vachon (Luc) : L'étalement des heures de travail versus les heures supplémentaires. C'est que, d'un côté, on réduit les heures supplémentaires obligatoires de quatre heures à deux heures par jour. Ceci étant, on permet l'étalement des heures s'il y a une entente entre le travailleur. Alors, il ne faut pas se leurrer, dans une entreprise, ce n'est pas... ça va être une décision forcée, de faire l'étalement des heures. Alors, même si on réduit les heures supplémentaires, on réduit le droit de l'obligation.

L'autre volet aussi, c'est qu'on n'a pas changé le plafond, qui est de 10 heures maximum par semaine. Donc, actuellement, si un employeur demande à une personne de faire quatre heures, elle va faire quatre heures deux fois par semaine, et sa conciliation famille-travail va être occupée deux fois. En réduisant à deux heures par jour, ça peut l'amener à cinq fois par semaine. On n'a pas amélioré le sort...

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

Mme Vien : Bien, merci.

Une voix : ...

Mme Vien : Oui. Bien, vous pouvez finir votre idée, M. Vachon.

M. Vachon (Luc) : Ah! bien, en fait, ce que je disais au niveau de... ce qu'il me restait, une phrase, à dire, c'est qu'au niveau des heures supplémentaires obligatoires, on devrait aussi instaurer maximum deux fois par semaine. Donc, si on demande deux heures, si on demande... À ce moment-là, ça sera limité à deux fois pour ne pas qu'on se retrouve avec l'impact de quelqu'un qui peut être demandé, oui, deux heures, mais cinq fois par semaine. Et ça va faire le 10 heures total. Est-ce qu'en conciliation famille-travail on a fait un gain? Personnellement, on ne l'a pas fait.

La Présidente (Mme Richard) : Mme la ministre.

Mme Vien : Oui.

(Consultation)

Mme Vien : Merci, M. Vachon, de vous être déplacé aujourd'hui. Merci également à M. Pépin.

Je trouve ça intéressant, votre proposition qu'effectivement aux cinq ans on puisse avoir une lecture du projet de loi des normes du travail. Est-ce qu'effectivement on est encore collé sur la réalité? Est-ce qu'effectivement un certain nombre d'éléments qu'on a apportés dans notre projet de loi sont toujours pertinents? Ce qu'on appelle... dans notre jargon parlementaire, c'est une clause crépusculaire, sauf erreur, là. Il y en a de plus en plus à l'intérieur de notre corpus législatif. Évidemment, il pourrait... Vous avez parlé du comité consultatif sur la main-d'oeuvre, le CCTM.

Il y a aussi, comme je le disais au groupe avant vous, le Comité consultatif sur les normes du travail, qui a vu le jour suite à la mise en place de la CNESST, là, la commission des normes, de l'équité salariale, de la santé et sécurité au travail, dont le premier mandat, d'ailleurs, est celui que je lui ai donné, c'est-à-dire de se pencher sur toute la question entourant les agences de placement et les agences de recrutement, travaux desquels, d'ailleurs, on s'est largement inspiré pour la rédaction de ce projet de loi là.

Qu'est-ce qui, à votre avis, devrait être fait comme révision de cette loi-là? Parce que, là, on est dans les derniers milles, là, et effectivement nous n'avions pas prévu une révision. Bon, vous faites la proposition de cinq ans, là. Comment ça devrait s'arrimer, là, sur les normes du travail?

M. Vachon (Luc) : La révision aux cinq ans, c'est ça?

Mme Vien : Oui.

M. Vachon (Luc) : En fait, l'idée de la révision aux cinq ans, c'est de s'assurer d'une actualisation progressive en fonction des transformations qu'on va connaître. Et, bon, ce qu'on a identifié, c'est qu'effectivement on a prévu, puis j'ai lu un peu vite, là, mais effectivement on confiait à un comité... il y a les comités au niveau de la CNESST, qui, eux sont plus au fait de l'application, donc identifier et produire un rapport sur les situations qui ont pu être rencontrées sur... et produire un rapport. Maintenant, la raison pour laquelle on transférerait au comité consultatif les avis, puis, en mettant le comité consultatif, là aussi ça va dans des sous-comités, c'était pour garder une espèce de séparation entre ceux qui sont responsables de l'application et ceux qui vont arriver avec les recommandations de modification.

Donc, c'était pour ne pas faire en sorte que le même groupe ou le même organisme qui soit à la fois responsable de l'application soit en même temps mis en charge de toute l'identification des modifications. C'était dans ce sens-là que ça avait été identifié. Maintenant, ils sont en mesure de produire des recommandations, des avis, des situations, de soumettre au ministère du Travail pour, après, aller plus loin au niveau de l'étude.

• (17 h 20) •

Mme Vien : M. Vachon, peut-être que je pose une question qui n'est pas pertinente, là. Vous me le direz. On est ici pour réfléchir, tout le monde ensemble. Il y a l'Association des restaurateurs qui nous demande le partage des pourboires. Bon, moi, je considère qu'on a mis pas mal de solutions sur la table depuis deux ans avec l'Association des restaurateurs, notamment de créer l'écart de 20 % entre le salaire minimum des serveurs et ceux du salaire... du taux général pour justement donner la marge de manoeuvre aux restaurateurs de mieux payer leurs gens dans les cuisines. Et j'ai dit à ces gens-là : On va mettre un comité de travail puis on va regarder la question comme il faut. Et puis on va asseoir aussi autour de la table des gens qui nous viennent de l'industrie, qui sont des serveurs.

À ma connaissance, on peine peut-être à trouver des associations de serveurs, mais on sait qu'il y a des serveurs qui sont syndiqués au Québec. Est-ce que, dans votre syndicat, la CSD, vous avez des serveurs? Oui?

M. Vachon (Luc) : Oui, absolument.

Mme Vien : Beaucoup?

M. Vachon (Luc) : Quand même pas mal.

Mme Vien : Qu'est-ce que vous pensez de ça, vous, le partage des pourboires?

M. Vachon (Luc) : Bien, moi, ce que j'en pense, c'est plus ou moins important. Maintenant, pour avoir déjà, dans ma vie à moi...

Mme Vien : C'est... Oui, je vais vous le dire franchement, M. Vachon, ce que vous pensez, c'est important, parce que vous ne seriez pas ici, là.

M. Vachon (Luc) : Non, mais ce que je veux dire, c'est que moi, j'ai déjà, dans mon ancienne vie, travaillé avec des entreprises syndiquées et des serveurs syndiqués, et il y avait une question qui était sur la table là-dessus. Et, à mon avis, ce serait une position très difficile à adopter, de forcer le partage des pourboires, beaucoup à cause de l'organisation du travail puis à cause du contexte, justement, de l'organisation du travail et de la rémunération qui y est associée à l'intérieur de ça. Et les fois où j'ai eu ces discussions-là avec les employeurs qui voulaient forcer le partage des pourboires, honnêtement, c'est pour éviter de rémunérer mieux les personnes en cuisine. Et ça aurait posé un problème majeur parce qu'ils ont déjà un problème de recrutement avec les serveurs actuellement, un problème de rétention. Et, s'il fallait qu'on aborde ce sujet-là, moi, à mon avis, on va juste déplacer le problème, et puis ça va être un problème de rémunération globale qui va se retrouver là.

Alors, je comprends, les personnes en cuisine sont hyperimportantes là-dedans, hyperimportantes, mais le contexte... ce qui fait que le partage des pourboires n'est pas avec eux, il y a un contexte particulier. Et, moi, à mon avis, en tout cas, c'est ce que j'ai toujours entendu de la part des gens quand j'ai évolué avec eux, c'est que c'est un contexte où on veut dévier de la rémunération, et c'est ça qu'on veut faire. Et, personnellement, je vous le dis, ça n'a jamais été accueilli favorablement par les serveurs, serveuses des entreprises, jamais.

Mme Vien : Bien, moi, je mets une balle au jeu, là, comme je l'ai fait tout à l'heure, là. Je vais demander aux gens chez nous si vous avez effectivement des serveurs dans votre organisation...

M. Vachon (Luc) : Le Château Frontenac ici, à côté.

Mme Vien : ...bon, oui, c'est ça, O.K., c'est CSD au Château Frontenac, bien, en tout cas, peu importe...

M. Vachon (Luc) : Entre autres.

Mme Vien : ...qu'on puisse avoir et des serveurs peut-être syndiqués et des serveurs qui ne le sont pas. Les gens de chez nous vont se mettre au travail pour en dénicher. Et je veux absolument que ces gens-là soient à la table parce que...

M. Vachon (Luc) : Oui. Pas de problème.

Mme Vien : ...on ne peut pas parler de ça s'ils ne sont pas là, on ne peut pas parce que c'est une organisation du travail, comme vous l'avez dit, qui est là depuis toujours, depuis longtemps, puis il faut agir avec délicatesse dans ce dossier-là.

Pour l'instant, Mme la Présidente, ça va faire le tour de mes questions.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, Mme la ministre. Je vais maintenant du côté de l'opposition officielle et je cède la parole au député de Beauharnois. M. le député, vous avez la parole.

M. Leclair : Merci, Mme la Présidente. Messieurs, merci d'être là. Bien entendu, j'analyse un peu votre mémoire, puis c'est un peu un manque de vision que vous nous... Vous levez le drapeau en disant : Bien, on pourrait peut-être aller un peu plus loin. C'est correct, ce qu'on fait là, mais on a un manque de vision en disant : Bien, on pourrait devancer déjà en disant... exemple, si on prend un calendrier, être plus progressif puis dire : Dans quatre ans, dans cinq ans, pour atteindre... démontrer notre objectif qu'on veut bien démontrer. Alors, je ne reviendrai pas sur ces enjeux-là, parce que je connais les demandes puis je sais les buts à atteindre, mais ça ne semble pas que ça va être dans ce projet de loi là aujourd'hui.

Mais j'aimerais quand même vous entendre. Vous avez parlé de la restauration puis, au-delà du pourboire, le cinq jours d'avance pour les horaires de travail. Face à la restauration, puis je ne veux peut-être pas rester juste sur la restauration, mais dans le monde, là, récréotouristique, là, qui suit la météo énormément, comment vous voyez ça? Quel deal qu'on pourrait faire qui serait comme «win-win», de dire : Je pense que conciliation travail-famille, c'est un minimum de savoir ton horaire cinq jours à l'avance, tant qu'à moi, là. Je n'ai pas de problème avec ce bout-là. Mais je peux comprendre aussi le restaurateur ou certains créneaux, que la météo varie puis... pour eux. Alors, j'aimerais vous entendre face à cet enjeu-là.

M. Vachon (Luc) : En fait, c'est un enjeu qui n'est pas simple. Il n'est pas simple parce que, quand on dit connaître son horaire à l'avance, moi, une des préoccupations que j'ai, c'est de dire... une fois que j'ai dit ça, je n'ai pas du tout... je n'ai rien dit parce que ça ne balise pas ce que l'employeur va devoir identifier concrètement, réellement.

Donc, est-ce qu'une entreprise qui doit donner l'horaire cinq jours à l'avance va le faire, va le faire des fois avec ce qu'elle connaît puis des fois peut-être avec moins que ce qu'elle connaît? Puis on va se retrouver dans la même situation. Puis il ne faut pas oublier de quelle façon dans des secteurs d'activité comme ça, comme la restauration, le tourisme, autres... gagnent leur vie. Ils gagnent leur vie, justement, avec les fluctuations qui vont venir combler en cours de route.

Donc, de dire à quelqu'un : J'ai 12 heures pour toi la semaine prochaine, alors que la personne sait qu'elle fait 40 heures à toutes les semaines, et vous le savez, ça existe, moi, je l'ai déjà vu ailleurs, alors, de dire : J'ai 12 heures, parce que je donne une garantie qui est minimale, en sachant très bien qu'il va s'ajouter des affaires puis que ces personnes vont faire leurs 40 heures parce qu'ils le font pratiquement à toutes les semaines, si je n'ai pas de paramètre qui identifie ce qu'on est obligé puis comment on est obligé... l'entreprise est obligée d'identifier, ça peut être une identification qui est très minime de façon à me dégager de ça, puis après, bien, j'offre au bond de le prendre ou de ne pas le prendre. Mais la personne, il faut qu'elle gagne sa vie. Qu'est-ce qu'elle va faire?

Alors, maintenant, de dire ça, il manque des paramètres, sinon il ne se produira rien avec ça. L'intention, très bonne. Tout le monde est pour la vertu. Maintenant, comment on le balise? Comment on fait ça? Ça ne se fera pas naturellement.

M. Leclair : Puis, même si l'intention est bonne, puis je vous entends très bien, puis c'est ce que j'anticipe, je pense que les gens ne sont pas... ils ont assez d'expérience pour dire : Bien, je vais m'assurer de rentrer dans le texte de loi, puis après ça, bien, je vais me donner la latitude possible pour jouer avec mes horaires. Puis, comme vous dites si bien, les gens veulent travailler un 35, 40 heures par semaine, si ce n'est pas plus. Donc, sans jouer à l'hypocrite, sans jouer à tenter de deviner, au jeu du chat et à la souris, est-ce qu'on ne serait pas mieux de prévoir, de dire que, dans le milieu touristique, dans le milieu de la restauration, le cinq jours semaine n'est pas applicable? Sinon, on va se retrouver avec ça, là, un 12 heures, un 14 heures.

M. Vachon (Luc) : Ce qui est déposé là, c'est la possibilité pour la personne de refuser le travail. Donc, quand la personne refuse, c'est parce qu'à partir de ce qu'on lui a donné comme indication elle peut ajuster sa vie personnelle, familiale, études, autres, en parallèle.

Si on ne donne rien, s'il n'y a rien du tout, alors... quoique ce n'est pas parfait, mais, une fois que ce n'est pas parfait, ça veut dire qu'au moins il y a une base de départ. Si on ne donne rien du tout, c'est une disponibilité 24 heures, sept jours. Alors, ça aussi, ce n'est pas mieux, là. Alors, qu'on donne une indication minimale, puis qu'après les gens organisent leur vie puis qu'à la limite ils ont au moins le choix de les prendre. On a une première pierre de mise. Après ça, on est capables de bâtir de quoi éventuellement avec ça.

Mais est-ce que vous me demandez si... même si on indiquait clairement connaître l'horaire cinq jours à l'avance, si juste dire ça, c'est suffisant? La réponse, c'est non. Est-ce qu'on ne doit pas conserver ça? Je veux dire, on est mieux de conserver ça que de ne rien avoir du tout. On va commencer avec ça. Ça, c'est sûr. C'est un début, une pierre.

M. Leclair : O.K. Je vous amène sur le groupe qui était avant...

Des voix : ...

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

• (17 h 30) •

M. Pépin (Normand) : C'est parce qu'il ne faut pas s'imaginer que parce que les gens auront le droit de refuser qu'ils vont se mettre à refuser systématiquement, là. Les gens ont besoin de travailler, aussi, là. Ça fait que, pour ça, il n'y a aucune industrie qui va être à l'abri de cette disposition-là, là, même s'il y a plus de fluctuation dans certains secteurs que dans d'autres. Les gens ont besoin de travailler, puis c'est ça qui va guider souvent leur choix, sauf s'ils ont des contraintes familiales trop grandes ou d'autres ordres. Puis là on a au moins une possibilité qui est offerte au travailleur de ne pas scraper sa vie complètement parce que l'employeur l'appelle tout le temps à la dernière minute. Ça fait que, pour ça, il ne doit pas y avoir d'exclusion de certains secteurs.

M. Leclair : Concernant les proches aidants, les proches aidants, on parle des 26 semaines. Il y a des groupes qui nous ont parlé d'être capable de fractionner tout ça. Comment est-ce que vous voyez... Est-ce que vous voyez que fractionner ce temps-là sans l'augmenter, partons du temps de base qui est défini, si on le fractionne, est-ce que vous croyez que c'est une problématique majeure pour un employeur de dire : Bien, on connaît la situation si on le sait à l'avance?

M. Vachon (Luc) : Bien, la problématique, là, il va toujours y en avoir. Il s'agit de se questionner sur la balance des contraintes, à qui ça fait le plus mal. Et personnellement, quand on parle de proches aidants, socialement, alors qu'il y a une personne qui est là, qui a besoin de soins, et tout ça, moi, je vous dirais, tout ce qu'on va pouvoir socialement donner comme souplesse pour être capables de favoriser ça, on devrait le faire. Alors, si on est capables de faire ça socialement, tout ce qu'on pourra faire, on devrait le faire.

M. Leclair : Une dernière petite question. Il me reste-tu du temps, Mme la Présidente?

La Présidente (Mme Richard) : Oui. Il vous reste trois minutes.

M. Leclair : Bon, concernant les fameuses agences de placement, on entendait tantôt, là, c'est plus bas que je pensais dans la triste réalité de notre monde en 2018, mais agences de placement, je pense, en tout cas, de ce que j'entends, moi, on n'a pas d'autre choix que d'encadrer ça pour un maximum de temps, sinon ça devient viral et malsain. Vous en pensez quoi?

M. Vachon (Luc) : Bien, j'ai entendu, tout à l'heure, et, honnêtement, je ne me suis pas penché sur ça, mais il faut faire attention aussi aux balises qu'on met dans le sens où qu'on ne puisse pas les contourner de façon facile. De dire : O.K., après trois mois, par exemple, la personne doit être embauchée, O.K., mais si l'entreprise ne le garde pas et qu'elle passe au suivant, il y a une rotation, comment on gère ça? Comment on administre ça? Quelles règles on va mettre? Parce que c'est ça qu'on va rencontrer.

La même chose au niveau des disparités de traitement. À mon avis, là, l'intention, elle est fort louable, j'ai des grosses préoccupations dans l'application concrète. On arrive avec des entreprises, même les entreprises conventionnées, là, qu'il y a une convention collective, il y a des échelles de progression basées sur les nombres d'heures, basées sur... Bon, alors, ce n'est pas uniquement en fonction du statut, mais comment on va appliquer ça de façon concrète, l'entrée de travailleurs d'agence dans des entreprises et qu'après on assiste à une rotation? Quand est-ce que les gens vont conserver ou vont perdre la qualification qui va leur donner droit? Comment ça va se passer? Parce qu'honnêtement, et c'est ça qui va se produire, c'est ça qui va se produire, on va assister à des mécanismes parallèles pour contourner, pour éviter l'application de ça. Puis moi, je trouve ça difficile.

Alors, mettre une règle comme ça, ils vont juste changer de personne au bout de trois mois. C'est ça qui va se passer. Ils vont changer de personne, puis on recommence. Sauf que, là, vous allez voir, de trois mois à trois mois, il y a des gens qui vont travailler, puis ça va faire 52 semaines au bout de l'année.

La Présidente (Mme Richard) : Excusez-moi. Je veux juste dire au député qu'il lui reste une minute.

M. Leclair : Non, il n'y a pas de problème, c'est très intéressant.

M. Vachon (Luc) : Mais, c'est à ça qu'on va assister, comme ça se produit déjà actuellement quand... Ce qu'il disait tout à l'heure était exact, là. Il y a des gens qui sont des travailleurs d'agence qui travaillent dans des entreprises semaine après semaine, 40 heures après 40 heures, et ils le font depuis des mois, des années. Ces entreprises-là pourraient très bien convertir ces emplois-là en régulier, dans des emplois permanents. Elles ne le font pas, mais ce n'est pas parce qu'elles ne le peuvent pas, c'est parce qu'elles ne veulent pas. Elles se servent de ce mécanisme-là pour éviter de remplir leur obligation. Et il va y avoir de l'évitement, des voies d'évitement. Puis c'est pour ça, je vous le dis, il y a même des organisations qui ont déjà identifié qu'à partir du moment où c'est marqué uniquement sur la base du statut que ce n'est pas grave parce qu'il en existe d'autres. Alors, on va le rémunérer en fonction des années de service, en fonction de l'expérience.

La Présidente (Mme Richard) : Merci beaucoup. C'est tout le temps dont disposait l'opposition officielle. Je vais maintenant du côté du deuxième groupe d'opposition. J'aurais besoin du consentement des membres pour permettre au député de Drummond—Bois-Francs de prendre la parole.

Des voix : ...

La Présidente (Mme Richard) : Consentement? Donc, allez-y, M. le député.

M. Schneeberger : Alors, merci, Mme la Présidente. Bonjour à vous deux. Bonjour à tout le monde, bonjour, tout le monde. D'entrée de jeu, je voudrais vous questionner. Vous prônez d'avoir deux semaines par année de service, là, lors d'un licenciement, de mise à pied ou fin de contrat. On parle ici d'indemnité de départ. Quand c'est un licenciement ou mise à pied, bien, c'est normal, je veux dire, souvent l'employé ne s'y attend pas. Par contre, quand on parle d'une fin de contrat, une fin de contrat, justement, bien, il y a une date fixe, il y a une date, on le sait, ce n'est pas... des fois, c'est travailler à la pige, ou peu importe, c'est un contrat. À ce moment-là, pourquoi vous prônez ça aussi? Parce qu'on peut... fin de contrat, dans un contrat, on peut très bien mettre ce qu'on veut. On pourrait mettre une année de paie, mais sauf qu'une fin de contrat, bien, tu sais, quand on a un contrat de travail, souvent, bien, il y a une entente avec l'employé et l'employeur.

M. Vachon (Luc) : Oui, mais ça ne visait pas les contrats de cette nature-là, là. Ça ne visait pas les contrats comme si, par exemple, il y a un contrat à durée déterminée qui va terminer, ça ne visait pas ça. Peut-être que le terme... Mais c'est vraiment la question de licenciement qui était au cœur de nos discussions, de nos échanges, et ça se voulait une adaptation aussi parce qu'actuellement les modalités, qui datent depuis quand même un certain temps, c'est des modalités de licenciement collectif qui prévalaient beaucoup plus pour de la grande entreprise. Alors, on sait que, là aussi, le tissu d'entreprises est très, très, transformé. Les entreprises rapetissent, beaucoup plus de PME, ce qui fait que ça rend, pour des milliers, des milliers, des dizaines de milliers de travailleurs, inopérantes complètement les dispositions de licenciement.

M. Schneeberger : O.K. C'est bon. Ça fait que ce n'est pas vraiment de... dans ce temps-là, c'est vraiment un contrat qui peut être autre qu'un contrat d'une personne X avec un employeur pour une durée déterminée. On ne parle pas des contrats comme ça.

M. Vachon (Luc) : Il ne s'agissait pas, là, d'un sous-traitant ou des choses comme ça, il s'agissait... On est vraiment dans le cadre d'une fin d'emploi, que ce soit individuelle ou collective.

M. Schneeberger : O.K. Parfait. Merci. Vous soumettez aussi de mettre en vigueur l'article 112 de la loi, qui n'est actuellement pas mis en vigueur. Avez-vous déjà calculé l'impact économique pour certaines entreprises ou peu importe, il

y a-tu... on a-tu des chiffres à l'appui là-dessus pour... parce que, quand... on parle ici de dollars, là, c'est juste, quand on prend une décision comme ça, il faut quand même savoir l'impact que ça a.

M. Vachon (Luc) : En fait, l'article 112, il y a deux autres paragraphes ailleurs qui doivent aussi être arrimés avec ça, qui sont liés avec l'article 112. Mais, essentiellement, ce que ça fait, l'article 112, c'était prévu pour que la commission prenne fait et cause pour la personne et que, si elle arrivait à la conclusion qu'il y avait effectivement eu faute et que l'employeur devait des sommes, que le salarié n'ait pas à prendre des recours juridiques personnels pour y accéder, à ça, parce que c'est ce qui se produit aujourd'hui.

Donc, s'il y a un défaut de versement de salaire, bien, de salaire et d'autres conditions, bien, une fois que la commission a constaté qu'effectivement il y avait eu faute, si l'employeur ne verse pas, c'est le salarié qui doit prendre juridiquement des recours, puis prendre un avocat, puis poursuivre. Qu'est-ce que ça fait? Est-ce que vous allez mettre... engager 3 000 \$, 4 000 \$ de frais juridiques pour aller chercher 1 000 \$ d'avantages. La réponse, on la connaît, ce qui fait que plusieurs personnes abandonnent les recours.

Alors, à partir de là, c'est un peu le même régime qui se produit au niveau de la CNESST. Et donc on prend fait et cause, on indemnise et on va chercher auprès de l'entreprise les sommes dues, donc on va les récupérer, ou on inscrit des recours juridiques par la commission, mais sans frais pour la personne qui est lésée.

Donc, est-ce que ça a une conséquence pour les entreprises? La réponse : La seule conséquence que ça pourrait avoir pour les entreprises, c'est ce qu'elles auraient dû payer parce qu'il faut au départ que la commission arrive à la conclusion qu'il est en faute.

M. Schneeberger : La conséquence, ce serait plus néfaste, je veux dire, en tout cas, plus grande au niveau de la CNESST.

M. Vachon (Luc) : Bien, c'est-à-dire qu'à ce niveau-là, effectivement, ils devraient prendre en considération ces éléments-là. Puis, s'il y a une indemnisation qui doit se faire, bon, est-ce qu'il y aurait création d'un fonds d'indemnisation, quoi que ce soit, ou est-ce que... tout ça, ça peut se discuter. Mais ce qui est important, c'est qu'actuellement dans le mécanisme qu'il y a là la personne qui assume, c'est la travailleuse ou le travailleur qui n'aura pas son argent et ses conditions.

• (17 h 40) •

M. Schneeberger : Mais, Mme la Présidente, actuellement on n'a pas de chiffres. Est-ce qu'on a des chiffres là-dessus? Parce que, c'est sûr, c'est dur à évaluer, mais, en même temps, on est capables de se... En tout cas, on fait une approximation, j'imagine, à quelque part?

M. Vachon (Luc) : Bien, c'est-à-dire qu'on pourrait retrouver certaines situations qui démontraient les aberrations que des gens qui ont décidé de poursuivre ont eu plus de frais juridiques que ce qu'ils réclamaient. Ça, il y en a, des causes. Toutes les causes qui n'ont pas été inscrites, qui n'ont pas été engagées parce que ça aurait... Ce qui n'a pas été fait n'a pas été fait, ça ne se documente pas.

M. Schneeberger : La grosse problématique, c'est vraiment au niveau des frais juridiques souvent. On décide de ne pas aller de l'avant ou poursuivre vu les coûts juridiques qui s'enchaînent suite à ça.

M. Vachon (Luc) : Bien, je vous dirais, moi, à partir du moment où on a inscrit, et j'ai... Vous comprenez qu'en 1979 quand ça a été mis là j'étais bien trop jeune, je n'ai pas participé à ça, mais, si ça a été placé, il devait y avoir un sens à ça. Il n'a jamais été mis en vigueur depuis 1979. J'ose croire qu'à l'époque quand ça a été fait, c'est parce que ça devait être dans l'intention, à ce moment-là, d'éventuellement... de dire aux entreprises...

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Merci beaucoup, monsieur, pour votre contribution à nos travaux. Et je suspends les travaux jusqu'à 19 h 30. Ça va?

(Suspension de la séance à 17 h 42)

(Reprise à 19 h 30)

La Présidente (Mme Richard) : À l'ordre, s'il vous plaît! La Commission de l'économie et du travail reprend ses travaux, et je demande à toutes les personnes présentes dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs appareils électroniques.

Donc, je nous souhaite, à tous et à toutes, une très bonne soirée. Et nous poursuivons les consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 176, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail.

Nous entendrons ce soir le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants de la Confédération des syndicats nationaux. Nous entendrons aussi également la Confédération des syndicats nationaux, la CSN.

Et je souhaite la bienvenue à nos premiers intervenants, qui sont du Centre des travailleurs et travailleuses immigrants. Et bienvenue à l'Assemblée nationale. Je ne sais pas si c'est M. Monge qui va prendre la parole. M. Yoan?

Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI)

M. Yoon (Cheolki) : Yoon.

La Présidente (Mme Richard) : Yoon? M. Yoon. Excusez-moi pour la prononciation. Je vais vous demander quand même de présenter les personnes qui sont avec vous. Et vous allez disposer d'un temps maximum de 10 minutes pour faire votre exposé. Par la suite suivra un échange avec les parlementaires. Et, M. Yoon, je vous souhaite la bienvenue encore une fois, et vous avez la parole.

M. Yoon (Cheolki) : O.K., merci. Donc, bonsoir, mesdames et messieurs. Donc, nous sommes très heureux d'être ici pour partager notre avis avec vous. Donc, nous sommes membres du Centre des travailleurs et travailleuses immigrants, et par la suite on va l'appeler plus simplement CTI. Donc, moi, c'est Cheolki Yoon, militant de CTI, aussi membre du C.A., et aussi doctorant à l'université. Ensuite...

M. Mooto (Francisco) : Francisco Mooto, travailleur temporaire de 2012 à 2017 dans le cadre d'un programme d'immigration circulaire.

M. Monge (Carmelo) : Carmelo Monge, représentant de la coalition des travailleuses et travailleurs précaires.

Mme Hanley (Jill) : Et Jill Hanley, membre du C.A. du CTI et aussi chercheure à l'université.

M. Yoon (Cheolki) : Donc, nous, le CTI, donc, on bat pour la protection des droits des personnes immigrantes ou personnes racisées, surtout en milieu de travail, donc, surtout, le travail et l'immigration constituent les deux axes de notre activité. Et notre principe fondamental, donc, de notre organisation, c'est donner la voix et donner le pouvoir aux travailleurs, travailleuses marginalisés.

Donc, je voulais souligner surtout le fait que notre intervention était basée sur les expériences vécues par nos membres travailleurs, travailleuses précaires et aussi ceux et celles qui iront à notre bureau avec leurs propres problèmes en milieu de travail.

Donc, je vais commencer par les dispositions générales. D'abord, en ce qui concerne le refus de temps supplémentaire, donc, le projet de loi propose d'accorder un droit de refuser le temps supplémentaire de plus de deux heures, mais nous croyons qu'il faut avancer ce droit comme un droit de refuser tout temps supplémentaire. Aussi, les travailleurs, travailleuses pourraient avoir un droit de refuser si l'horaire de travail n'est pas avisé cinq jours à l'avance, mais... continue le rapport de force inégal entre l'employeur et l'employé, surtout dans le cas des travailleurs, travailleuses précaires. Donc, nous croyons qu'il faut renforcer cette obligation, comme obliger... l'employeur est obligé de fournir l'horaire de travail cinq jours à l'avance.

Ensuite, vacances annuelles. Donc, on a proposé un élargissement des vacances, mais tout en... Nous croyons que, suite aux normes en place en Europe, quatre semaines de vacances, c'est plus pertinent, surtout pour la conciliation travail-famille. Ensuite, en ce qui concerne les absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, et d'accident, de violence conjugale ou d'actes criminels, donc, le projet de loi propose l'introduction de deux jours payés, mais nous croyons que 10 jours de congé payés pour la maladie ou pour la responsabilité familiale seraient meilleurs, notamment étant donné le fait que l'assurance emploi s'applique seulement après deux semaines d'absence.

Ensuite, donc, comme à l'exemple en Ontario, donc il faudrait... plus juste d'interdire aux employeurs de demander des notes de médecin pour les 10 premières journées d'absence par année. Surtout, il y a des cas comme les gripes, rhumes et gastros. Dans ce cas, donc, aller demander une note médecin, ça signifie une charge supplémentaire. Ensuite, je voulais parler de salaire minimum parce que le salaire minimum n'est pas inclus dans le projet de loi, mais, pour les travailleurs, travailleuses, donc, précaires, dont la majorité ne sont pas syndiqués et ne sont pas couverts par la convention collective, le salaire minimum, c'est essentiel.

Et nous proposons dans la loi actuelle sur les normes de travail d'insérer un autre article : «40.1. Le taux horaire du salaire minimum doit permettre à une personne travaillant à temps plein de gagner un salaire viable et de sortir de la pauvreté en sorte qu'il puisse avoir une autonomie et une capacité de choix dans la conduite de sa vie», conformément à l'article 2 de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Et surtout on a proposé comme les barèmes qui correspondent à cet article : salaire viable et les mesures de faibles revenus 60... donc, 60 % des salaires médians. Mais je ne vais pas entrer en détail pour le moment.

Ensuite, en ce qui concerne le congédiement injuste, donc un congédiement fait sans cause juste et suffisante, donc, cette protection s'applique seulement après deux ans de service continu. Mais on propose de renforcer cette clause comme proposant accès au recours contre un congédiement fait sans cause juste... est suffisant après trois mois de service continu. Et je vais passer la parole à M. Mooto.

M. Mooto (Francisco) : Bonsoir à tous. Moi, ce que je demande en tant que travailleur temporaire, c'est avoir accès à un permis ouvert parce que, des fois, l'abus des employeurs fait en sorte que le travailleur est dépourvu de ses droits parce qu'il y a d'autres choix que de repartir dans son pays. Puis le fait d'avoir un permis ouvert, ça va lui permettre au moins de subvenir à ses besoins en trouvant un autre emploi. Si jamais il a eu des blessures, qu'il ne peut pas travailler puis que c'est injuste pour lui, il peut se tourner de bord puis pouvoir avoir accès à ses droits.

M. Monge (Carmelo) : Et bonsoir à tous et toutes. Et moi, je suis représentant des travailleurs sans-papiers, comme j'avais mentionné avant. Et donc je suis motivé pour cet avant-projet de loi qui est en avance. Mais il y a des considérations par ces travailleurs et travailleuses parce que, dans les normes, la commission des normes et équité... et équité sociale, santé du travail ne sont pas considérées.

Et donc, aujourd'hui, je suis ici pour vous demander d'inclure tous ces travailleurs et travailleuses parce qu'au niveau des lois, si vous êtes inclus dans la commission, nous croyons que les travailleurs... les travailleuses et travailleurs sans-papiers, ils vont être protégés au niveau des lois et aussi ils vont être... ils vont pouvoir faire des plaintes sans aucun problème. Ils pourront avoir des logements. Donc, la relation entre travailleur et employeur, ça va être vraiment améliorée, parce que j'ai vécu dans une situation difficile quand j'étais aussi sans papiers. Donc, c'est pour ça que je suis ici, et j'espère qu'il pourrait y avoir une réponse vraiment positive. Merci.

• (19 h 40) •

Mme Hanley (Jill) : Et moi, je vais terminer avec quelques points finaux. Vous avez, je crois, notre mémoire. Je ne veux pas passer par tous les détails sur des questions d'agence de placement, mais je veux juste souligner deux choses. Une chose, c'est que c'est très bien de clarifier la responsabilité solidaire entre l'entreprise cliente et l'agence, mais nous, on aimerait ça que ça s'étend plus loin que les responsabilités pécuniaires pour toutes les provisions de la Loi sur les normes du travail. Je vais finir avec ça.

Et l'autre chose, c'est que c'est très commun ici, au Québec, d'avoir des clauses d'exclusivité et de non-concurrence. Et c'est quelque chose qui pose de gros problèmes pour les travailleurs, qui agit vraiment pour les bloquer d'avoir des postes permanents. Des fois, même, les employeurs aimeraient embaucher les travailleurs d'agence, ils sont déjà formés, ils ont montré qu'ils sont capables. Et, à cause des contrats signés avec l'entreprise cliente et avec les travailleurs, ils ne peuvent pas le faire, c'est un problème très important. Puis les travailleurs nous parlent de ça comme quelque chose qui les bloque dans leur trajectoire d'emploi.

Dernière chose liée avec les agences, c'est que, pour nous, c'est très important... on trouve que c'est bien que le gouvernement commence à réglementer les activités des agences, mais, quand on fait des enquêtes, il ne faut vraiment pas que les questions de travail soient mêlées avec les questions criminelles, parce qu'il y a eu plusieurs exemples dans l'année qui vient de passer où les inspecteurs de travail sont rentrés avec la police, et ça a créé des situations, en fait, dangereuses où les gens se sauvaient de l'entreprise par les fenêtres, et tout ça. Quand quelqu'un est dans une situation précaire d'immigration, même pas nécessairement sans papiers, mais juste qui veulent devenir permanents, ils ont peur de la police. Alors, on aime bien l'idée de faire des enquêtes sur les conditions de travail, mais de les séparer de la police.

Quand ça vient à la question des travailleurs migrants, on aimerait juste parler un peu de la terminologie parce que, pour le gouvernement fédéral, les travailleurs étrangers temporaires, c'est un programme. Aujourd'hui, il y a aussi les programmes de mobilité internationale. On voit à peu près le même nombre de travailleurs qui viennent sur ces programmes-là, et souvent ils vivent les mêmes vulnérabilités. Alors, on aimerait juste demander de peut-être clarifier la terminologie pour qu'on ne se retrouve pas avec une loi qui ne s'applique pas à la moitié des travailleurs migrants qui viennent sur ces programmes.

Il y a aussi une partie de la loi, l'article 92.9, qui parle de demander aux employeurs de dire au gouvernement si... oui, j'oublie comment c'était dans la loi. Mais, nous, ce qu'on aimerait, c'est de demander que les employeurs rapportent au gouvernement si le contrat termine plus tôt que prévu. Ça veut dire si la personne est congédiée, s'ils sont renvoyés à cause de maladies, si la personne démissionne avant la fin prévue. Mais on ne trouve pas... on ne veut pas que l'employeur sent qu'ils ont une responsabilité pour les travailleurs après la fin de leur contrat.

Actuellement, beaucoup d'employeurs croient qu'ils doivent essentiellement déporter les travailleurs à la fin de leur contrat quand, en fait, ils ont le droit de rester. Ils peuvent rester comme touristes après, ils peuvent faire la visite avec la famille, ils peuvent chercher d'autres contrats. Et puis il y a des façons, avec un statut d'immigration, de faire ça, mais ce qu'on voit, c'est qu'il y a beaucoup d'employeurs qui s'organisent pour mettre les travailleurs sur l'avion. Et ça peut être une façon aussi d'éviter d'avoir des plaintes auprès de la commission quand il devrait en avoir.

On vous réfère au Worker Recruitment and Protection Act de Manitoba. Peut-être vous l'avez déjà regardé. C'est un très bon exemple de loi qui gère les recruteurs et qui comprend cette idée de garantie financière pour des cas de problème où l'employeur ou le recruteur soit tenu responsable pour des problèmes financiers.

Il y a deux autres choses qui sont... On comprend que ça ne fait pas partie de la Loi sur les normes du travail, mais ça fait longtemps que notre centre parle de ça. Et, comme ça concerne le ministère de Travail, on veut en parler. Juste la question de CSST pour les travailleuses domestiques, c'est quelque chose qu'on travaille dessus depuis 12 ans. Je me rappelle, j'étais enceinte avec mon fils quand on a eu l'engagement du gouvernement d'inclure les travailleuses domestiques dans cette loi-là, et il a maintenant neuf ans. Alors, c'est vraiment trop tard. Ça devrait être déjà fait. C'est facile, inclure les travailleuses domestiques dans la CSST. Et aussi on trouve vraiment que ce n'est pas acceptable que les travailleurs agricoles soient exclus du droit de se syndiquer.

Alors, on va conclure avec ça. On a d'autres choses à dire? C'est bien. Merci.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, merci beaucoup. Juste pour les gens qui nous écoutent, je vous ai laissé un peu plus de temps que celui dont vous disposez, avec le consentement de Mme la ministre. Donc, on peut commencer les échanges. Mme la ministre, vous avez la parole.

Mme Vien : Bonsoir à vous quatre. Merci de vous être déplacés ce soir à l'Assemblée nationale.

Première question, pour qu'on comprenne bien de qui vous nous parlez exactement, parce qu'on sent bien que vous représentez des personnes peut-être plus fragiles à tout point de vue, sous plusieurs volets. Quand, monsieur, vous nous

parlez d'employé précaire ou à statut précaire, mais j'entends plus employé précaire, une personne précaire, qu'est-ce que c'est?

M. Yoon (Cheolki) : Je réponds tout de suite?

Mme Vien : Oui, s'il vous plaît.

M. Yoon (Cheolki) : Donc, d'abord, en ce qui concerne le travail précaire, ça signifie tous les travaux qui ne correspondent aux standards, donc ça veut dire temps plein permanent. Mais aussi il y a d'autres facteurs de la vie précaire, mais je ne vais pas toucher tous les autres aspects. Mais, en ce qui concerne le travail, ça, c'est le type de temps, donc tous les travaux qui ne sont pas permanents et temps plein. Mais, en ce qui concerne le travail migrant, un autre facteur s'implique, ce qui est le statut d'immigration. Donc, dans la littérature scientifique, on l'appelle hyperprécarité pour les travailleurs, travailleuses migrants.

Mme Vien : Pourquoi... Bien, je... Travail précaire, je savais à quoi ça faisait référence. C'est plutôt la personne précaire, là. C'est donc un immigrant. Est-ce que ce sont nécessairement des personnes sans papiers? Si ces personnes-là ont leurs papiers... C'est quoi, l'environnement dans lequel elles évoluent qui fait qu'elles sont considérées comme précaires?

M. Mooto (Francisco) : Pour moi, en tant que travailleur immigrant, ce qui est précaire pour moi, c'est de rentrer dans un pays que je ne connais pas la loi, que je ne sais pas c'est quoi accordé au syndicat parce que le syndicat, dans mon pays, ce n'est pas le même qu'ici, la valeur d'être syndiqué et de se sentir protégé par rapport à ça. Ça nous rend précaires, parce que là... on n'a pas l'approche pour savoir qu'est-ce qui est... C'est parce que c'est notre premier moyen... le premier moyen de défense d'un immigrant, c'est le syndicat. Ça fait que, déjà là, s'il ne connaît pas ses lois par rapport à ça, c'est un employé qui est précaire. Puis, quand il va y avoir des situations, il ne pourra même pas se défendre par rapport à ça parce qu'il ne connaît pas ses droits.

Mme Vien : Donc, je comprends que... Je sais, on a même les montants, là, qui sont investis par la commission des normes, de l'équité salariale et la SST, la santé et sécurité au travail. Elle engage des sommes à chaque année, là, en information, informer les travailleurs de leurs droits sur les normes du travail, etc. Je sais aussi qu'elle fait de la formation et qu'elle donne de l'information aux personnes immigrantes. Je comprends qu'il faut continuer, il ne faut pas ralentir la cadence à ce niveau-là.

Mme Hanley (Jill) : Est-ce que je peux juste...

Mme Vien : Mais avec plaisir, madame. D'ailleurs, je m'en allais vous poser une question à vous. Mais je vous écoute.

• (19 h 50) •

Mme Hanley (Jill) : O.K. Mais je voulais juste rajouter, au centre des travailleurs, on a des gens qui viennent, qui sont citoyens, qui sont résidents permanents, tous les statuts jusqu'à sans-papiers, et ils peuvent être précaires en termes d'être pauvres, de ne pas gagner assez pour fermer le «book» chaque mois. Ça peut être des gens qui essaient de faire venir le reste de leur famille, ils doivent assez d'argent pour le faire. Il y a beaucoup de gens que leur éducation et formation n'est pas reconnue, alors ils essaient vraiment d'avancer sur le marché du travail, puis ça ne marche pas. Alors, c'est plus large que juste le statut d'immigration. Bien sûr que l'immigration joue dedans.

Mme Vien : Et des agences de placement ou des agences de recrutement de travailleurs étrangers, avec lesquelles faites-vous le plus affaire? Pas vous en tant qu'organisation, mais, en fait, les gens qui vont chercher des services chez vous.

Mme Hanley (Jill) : Pour les travailleurs immigrants?

Mme Vien : Oui.

Mme Hanley (Jill) : Vraiment, nous avons deux dossiers d'intervention prioritaire, et c'est les travailleurs étrangers temporaires, les travailleurs migrants et les travailleurs d'agences. Puis ça vient de l'expérience du centre. On a commencé, il y a 20 ans, presque, avec beaucoup de travailleurs du textile. Puis, eux, quand ils ont perdu leur emploi dans l'écroulement de l'industrie, on a vu qu'ils ont retrouvé de l'emploi par des agences dans des situations précaires, et puis il y a aussi une augmentation de travailleurs étrangers temporaires depuis. On travaille avec des gens qui viennent de plein de places autour du Québec, pas seulement Montréal.

Mme Vien : Comment on concilie le fait qu'on sait qu'une personne est sans-papiers, donc, c'est... Est-ce que nécessairement, si vous êtes sans-papiers, c'est que vous êtes en position d'illégalité dans le pays?

Mme Hanley (Jill) : Oui, je pense qu'il faut comprendre qu'il y a beaucoup de gens, quand ils viennent comme immigrants, qui passent par des moments sans papiers à cause des demandes d'immigration. Alors, quelqu'un qui vient, comme... Il y a plein de raisons que quelqu'un peut être en train de faire une demande et l'autre, le statut expire entre les

deux, ils attendent la réponse. Il y a des gens qui sont peut-être refusés comme réfugiés, mais qui vont être acceptés après comme immigrants ou parrainés par leur époux, des choses comme ça.

Alors, pour nous, c'est un statut administratif, et ce n'est pas nécessairement permanent. Et la plupart de ces gens que nous, on rencontre restent au pays de façon permanente de toute façon. Alors, notre position, c'est que, si on parle de travail, on parle de travail. Et ce n'est pas parce que leur statut d'immigration leur donne des problèmes administratifs de travail, que ça donne le droit à l'employeur de l'exploiter. Alors, nous, on veut faire quand même défendre ces droits-là.

Mme Vien : Tout à fait. Merci beaucoup. Ah! oui, c'est vrai. M. Hardy, député de Saint-François, avait une question.

La Présidente (Mme Richard) : M. le député de Saint-François, vous vouliez la parole, je vous l'accorde.

M. Hardy : Merci, Mme la Présidente. Moi, c'est un petit peu... Je pense que vous avez posé la question, Mme la ministre. Mme Hanley, j'aimerais que vous me décriviez correctement c'est quoi, un travailleur sans-papiers et puis... Ils arrivent ici, est-ce qu'ils suivent le processus normal? Est-ce qu'ils ont un permis temporaire? Informez-moi comme il faut, là. Quelle manière... Comment ça se passe?

Mme Hanley (Jill) : O.K., il peut y avoir beaucoup de situations. Généralement, si on parle d'un migrant sans papiers, c'est quelqu'un qui n'a pas, dans ce moment, un papier du gouvernement canadien qui leur donne le droit d'être au Canada. Il y a de plus en plus de personnes comme ça ici à cause des changements dans nos programmes d'immigration. Et, en fait, le centre travaille sur ce côté-là, sur les problèmes avec les politiques d'immigration, de ce côté-là.

Mais, si on parle de travailleurs sans-papiers, des fois, ça inclut des gens qui sont au Canada légalement, mais ils ont eu des problèmes de permis de travail. Il faut dire que, si on fait une demande de permis de travail, ça peut prendre quatre mois pour avoir une réponse. Les gens ne peuvent pas attendre quatre mois, puis les employeurs ne veulent pas attendre quatre mois non plus.

Alors, des fois, c'est un délai, un problème de traitement de papiers. Des fois, il y a des personnes, par exemple, un demandeur de statut de réfugié, c'est très commun, ils vont demander un permis de travail, ils ne comprennent pas qu'il faut le renouveler. Alors, après deux ans, il faut le renouveler ou, après six mois, il faut le renouveler. Ils ne savent pas. Ils continuent d'avoir le numéro d'assurance sociale, ils continuent à travailler, mais, en fait, ils sont des travailleurs sans-papiers. Alors, il y a différentes façons comme ça.

Alors, c'est soit que la personne n'a pas le statut au Canada, mais c'est aussi des gens qui sont ici, avec...

La Présidente (Mme Richard) : Excusez-moi, Mme Hanley, peut-être juste, M. le député d'Orford.

M. Reid : Pierre Reid, député d'Orford. On parle beaucoup de sans-papiers ou des gens qui ont une situation irrégulière. Mais vous avez dit tantôt : Il y a toute une panoplie de différentes origines des personnes. Est-ce qu'il y a... Dans un temps où on dit de plus en plus que c'est les entreprises qui cherchent des employeurs à tout prix, donc, on pourrait croire que c'est plus facile et qu'on peut éviter peut-être ces choses-là. De toute évidence, ce que vous dites, c'est que ce n'est pas le cas. Mais qu'est-ce qu'il y a d'autres situations, par exemple, qui sont exploitées, en utilisant vos termes, par des employeurs? Je ne sais pas, par exemple, des personnes qui sont malades ou des personnes qui vivent des périodes de dépression ou des choses comme ça, qui sont sur la pauvreté. On sait qu'il y a souvent des maladies mentales qui ne sont pas nécessairement des maladies très visibles, mais qui font en sorte que les gens ont des difficultés à tenir un emploi, des choses comme ça.

Est-ce qu'il y a d'autres choses que des statuts ou des situations qui viennent du fait qu'on parle des gens qui sont immigrants, mettons, a priori?

La Présidente (Mme Richard) : ...secondes pour la réponse, s'il vous plaît.

M. Reid : Allez-y, en quelques secondes.

Mme Hanley (Jill) : Je pense que c'est vraiment être dans une situation de pauvreté. Quand les gens, ils ont vraiment besoin de travailler, ils acceptent des situations que quelqu'un qui a plus de choix ne vont pas accepter. Alors, si on parle de travailleurs précaires, ça peut être sur plein de niveaux différents. Et, oui, je pense qu'on voit des employeurs qui cherchent ça pour pouvoir exiger le travail dans des conditions pas acceptables.

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

M. Leclair : Merci, Mme la Présidente. Alors, bonsoir à vous. Merci d'être là. Ça fait quelques groupes qui viennent nous parler des situations de travailleurs précaires, et immigrants, et sans-papiers, et, avec les normes, et tout, qui ne semblent pas vraiment s'appliquer avec les agences. Mais vous touchez à d'autres points différents de ces gens-là, que j'aimerais vous entendre parce que je pense que ça fait du sens, tout ce que vous dites. Je pense que ça se répète par les autres groupes. C'est votre réalité, puis on ne veut pas la nier, bien entendu. Mais vous parlez, à la page 9... même à la page 8 et la page 9 de votre mémoire.

Vous parlez, en page 8, *La protection des travailleurs dans les enquêtes des agences*.

«L'implication des services policiers dans les enquêtes [...] est susceptible de plus pénaliser les travailleurs que de les protéger.» Puis ensuite, quand on va à la page 10... excusez, à la page 9, *La confidentialité vis-à-vis le MIDI, le IRCC et l'ASFC*.

Alors, j'aimerais que vous nous parliez exactement, là, du risque que les travailleurs, ils voient, là, compte tenu, là, sûrement, là, qu'ils sont sans papiers, et tout, parce que vous donniez un exemple tantôt, quand que les gens des normes du travail arrivent, ou les policiers, les gens sont prêts à se sauver par les fenêtres. Donc, j'imagine qu'il y a un méchant manque de communication ou bien donc, justement, on mélange tellement les dossiers qu'on ne prend pas de chance, on dit : On se sauve.

Alors, je vous laisse le temps de m'expliquer ça, s'il vous plaît.

La Présidente (Mme Richard) : M. Monge.

M. Monge (Carmelo) : Bon, moi, je vais vous parler d'un cas que j'ai vécu, par exemple, et dans une période, comme tantôt ma collègue, elle a mentionné, que je suis en train de renouveler mon permis de travail. Donc, j'ai besoin de travailler. Donc, bien travailler avec une agence de placement, ça m'a permis de travailler, parce qu'il ne m'a pas accepté avec le reçu, donc j'ai travaillé.

Donc, il m'a mentionné qu'il va payer le transport parce que j'ai me déplaçais à Drummondville. Donc, après trois mois, ça fait que j'ai exigé mon transport. Dans un moment de chicane, il m'a menacé et il m'a dit que, si je continuais à exiger mon transport, il va appeler la police. Donc, c'est dans cette situation de vulnérabilité, des fois, qu'on laisse même notre salaire.

• (20 heures) •

Mme Hanley (Jill) : Peut-être je peux partager l'exemple. Aussi quelque chose qu'on a vu cette année, ça s'est passé dans les médias et puis ça croise la question des agences avec les travailleurs étrangers temporaires, il y a eu une enquête faite par Revenu Québec, et la police, et la l'ASFC, les agences... frontaliers, sur une agence de placement, sur une agence... bon, une agence qui avait recruté les travailleurs étrangers temporaires d'une autre ferme pour aller travailler pour lui. Il a fait signer des faux contrats, il a fait croire aux travailleurs qu'ils avaient un nouveau permis de travail. Ils ont même payé les frais pour ce nouveau permis de travail, tout ça. Les travailleurs pensaient qu'ils travaillaient légalement. Il y a eu une descente sur l'agence, ils ont arrêté l'autobus de l'agence, ils ont détenu tous les travailleurs, les ont mis en détention puis ils ont vite déporté trois, quatre de ces travailleurs. Le centre des travailleurs a entendu parler de ça parce qu'on connaît d'autres gens dans la détention, puis on a pu intervenir pour bloquer leur déportation. Eux, ils ont tout perdu avec cette enquête-là. Et l'employeur, ce n'est pas encore clair qu'est-ce qu'il a comme conséquence de ça. Mais eux, ils ont perdu leurs revenus. Il y a plusieurs qui sont retournés au Guatemala, qui ne vont probablement plus jamais pouvoir retourner ici. Et puis le CTI a dû vraiment se battre avec des avocats, avec plein d'interventions, et ça fait deux ans sans résolution de cette situation-là pour les travailleurs.

Alors, c'est un exemple de comment mélanger les deux choses, ça peut avoir des impacts très, très graves pour les travailleurs et moins graves pour l'agence.

La Présidente (Mme Richard) : M. le député.

M. Leclair : C'est bien. Je vous amène à la page 10, dans votre mémoire. Tantôt, un de vos collègues nous disait qu'on devrait avoir des permis ouverts. Vous parlez, à la page 10, des permis de travail ouverts puis vous dites que c'est déjà dans un projet pilote en Colombie-Britannique. Expliquez-nous un peu la vision de ce permis ouvert là et c'est quoi exactement le projet pilote qu'il y a en Colombie-Britannique.

Mme Hanley (Jill) : La Colombie-Britannique a une entente avec Immigration Canada qui dit que, s'il y a un travailleur qui a posé une plainte au sujet de ses droits de travail ou bien santé-sécurité au travail, il ne peut plus travailler dans la place qui l'a parrainé pour venir au Canada, il peut avoir un permis ouvert pour continuer à travailler, s'il peut, s'il est malade, ça ne marche pas, mais au moins pour avoir un statut pendant que les procédures d'enquête et de la plainte se suivent. C'est quelque chose qui a déjà été demandé ici, au Québec, mais maintenant il y a un exemple de comment ça peut se faire en Colombie-Britannique.

M. Leclair : Il me manque un petit bout, je crois, là, dans votre explication, que je ne comprends pas, je m'en excuse. Vous dites que quelqu'un qui est parrainé par une agence...

Mme Hanley (Jill) : C'est pour les travailleurs étrangers temporaires. Ils viennent au Canada sur un permis fermé avec le nom d'un employeur spécifique.

M. Leclair : Ils ne peuvent pas changer de nom.

Mme Hanley (Jill) : Non.

M. Leclair : O.K.

Mme Hanley (Jill) : Ils peuvent faire des demandes, mais ça prend des mois. Alors, s'il a un bris de relation d'emploi, ce qui est souvent le cas dans ces plaintes ou dans un accident, il est vraiment sans recours, il ne peut pas avoir

l'aide sociale, souvent pas assez de semaines encore pour le chômage, et tout ça. Mais le permis ouvert lui permet de travailler ailleurs pendant qu'il attend les résultats.

La Présidente (Mme Richard) : Excusez-moi, Mme Hanley. Il reste à peine deux minutes, donc peut-être être plus brève dans...

M. Leclair : O.K. Puis, si je comprends bien, le projet pilote qui est en essai en Colombie-Britannique, c'est qu'eux disent : Il y a une personne qui accepte de te donner de l'emploi, tu es un migrant, puis... sauf que ton permis va être ouvert. Si ça ne fonctionne pas, tu vas avoir la possibilité de rester et trouver un autre emploi.

Mme Hanley (Jill) : Quelqu'un a un conflit avec l'employeur qui est sur leur permis fermé, il peut avoir un permis ouvert pour travailler ailleurs pendant que la plainte se suit, la plainte auprès des normes du travail ou quelque chose comme ça.

M. Leclair : Il ne reste que quelques secondes. J'aimerais que vous nous dites ce que vous avez à plaider face aux 10 jours. Vous demandez un papier de médecin après 10 jours qu'on s'exempte du travail. C'est quoi, les problématiques que vous y vivez? J'imagine, comme immigrant, on n'a pas de médecin de famille. 10 jours, cinq jours, ça doit être le même problème.

Mme Hanley (Jill) : On peut toujours aller dans les cliniques pour une note de médecin, mais, quand c'est juste quelque chose mineur, c'est quelque chose qui est utilisé contre les travailleurs des fois pour les congédier. Alors, pour clarifier que, quand c'est juste quelque chose de mineur, qui dure moins que 10 jours ou moins de 10 jours dans l'année, ça les protège un peu d'être congédié sur cette base-là et ça empêche aussi d'engourdir les salles d'attente d'un médecin pour des choses qui ne sont pas nécessaires.

M. Leclair : Merci beaucoup.

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

M. Leclair : Bien, 20 secondes, on n'aura pas le temps d'embarquer sur un grand débat. Mais je vous remercie. C'est très intéressant.

La Présidente (Mme Richard) : Merci beaucoup. J'invite maintenant le porte-parole du deuxième groupe d'opposition en matière de travail et député des Chutes-de-la-Chaudière à prendre la parole.

M. Picard : Merci, Mme la Présidente. Merci, messieurs dames, d'être ici ce soir.

À la page 8 de votre mémoire, vous nous parlez des clauses d'exclusivité. Vous savez que les clauses de non-concurrence sont souvent jugées non valides, mais je comprends que, dans la vraie vie, les agences les utilisent pour les employeurs aussi, là, parce qu'il y a des critères.

Donc, est-ce que je comprends que les travailleurs, travailleuses devraient être mieux informés? Donc, la commission devrait publiciser le fait que, même lorsqu'il y a une clause d'exclusivité dans le contrat, là, ce n'est pas valide, au Québec, dans, je dirais, 90 % des situations, là, lorsque ça va en cour, là. Est-ce que vous étiez informés que c'est non valide, au Québec, dans beaucoup de cas?

Mme Hanley (Jill) : Il faut dire que c'est quelque chose qu'on se dit tout le temps que ce n'est pas correct. Ça ne devrait pas être légal. Mais, non, on n'a pas comme la loi qui dit que ce n'est pas permis.

M. Picard : Non?

Mme Hanley (Jill) : Et puis, dans les faits, on le voit tout le temps.

M. Picard : O.K. Donc, c'est peut-être un manque d'information qui devrait être véhiculé par la commission pour indiquer aux travailleurs vraiment, là, que, dans peu de cas, c'est valide, ces situations-là. Et ça enlèverait la menace...

Mme Hanley (Jill) : Et c'est quelque chose qu'on voulait suggérer pour les règlements des agences. Alors, peut-être que ce serait bien de le clarifier là-dedans parce que ça s'applique beaucoup dans ce milieu-là.

M. Picard : O.K. Merci. Au niveau... toujours à la page 8, là, lorsque vous nous parlez de l'implication des services policiers, là, le titre, c'est *La protection des travailleurs dans les enquêtes des agences*, c'est quelle protection? J'ai de la difficulté à faire le lien, là. C'est quelle protection que vous voulez ou que vous n'avez pas, là? J'essaie juste de faire le lien.

Mme Hanley (Jill) : Pour les agences, impliquer la police dans les enquêtes met en danger les travailleurs. Alors, c'est de les protéger en ne mêlant pas les inspections de travail ou même d'impôt, de taxes, avec l'intervention policière parce que ça met les travailleurs en danger. Et c'est en lien, un peu... On parle de ça, de la question de confidentialité.

C'est très important parce qu'on sait qu'il y a de plus en plus d'ententes de partage d'information entre, par exemple, la CNESST et le gouvernement fédéral pour gérer le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Mais, si on échange de l'information sur les travailleurs spécifiques, si c'est nominal, c'est dangereux.

M. Picard : O.K. Je comprends.

Mme Hanley (Jill) : Et puis les travailleurs, ils ne vont pas faire des plaintes s'ils savent que leur statut pourrait être partagé avec le fédéral, surtout.

M. Picard : Puis toujours dans le transfert de... Excusez. Allez-y, monsieur.

M. Yoon (Cheolki) : ...nous voulons souligner la confidentialité. Donc, l'enquête, en tant que telle, ça cause certains événements dangereux et dramatiques, mais aussi la possibilité de cette communication et de cette enquête rend les travailleurs et travailleuses vulnérables dans des situations constantes vis-à-vis de l'employeur parce que ça, c'est une menace la plus importante et la plus dangereuse pour les travailleurs et travailleuses.

M. Picard : O.K. Merci. Mais, toujours dans l'échange d'information, là, où que c'est le plus problématique, c'est lorsqu'il y a de l'information qui s'en va au consulat ou c'est pareil, là, c'est tout au même niveau? Lorsque vous dites : La transmission de l'information entre le MIDI et l'IRCC, et après ça on en rajoute deux, dont le consulat, est-ce qu'il y a une particularité avec les consulats ou c'est égal, la problématique?

• (20 h 10) •

Mme Hanley (Jill) : Je vous dirai, c'est égal, mais, en fait, c'est un peu moins, le problème, parce qu'ils n'ont pas le droit légal de renvoyer les travailleurs. Et, dans les faits, souvent, ils participent aux... Quand c'est avec l'employeur, c'est souvent le consulat qui va aider à rapatrier quelqu'un. Mais, une fois que l'Immigration est impliquée, c'est plus dur, comme... ça devient une question légale de déportation et c'est plus compliqué.

M. Picard : O.K., merci. Au niveau... Vous abordez... J'ai abordé ça justement hier, là, congédiement injuste, l'article 124. Actuellement, il faut que quelqu'un soit à l'emploi depuis deux ans. Qu'est-ce que vous nous dites, on devrait en profiter pour mettre ça à trois mois, c'est bien ça? Le trois mois vient de... Il y a-tu une raison particulière? Mais, cet après-midi, quelqu'un me disait : Les cas... je vais dire la permanence, dans des agences, vient après trois mois. Probablement que ce n'est pas toutes les agences, mais c'est quelqu'un...

M. Mooto (Francisco) : ...syndicalisation des travailleurs, c'est après trois mois. Ça fait que ça donne le temps de vraiment dire que l'employeur a intégré le travailleur parce que, dans un délai d'un mois à trois mois, le travailleur, lui, il fait son adaptation. Tu sais, ça ne donne rien de l'impliquer avant les trois mois s'il veut retourner dans son pays. Ça fait que trois mois, c'est un délai raisonnable, que le travailleur soit syndiqué. Et là on dit vraiment que ça s'applique là.

M. Picard : O.K.

La Présidente (Mme Richard) : Malheureusement, on n'a plus de temps, M. le député des Chutes-de-la-Chaudière. Et je cède la parole maintenant au député de Gouin.

M. Nadeau-Dubois : Bonjour. Merci beaucoup d'être parmi nous ce soir. C'est très important qu'on prenne le temps de vous écouter. J'ai combien de temps?

La Présidente (Mme Richard) : Trois minutes.

M. Nadeau-Dubois : J'ai trois minutes? Alors, je vais aller droit au but. Je vais vous poser une question spécifique sur la question des agences de placement. C'est quelque chose qui nous inquiète beaucoup, à Québec solidaire. Je sais qu'au centre vous travaillez quotidiennement sur ces enjeux-là.

On a reçu, plus tôt, un autre groupe, l'Association des travailleurs et travailleuses d'agences de placement, qui nous parlaient de leurs revendications, de faire en sorte qu'après trois mois au service d'une même entreprise cliente, leur demande était que les gens soient officiellement embauchés par cette entreprise cliente là plutôt que de rester à l'emploi de l'agence de placement.

Il y a un intervenant, un peu plus tard dans nos discussions, du monde syndical, qui nous a dit : Ah! je ne sais pas trop si c'est une bonne idée parce que ça va tout simplement susciter des stratégies de contournement de la part des agences de placement, qui vont, dans le fond, déplacer les gens, après trois mois, d'une entreprise cliente à une autre, et on n'aura pas réglé le problème de la précarité permanente.

J'aimerais vous entendre là-dessus. Qu'est-ce que vous pensez de ce contre-argument-là? Est-ce que, pour vous, c'est suffisant pour dire... Parce que c'est également une revendication que vous portez, là, le trois mois d'embauche automatique. Qu'est-ce que vous pensez de ce contre-argument-là? J'aimerais entendre votre réponse.

M. Yoon (Cheolki) : Je crois, en ce qui concerne ce type de pratique par les agences de placement, donc, ça se pratique sans égard à cette proposition de l'embauche directe par trois mois ou non. Donc, ça, c'est déjà la réalité. Donc,

embauche directe après trois mois, ça, c'est une des mesures, mais cela ne peut pas régler tous les problèmes de la précarité, surtout exploités par les agences de placement. Mais, au moins, donc, étant donné la présence des travailleurs et travailleuses temporaires d'agences de placement, mais qui travaillent de manière permanente, donc, pour détourner ce... pour éviter ce type de situation, au moins, ça peut aider les travailleurs, travailleuses.

Mme Hanley (Jill) : Je voulais juste dire aussi qu'il y a beaucoup de choses dans ce projet de loi qui vont, si elles sont appliquées puis renforcées légalement... ça risque de changer l'intérêt d'utiliser des agences ou pas. Des choses comme exiger vraiment le salaire égal pour les travailleurs d'agences, le fait de devoir vraiment avoir le permis pour travailler, tout ça, ça va changer l'intérêt. Avoir vraiment clairement la responsabilité solidaire, selon moi, ça va augmenter le prix d'utiliser les agences de placement au vrai prix que ça devrait être pour que les travailleurs soient bien respectés et rémunérés. Et puis, si on ajoute aussi...

La Présidente (Mme Richard) : Merci beaucoup. Merci beaucoup, madame messieurs, pour votre contribution aux travaux de la commission.

Et je suspends nos travaux quelques instants afin de permettre au prochain groupe de prendre place. Merci beaucoup.

(Suspension de la séance à 20 h 15)

(Reprise à 20 h 17)

La Présidente (Mme Richard) : Donc, nous reprenons nos travaux et nous recevons la Confédération des syndicats nationaux.

Mesdames, monsieur, bonsoir, bienvenue à l'Assemblée nationale. Je ne sais pas qui va prendre la parole. Bonjour, vous êtes Mme Jean?

Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Mme Senneville (Caroline) : Je suis Mme Senneville.

La Présidente (Mme Richard) : Mme Senneville. Bonjour, Mme Senneville. Donc, peut-être nous présenter les personnes, là, qui vous accompagnent. Et vous connaissez un petit peu les règles.

Mme Senneville (Caroline) : Voilà. 10 minutes.

La Présidente (Mme Richard) : Un maximum de 10 minutes pour faire votre exposé, par la suite suivra un échange avec les parlementaires. Je vous cède la parole, Mme Senneville.

Mme Senneville (Caroline) : Parfait. Alors, bonsoir. Merci de nous recevoir. Je vais commencer par me présenter. Alors, je m'appelle Caroline Senneville et je suis vice-présidente de la CSN. Je suis accompagnée de M. Pascal Jean, adjoint politique au comité exécutif de la CSN, de Mme Nathalie Joncas, actuaire à la CSN, et de Me Marilyne Duquette, conseillère syndicale, avocate à la CSN. Alors, bonsoir. Je reconnais certaines personnes autour de la table.

Alors, écoutez, à la CSN, on le reconnaît d'emblée, le projet de loi n° 176 comporte plusieurs améliorations pour les travailleuses et les travailleurs du Québec. Certaines, et je pense notamment aux dispositions traitant des agences de placement et des... des agences de placement, pardon, et des disparités de traitement, étaient attendues, je dois vous le dire, depuis longtemps, car, sans ces nouvelles dispositions, les normes du travail, qu'on appelle souvent d'ailleurs les normes minimales du travail, ce qui n'est pas pour rien, permettaient malheureusement de grandes iniquités auxquelles une société juste se devait de mettre fin.

Mais, avant d'aborder ces sujets, j'aimerais commencer par vous parler de la série de mesures proposées, qui vise à faciliter la conciliation famille-travail et, permettez-moi de rajouter, études. À la CSN, on l'utilise beaucoup, d'une part, parce que ça permet de traiter des jeunes travailleurs, des jeunes travailleurs, mais aussi des adultes en formation. Il est important pour les personnes et, je vous dirais, pour la vigueur économique du Québec que la formation continue des travailleurs puisse être permise.

Alors, l'introduction de deux congés payés pour maladie et responsabilités familiales est certainement un pas dans la bonne direction, mais, comme beaucoup d'autres intervenants, on aurait souhaité qu'il y en ait plus. Le chiffre magique, pour nous, était 10. On comprend qu'entre deux et 10 il y a une marge. Il y a possibilité d'y aller progressivement aussi. Alors, disons qu'on est... le deux place la voie pour la suite des choses, mais la suite des choses devrait s'améliorer, selon notre avis.

C'est important d'avoir des congés de maladie payés. Deux, je vous le dis, ce n'est pas suffisant. Puis pourquoi c'est important? Parce que la preuve est faite que les congés, notamment pour responsabilités familiales, sont encore pris de façon majoritaire par les femmes, et c'est une des raisons qui expliquent que le revenu annuel des femmes est encore inférieur à celui des hommes.

• (20 h 20) •

On reconnaît également, à la CSN, les efforts pour améliorer la conciliation par le droit de refuser du travail soit si notre horaire n'est pas donné cinq jours à l'avance ou du temps supplémentaire pour deux heures supplémentaires de travail après notre horaire habituel. Ce n'est pas inintéressant. Malheureusement, ces mesures-là font porter le poids du refus sur le travailleur ou la travailleuse. Si on refuse, par exemple, un travail parce que notre horaire a été donné dans un préavis plus court que cinq jours, ça veut probablement dire pour nous une perte de revenu. Ça veut aussi dire que, si c'est une pratique courante chez un employeur de ne pas donner de préavis pour les horaires ou d'accumuler de temps supplémentaire deux heures à tous les jours et qu'on se voit contraint, par nos responsabilités familiales notamment, de refuser ces heures-là, bien, ça nous met dans une situation précaire. Ça peut même nous faire perdre notre emploi, surtout si on n'a pas deux ans de service continu. Alors, c'est comme si on avait un droit sur papier qui était un peu plus difficile à appliquer de façon concrète.

Et, bien sûr, on souligne positivement la prolongation de plusieurs types de congés, la notion élargie aussi de proche aidant et le fait d'ajouter la violence conjugale comme motif pour s'absenter dans une... (panne de son) ...à la CSN qu'une loi-cadre sur la conciliation famille-travail demeure nécessaire parce que ça permettrait à la fois de démontrer l'engagement de l'État en la matière, mais aussi de faire en sorte que chaque milieu de travail se donne les moyens pour avoir des moyens de conciliation travail-famille, des mesures, pardon, de conciliation famille-travail adaptées à l'entreprise.

Alors, je vais dire un mot maintenant sur des dispositions importantes du projet de loi sur les agences de placement. À notre avis, clarifier le rapport tripartite entre l'agence de placement et l'entreprise cliente est vraiment un plus dans la loi parce que ce flou-là qui existait, il se faisait malheureusement la plupart du temps au détriment du travailleur ou de la travailleuse.

On souligne aussi, bien sûr, de façon très positive le fait d'interdire la disparité de traitement pour le salaire entre un employé d'une agence et quelqu'un qui ferait la même tâche à l'intérieur de l'entreprise cliente. Mais, comme les gens qui nous ont précédés, on croit que le législateur devrait étendre cette mesure-là à toutes les autres dispositions des normes du travail parce que, sinon, ça fait en sorte... malheureusement, par exemple, les dispositions sur le temps supplémentaire, sur les vacances, le temps de service pour les vacances, ça peut faire en sorte que, si ces dispositions-là ne sont pas nécessairement prévues comme ça dans la loi, il y a comme une partie des normes minimales, je vous le rappelle, qui ne serait pas appliquée aux travailleurs d'agence.

On est également content de la décision du législateur de rendre solidairement responsable, donc je vous l'ai dit, les obligations pécuniaires. Mais il faut vraiment que ça aille plus loin.

Les agences de placement traitent avec des personnes humaines dans une fonction fondamentale de leur vie. C'est le travail, hein? C'est quelque chose de très important pour la dignité des personnes, pour gagner notre vie. À notre avis, il est fort important, donc, qu'effectivement ces agences-là soient encadrées par un permis. Hein, on est vraiment content qu'il y ait ça dans la loi. On aimerait mieux que les conditions qui entourent ce permis-là soient prévues dans la loi plutôt que dans un règlement. D'une part, ça permettrait d'aller plus vite et ça encadre mieux les choses. À notre avis, il y a certaines balises pour avoir un permis. D'abord, la solvabilité de l'entreprise, notamment par le versement d'une caution, le fait de ne pas avoir d'antécédents judiciaires et de détenir une place d'affaires au Québec.

Ça a été également dit par les gens qui nous ont précédés, mais on croit qu'il est important de mieux protéger les travailleurs contre les clauses restrictives en matière d'emploi, le fait qu'on ne puisse pas travailler soit pour une autre agence pour l'entreprise qui nous embauche, le fait aussi... on pourrait interdire des frais qui sont facturés aux salariés. Là aussi, on a eu un exemple. Mais un autre que je peux vous donner, souvent les frais de formation, hein? On va engager la personne. On va dire : Mais tu as besoin d'être formé. Mais, pour être formé, tu devras me payer. On pense que ça devrait être interdit dans la loi.

Finalement, on pense que les mécanismes d'octroi de ces permis-là devraient aller bien au-delà de la simple déclaration volontaire et que la CNESST, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité au travail, ait le pouvoir et, bien sûr, les ressources pour valider l'information fournie par les agences, parce que, sinon... bien, il faut se donner les moyens de l'appliquer, la loi. Je vous dirais que cette remarque vaut aussi pour l'ensemble de toutes les dispositions qui existent dans la loi.

Finalement, je vais vous parler des disparités de traitement. Alors, ça aussi, c'est une mesure qu'on salue. Le projet de loi reconnaît, je pourrais peut-être même dire finalement, qu'il y a iniquité quand non seulement des personnes sont payées de façon différente selon la date d'embauche, les fameuses clauses orphelin qui sont interdites depuis une vingtaine d'années, mais qu'on élargit cette notion-là à tous les avantages sociaux.

Malheureusement, on se doit de dénoncer le fait que l'article 46 annule en partie cet effet positif là en légitimant les situations discriminatoires qui sont déjà existantes. Ce refus de corriger la situation pour celles et ceux qui en sont victimes va les maintenir dans une situation inéquitable, puis qui va persister tout le long de leur carrière. Et, comme c'était basé sur la date d'embauche, c'étaient souvent des travailleurs qui étaient plus jeunes.

On est d'avis qu'une législation qui interdirait rapidement des régimes distincts en fonction de la date d'embauche créerait une pression très importante pour mettre fin aux régimes actuels à prestations déterminées, et ça ferait en sorte de peut-être inclure des salariés dans un régime à cotisations déterminées, qui est moins intéressant. Donc, on ne souhaite pas une fin rapide. On croit qu'il y a d'autres solutions qui sont possibles.

Quels types de solutions? Bien, je vous dirais, des solutions semblables à celles qui ont été mises en place quand, il y a 20 ans, on a dit qu'il n'y avait plus de clauses orphelin sur les salaires. Ce qu'on a dit, c'est qu'on a dit aux parties : Parlez-vous. On vous donne un délai raisonnable, et essayez de trouver des solutions pour que les régimes d'avantages sociaux, et notamment les régimes de retraite, soient équivalents. Et là j'ai bien dit équivalents, je n'ai pas dit identiques.

Il y a plein de façons de trouver des moyens pour que les régimes soient équivalents, que les personnes puissent adhérer aux régimes selon les mêmes conditions et surtout que la contribution de l'employeur, elle, soit équivalente, parce

que c'est ça qui est important. Et d'ailleurs la notion d'équivalence entre régimes de retraite existe déjà dans la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, c'est un article qu'on pourrait tout simplement clarifier, baliser.

Il existe aussi des situations novatrices entre les régimes à cotisations déterminées et les régimes à prestations déterminées, c'est pour ça qu'on a amené une actuaire. Il y a des régimes à prestations cibles qui existent dans d'autres provinces. On a mis en place des régimes à prestations cibles quand il y avait des entreprises en danger. Je pense, par exemple, dans l'industrie du papier. Donc, il y a des solutions novatrices intermédiaires qui feraient en sorte qu'il n'y aurait plus de disparités de traitement et qu'on pourrait mettre fin à cette parenthèse-là, cette amnistie-là pour les jeunes travailleurs.

Donc, laissez-moi conclure en vous remerciant encore et en souhaitant surtout que le projet de loi se transforme bel et bien en loi. On sait que le calendrier législatif est serré, c'est peut-être pour ça qu'on se voit si tard le soir, mais, pour nous, c'est essentiel pour améliorer le sort et la condition de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du Québec. Et je pense que je suis rentrée dans mon 10 minutes.

La Présidente (Mme Richard) : Oui. Vous êtes une grande habituée, je pense, de nos commissions parlementaires et vous respectez les temps qui vous sont alloués. Merci beaucoup. Nous allons débiter les échanges. Mme la ministre, vous avez la parole.

Mme Vien : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Et, non, les parlementaires, nous, je vais vous dire que des heures, on en fait quelques-unes, pas mal à part ça, puis on travaille le soir régulièrement pour entendre tous les groupes.

Merci d'être là, tout le monde. On est bien contents de vous recevoir. Je suis contente aussi des commentaires que vous avez formulés, parce qu'ils sont assez positifs, sur le projet de loi. Puis ça nous ravit parce qu'on a mis toute notre intelligence, je pense, à l'intérieur de ce projet de loi là puis toute notre sensibilité aussi. Très certainement qu'il y a des choses à peaufiner, à améliorer, puis on sera, bien sûr, à l'écoute.

Vous avez fait le tour de façon assez succincte, mais assez parfaitement aussi des points qui sont soulevés à l'intérieur du projet de loi. J'aurais deux commentaires à vous faire, questions aussi. Je crois entendre que vous auriez aimé que les 10 journées de congé, qui ne sont pas rémunérées au moment où on se parle, on prévoit qu'il y en ait deux, vous auriez souhaité qu'il y en ait 10. Tu sais, on fait référence au 5-10-15, là, hein? Oui, c'est ça. Vous savez qu'on a essayé aussi d'avoir... Même si, là, il y a un groupe ou des... je ne me souviens plus quel groupe qui est venu nous voir un peu plus tôt puis qui nous a dit : Écoutez, c'est... Ah! c'est M. Vachon, de la CSD. Il disait : C'est une loi pour protéger les travailleurs, ce n'est pas une loi qui devrait avoir une... je vais le dire dans mes mots, là, mais ce n'est peut-être pas aussi cru que ça, mais ce n'est pas une loi qui veut être sensible pour les employeurs, là. Mais nous, on a eu quand même une sensibilité aussi. Il faut toujours bien que les employeurs soient capables d'assumer leurs responsabilités de ce qu'on propose, sinon on crée un effet qui n'était pas souhaitable.

Les 10 journées rémunérées du jour au lendemain comme ça... Est-ce que j'ai bien compris? Vous auriez souhaité que, du jour au lendemain, ce soit fait?

• (20 h 30) •

Mme Senneville (Caroline) : Dans la campagne 5-10-15, vous l'avez nommée, puis il y a le 15 \$... le «5», c'est les cinq jours de préavis, 10 jours de congé, 15 \$ pour le salaire minimum. L'approche pour le salaire minimum, elle est progressive. C'est sûr que rien n'interdit une approche progressive pour les 10 jours. Alors, ce qu'on dit, c'est : Deux jours, c'est un pas dans la bonne direction. On n'est pas très près de notre objectif de 10. Tout ce qui pourrait progressivement nous amener à ça serait intéressant.

Il faut comprendre que ce ne sont pas des congés à la demande, hein? Il faut être malade ou il faut avoir des responsabilités familiales importantes pour les utiliser. Et on pense que c'est au bénéfice aussi de l'entreprise quand les salariés ne viennent pas travailler malades, qu'ils viennent travailler à 100 %, en ayant la paix d'esprit par rapport à leur famille quand il y a des cas d'urgence.

Et, je répète, quand on passe les projets de loi dans une analyse différenciée selon le sexe, ça, c'est une des mesures qui fait que, malheureusement, les femmes sont plus pénalisées sur le marché du travail que les hommes.

La Présidente (Mme Richard) : Mme la ministre.

Mme Vien : Oui. Je vais vous amener sur le terrain des permis pour les agences de recrutement et les agences de placement. Sans trop me tromper, je pense qu'on est pas mal les petits derniers au Canada, hein, à ce niveau-là, au niveau des permis des agences, en tout cas, de cette volonté de réguler, là, les agences.

Mme Senneville (Caroline) : ...

Mme Vien : Pardon?

Mme Senneville (Caroline) : La moitié des provinces, à peu près, en ont.

Mme Vien : Oui, c'est ça. Donc, on n'est pas en avance, on n'est pas quatre coups d'avance. Et je pense que, là-dedans aussi, on a fait un travail sérieux à l'intérieur de ça. D'ailleurs, on avait... j'ai donné le mandat à la commission consultative... le comité consultatif, pardon, sur les normes du travail, c'est le premier mandat qu'ils ont eu, c'est celui de se pencher sur les agences.

En Ontario, ils ont, avec le projet de loi n° 148, de mémoire, décidé d'y aller avec la voie plutôt législative, là, pour venir réguler des agences, des permis. À part les permis, je pense que c'est ce que vous auriez souhaité. Ce n'est pas la voie qu'on a choisie. Bon, mais je comprends que c'est ce que vous auriez souhaité. La voie réglementaire va quand même nous permettre à chacun, chacune, d'émettre nos commentaires lorsque le moment sera venu, parce que, comme d'habitude, un règlement, ça a une période de consultation de 45 jours. Mais je peux vous assurer que ce sera très sérieux, qu'est-ce qu'il y aura à l'intérieur des règlements. Et les agences n'auront qu'à bien se tenir. Ça, je peux vous assurer de ça.

Mais pour quelle raison vous, de votre côté, vous avez pensé que c'est une meilleure idée que d'aller par la voie législative?

Mme Senneville (Caroline) : Bien, il y a deux raisons. La première, je l'ai indiqué, c'est que, si c'était déjà inclus dans le projet de loi, ça aurait effet plus vite. Et, vous l'avez dit, peut-être qu'on n'est pas en retard, mais on n'est pas en avance comme province canadienne.

L'autre raison, c'est que c'est plus facile de changer un règlement et, bon, de modifier ça. Puis on pense que la loi, elle est là pour fixer des balises et qu'il y a certaines balises concernant le permis qui mériteraient d'être dans la loi, peut-être qu'il y en a qui mériteraient d'être dans le règlement, mais des balises de base sur ce qu'on doit avoir pour avoir un permis, là, notamment, là, la solvabilité, parce qu'il y a des gens qui se sauvent sans payer des gens, là. C'est important.

Et c'est des choses qui existent ailleurs, là. Je pense que, par exemple, si on veut ouvrir une école privée à but lucratif, on doit déposer une caution. C'est des choses qui existent ailleurs, là. Donc, c'est des dispositions qui sont facilement... qu'on peut mettre facilement dans une loi.

Mme Vien : Il y a par ailleurs des informations, des obligations qui seront à la loi, notamment de ne pas exiger de frais, hein, de travailleurs, la coresponsabilité aussi.

La coresponsabilité, c'est très intéressant, je ne sais pas si vous étiez dans la salle, je ne crois pas, mais c'est très intéressant. C'est-à-dire que l'entreprise cliente et l'agence de placement deviennent solidairement responsables des dus à l'employé si, effectivement, un ou l'autre faisait défaut de payer. Alors, ça, c'était déjà compris à l'intérieur de l'article 95, mais moi, j'ai voulu donner un tour de roue supplémentaire pour être certain que tout le monde comprenne bien la même affaire. C'est que ce n'est pas vrai qu'ils ne seront pas payés puis qu'il y a des dus qui n'iront pas aux personnes à qui ça doit aller.

Et je terminerai avec une autre petite suggestion qu'on nous a faite un peu plus tôt, d'avoir une période aux cinq ans où on viendrait réviser la loi. Peut-être que c'est quelque chose qui pourrait vous rassurer sur la possibilité peut-être un peu plus régulièrement, je vais dire ça comme ça, de pouvoir venir corriger peut-être un certain nombre d'éléments, ou peaufiner un certain nombre d'éléments, ou même en ajouter. Et c'est vrai de dire que la Loi sur les normes du travail, ce n'est pas une loi qui est ouverte très, très, très souvent. La dernière fois, c'était en 2002. Avant ça, de mémoire, c'était en 1990, hein?

Mme Senneville (Caroline) : À peu près aux 10 ans, c'est ça.

Mme Vien : Ce n'est pas très, très souvent. Alors, si on avait une obligation qu'à chaque cinq ans on puisse revoir la loi, c'est quelque chose qui vous...

Mme Senneville (Caroline) : Ça serait quelque chose d'intéressant, en effet, parce que le monde du travail bouge très rapidement. Je pourrais vous donner un petit cours sur la quatrième révolution industrielle qui s'en vient dans nos milieux de travail. Je ne vous ai pas parlé, il est là dans notre mémoire, mais on aurait peut-être souhaité quelque chose sur le droit à la déconnexion dans les normes du travail. C'est quelque chose qui n'existait pas. Bon, je l'ai rangé, là, parce que je suis en commission parlementaire, mais tout le monde, on a nos cellulaires, textos, courriels et téléphones qui arrivent à toute heure du jour. Donc, ça peut être quelque chose effectivement qui est intéressant pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

Mme Vien : Merci beaucoup, en tout cas, de vous être déplacés ce soir. C'est très apprécié.

La Présidente (Mme Richard) : Merci beaucoup, Mme la ministre. Nous allons maintenant du côté de l'opposition officielle. Et je reconnais M. le député de Beauharnois.

M. Leclair : Merci, Mme la Présidente. Alors, bonsoir, mesdames et bonsoir, monsieur.

Bien entendu, toujours intéressant de lire vos mémoires. Je vous apporterais, ma première question, pages 9 et 10, sur le harcèlement. Vous semblez nous faire une petite mise en garde, surtout à la page 10, au deuxième paragraphe : «Nous [...] déduisons que, dans la mesure où un juge administratif du Tribunal administratif du travail — le TAT — décline compétence du fait que le harcèlement sexuel n'est pas en lien avec le travail, la transmission des plaintes [au] TAT [...] constitue l'ouverture du dossier, faisant en sorte que le salarié-e ne perde aucun droit relativement au délai d'exercice du recours.» J'aimerais que vous m'expliquiez votre vision face à ça. On semble avoir à dire que peut-être que notre juge au Tribunal administratif pourrait se désister à poser une sanction.

Mme Senneville (Caroline) : Non. Je vais laisser Me Duquette vous répondre et je compléterai éventuellement.

Mme Duquette (Marilyne) : En fait, c'est dans la mesure où un travailleur déposerait une plainte à la CNESST pour harcèlement sexuel, et donc ce recours-là se rend devant le TAT, la Division de la santé et sécurité du travail et que, rendu devant le Tribunal administratif du travail, un juge lui dirait : Écoutez, ce n'est pas du harcèlement sexuel en relation avec le travail, auquel cas on n'est pas en train de dire que la personne n'est pas victime de harcèlement sexuel mais en train de dire qu'elle n'est pas devant le bon forum.

Donc, compte tenu des délais qui s'écoulaient, on voudrait éviter que la personne ne puisse pas se retourner et puisse déposer sa plainte ou encore voir son droit à être entendue devant la CDPDJ. Alors qu'on comprenait que, dans le projet de loi du moment où un travailleur déposait une plainte à la CNESST, il y avait la transmission d'une plainte à la CDPDJ, donc nous pensions ou, du moins, nous souhaitions que, dans la mesure où cette plainte-là serait déférée à la CDPDJ et que le TAT la rejetterait, faute d'avoir compétence d'entendre le dossier devant la Division de la santé et sécurité, puisqu'il ne s'agissait pas d'accident de travail, la victime puisse à ce moment-là ne pas perdre de droits devant la CDPDJ et de faire valoir ses recours adéquatement.

M. Leclair : Donc...

Mme Senneville (Caroline) : Si je peux me permettre de compléter...

M. Leclair : Oui.

Mme Senneville (Caroline) : ...en fait, c'est ce qu'on comprend du bout de phrase qui dit que les plaintes déposées vont être transférées à la commission des droits, la CDPJQ, là, pour les intimes. Alors, on s'est interrogé un peu là-dessus. On s'est dit : Ah! ça doit être pour ça. C'est pour ça que, dans notre mémoire, c'est marqué : Nous déduisons que.

Par ailleurs, on est fort contents qu'on mentionne, même si c'est inclus puis que ça ne change pas vraiment la jurisprudence, on est contents qu'on précise le fait que le harcèlement sexuel fait partie, là, du grand spectre du harcèlement psychologique.

M. Leclair : Donc, si je conclus sur ce petit bout là, donc il faudrait prévoir qu'on ajoute ou on enlève des délais de prescription, là, justement si on passe tous les délais puis on n'est pas vis-à-vis la bonne cour administrative?

Mme Duquette (Marilyne) : On pense que c'est souhaitable. Si on enlève les délais de prescription pour les dépôts de plainte, effectivement, on ne sera pas contre, mais l'objectif, par ailleurs, de transférer la plainte à la CDPDJ, c'est justement d'éviter de perdre des recours en raison d'un délai. En fait, on veut protéger tous les droits, oui.

M. Leclair : On l'enlèverait au bon endroit au premier recours.

Mme Duquette (Marilyne) : Oui.

M. Leclair : Merci de ça. Je vous ramènerais maintenant à la page 12, dans les clauses de disparité. Vous semblez nous dire... je pense que c'est Mme Joncas qui va avoir du plaisir. On nous parle, à la page 12, sur l'équivalence pour les régimes des rentes. Alors, j'aimerais vous entendre là-dessus, sur quelle tangente qu'on devrait prendre ou qu'on devrait observer ou avoir en tête.

Mme Senneville (Caroline) : Je vais faire comme tout à l'heure, je vais laisser Mme Joncas avoir du plaisir, je compléterai éventuellement.

Mme Joncas (Nathalie) : Bien, on croit que cette notion-là, d'équivalence, elle existe dans la loi, mais je pense qu'elle n'a jamais vraiment été utilisée, et ce qu'on entend, c'est qu'on semble dire que c'est quelque chose qui est à peu près impossible, de mettre quelque chose qui serait équivalent à côté, mais nous, on pense qu'il y aurait des façons d'y arriver avec certains critères. Une équivalence, c'est une équivalence, là, ce n'est pas identique. Donc, on pourrait faire une équivalence de coûts, tu sais. Tu pourrais assez facilement déterminer si toute la... tu sais, tous les travailleurs qui sont dans les deux régimes, s'ils étaient tous dans le même, ça coûterait combien, puis, s'ils étaient dans l'autre régime, ça coûterait combien, puis tout de suite faire une différence de coût, puis voir l'écart entre les deux types de régimes.

Donc, que ça soit juste une équivalence sur la base de qu'est-ce que vaut le régime et qu'est-ce que l'employeur met dans ce régime-là, pour nous, déjà, ça serait un minimum pour s'assurer qu'on met bien les mêmes montants. Ça fait qu'il pourrait y avoir quelques critères simples qui permettent de mesurer ça et ne pas nécessairement y aller sur tous les critères d'un régime de retraite, là. Donc, on pourrait avoir une latitude là-dedans pour dire : Oui, du point de vue des qualités pour y adhérer, du coût de l'employeur et peut-être deux ou trois autres qualités, on pourrait trouver un régime équivalent puis s'assurer qu'on met... pour tous les travailleurs, là, tu sais, avoir cette notion-là correctement.

• (20 h 40) •

Mme Senneville (Caroline) : Donc, je vais rajouter mon petit grain de sel. En fait, l'histoire nous montre que, dans beaucoup de cas quand il y a eu des régimes à prestations déterminées qui ont été en danger et qu'on a mis sur pied des régimes à cotisations déterminées, il y a plusieurs employeurs qui en ont profité pour non seulement changer de type de régime, mais changer leurs contributions à la baisse, faire en sorte aussi que ça prenait plus d'heures travaillées, par exemple, pour adhérer à un régime de retraite. Ça, c'est toutes des dispositions qui peuvent être équivalentes sans mettre

en danger les régimes à prestations déterminées qui existent, là, faire en sorte que, même si les régimes ne sont pas pareils, les règles du jeu pour l'employeur, et donc en partie pour le travailleur, soient plus équitables en étant équivalentes.

M. Leclair : Je vous entends très bien. Donc, on n'est pas dans le mur-à-mur ici, on regarde vraiment... chaque cas pourrait être différent, puis ça semble quand même intéressant.

On avait entendu dans le passé, lorsqu'on parlait justement des clauses de disparité de traitement, plusieurs groupes dire, des dirigeants dire : Bien, ça va prendre définitivement une table de concertation paritaire pour regarder, justement, toutes les avenues possibles. Donc, au-delà de — vous nous informez ce soir — dire : À la minute qu'on va avoir dans la tête que ce sera un régime équivalent et qu'on va lâcher de dire : C'est un mur-à-mur ou c'est blanc ou noir, est-ce que vous suggérez aussi qu'il y ait des tables, justement, paritaires qui s'assoient puis qui regardent les dossiers? Parce qu'à quelque part les dossiers vont être assez volumineux, là.

Mme Senneville (Caroline) : Vas-y.

Mme Joncas (Nathalie) : Bien, nous, ce qu'on pense, c'est que, oui, pour déterminer les quelques critères sur lesquels Retraite Québec pourrait se baser. Mais Retraite Québec, dans beaucoup de cas, c'est les régimes eux-mêmes ou l'employeur et les parties qui doivent déterminer... Ils peuvent avoir... S'ils veulent mettre un régime équivalent ou avoir, justement, là, deux régimes au lieu d'en avoir un seul, ça serait leur responsabilité à eux de démontrer à Retraite Québec qu'ils sont équivalents et qu'ils respectent les cinq, six critères qui seraient dans la loi. On ne demanderait pas au législateur de, lui, évaluer ou s'assurer que les régimes sont équivalents, mais ça serait la responsabilité de ceux qui veulent faire ça, d'en mettre deux, régimes équivalents, de prouver qu'ils sont bien équivalents, selon des critères qu'on pourrait mettre dans la loi, là.

Donc, ça n'engorgerait pas Retraite Québec ou on n'aurait pas besoin d'avoir une table de concertation qui dit : Bon, bien, cela... est-ce que ces deux régimes-là le sont ou ne le sont pas? C'est la responsabilité à eux, à l'employeur et aux parties qui décident de mettre ça en place. Mais ça prendrait peut-être une table pour déterminer, au début, sur quels critères on veut baser cette équivalence-là.

La Présidente (Mme Richard) : M. le député, je veux juste vous rappeler qu'il vous reste une minute environ. Petite question et réponse très courte.

M. Leclair : Je vais essayer de poser une question facile. Il y a plusieurs plus jeunes qui arrivent dans le marché du travail, qui disent : Bien, moi, j'aimerais être capable de me promener avec mon régime parce que je change d'employeur, parce qu'aujourd'hui on ne travaille plus au même endroit. Alors, est-ce que vous entendez ce son de cloche là aussi des plus jeunes travailleurs qui arrivent, qui font partie de votre association?

Mme Senneville (Caroline) : Je vous dirais qu'on a surtout le problème de dire aux travailleurs quand ils commencent : Il faut commencer maintenant à mettre de l'argent de côté pour votre retraite. C'est ça, notre principal défi. Puis il y a des outils qui ont été mis en place, qui, malheureusement, font plus ou moins ce travail-là. Donc, peu importe la forme que ça prend, un régime de retraite, c'est important pour les travailleurs. Et que l'employeur y contribue, c'est quelque chose d'important aussi.

M. Leclair : Merci beaucoup.

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

M. Picard : Merci, Mme la Présidente. Merci d'être là ce soir. Je vais poursuivre sur les clauses orphelin. J'ai déposé un projet de loi, mais qui mettrait fin... puis, justement, là, parce que j'ai été questionné par les médias, par le ministre, comment on pourrait faire. En discutant, employeur, employé, établir, comme vous dites, un régime équivalent, faire des calculs. Puis c'est surtout... Moi, lorsque j'ai des réflexions comme ça, on ne peut, là, je dis tout bonnement : On est déjà sur la lune, hein? Si on veut, là, on est capables de trouver des solutions, mais il faut vouloir en partant, parce que, pour moi, le projet de loi, c'est une avancée, sauf qu'on va se ramasser avec trois catégories ou deux : les anciens, qui ont un meilleur régime, habituellement, les clauses orphelin, puis là les nouveaux qui vont avoir autre chose, là. Je dis même qu'avec la pénurie de travailleurs que nous avons actuellement, ça se peut que ceux qui sont dans le milieu, là, ils démissionnent pour aller dans le nouveau groupe. Ça irait jusque-là. Donc, pour moi, je pense qu'il faut trouver une solution. Puis je suis bien content que vous ameniez ça comme sujet. Avez-vous des choses à rajouter là-dessus?

Mme Senneville (Caroline) : Quand on va être prêt à y travailler, vous pouvez être sûr... et nationalement et avec les syndicats, d'un point de vue local, pour les appuyer là-dedans, c'est quelque chose que Mme Joncas et ses collègues font très bien.

M. Picard : Parfait. Parfait. Excellent. Je vais aborder le sujet du droit à la déconnexion. Nous avons un projet de loi ici, à l'Assemblée, et j'ai lu le projet de loi puis je me demande s'il ne manque pas certaines notions, là, qu'on devrait prévoir dans notre loi, ici, d'encadrer et définir le télétravail aussi, là, parce que c'est beau de dire : Ils ont le droit à la déconnexion, mais il faudrait quand même définir peut-être dans les normes le télétravail. Je ne sais pas qu'est-ce que...

Mme Senneville (Caroline) : Bien, je vous dirais, peut-être que ce qu'il faudrait surtout définir, puis les normes sont vraiment muettes là-dessus, c'est tout ce qui s'appelle la disponibilité quand on est sur appel. À un moment où on n'est pas tout à fait au travail, mais on n'est pas tout à fait en congé non plus. On ne peut pas s'éloigner, on ne peut pas prendre d'alcool, il faut qu'on soit prêt n'importe quand à décoller. Dans le cas des sages-femmes, par exemple, il faut même qu'on soit à côté de notre voiture parce que le matériel médical est là. Alors, comment on gère ce temps-là?

Les normes prévoient qu'on a au moins 32 heures de repos hebdomadaire. Je pense qu'il faudrait le prévoir aussi pour les gens qui sont sur appel, le droit à la déconnexion. C'est toute la charge mentale aussi. Et on sait que la santé mentale, la santé psychologique des travailleurs, des travailleuses, ce n'est pas quelque chose qui va en s'améliorant. Donc, tout cet aspect-là de quand est-ce qu'on travaille, quand est-ce qu'on n'y est pas.

Puis, vous savez, moi, je connais énormément d'entreprises, d'employeurs, qui ont des politiques sur l'utilisation, par exemple, des outils électroniques sur le temps de travail. Bizarrement, ils n'en ont pas pour quand on est à la maison puis qu'on reçoit plein de courriels.

Donc, c'est quelque chose qui peut se faire aussi, et je pense que c'est important de le faire parce que la frontière devient poreuse, puis peut-être, sans être trop rigoriste, se donner quelques règles pour que les gens puissent décrocher à un moment donné.

M. Picard : Exact, parce que ces petits bidules là, ils ont une laisse avec nous, donc on est toujours attachés après. Mais vous avez raison, vous avez raison.

Autre point le point 1.7, «loi-cadre en matière de conciliation famille-travail-études», qu'est-ce que vous nous dites, c'est que la loi... on ouvre la loi, là. Une loi-cadre, on n'est pas là, il me semble qu'on n'est pas là actuellement, mais est-ce qu'on ne devrait pas profiter, de fait, de prévoir certaines dispositions dans la loi actuelle? Mais je comprends que ça ne remplit pas totalement, mais, des fois, il faut prendre qu'est-ce qu'on peut prendre.

Mme Senneville (Caroline) : D'emblée, puis ça a été placé comme ça dans notre mémoire, il y a beaucoup de mesures, de petites à plus grandes, là, mais il y en a vraiment beaucoup, de mesures, dans la modification, les modifications proposées, et ça, on le souligne. Mais l'avantage d'une loi-cadre, c'est que, ça le dit, hein, ça vient encadrer, ça vient dire... ça demeure... ça place l'engagement du gouvernement, un peu comme c'est prévu dans la loi, hein, qu'il y ait une politique contre le harcèlement. On demande ça aux employeurs. Pourquoi? Parce que ça crée un engagement de l'employeur de dire : Chez nous, ça se passe comme ça.

Donc, ça créerait un engagement politique, je dirais aussi, le gouvernement comme employeur, et ça inviterait, ça obligerait les milieux de travail à faire, un peu comme pour la déconnexion, se parler puis dire : Bien, chez nous, comment on fait ça? Puis vous voyez comment votre horaire? Puis il y a plein de possibilités. Si vous demandez aux travailleurs et aux travailleuses des idées pour améliorer la conciliation travail-famille, ils en ont des tonnes. Mais ça ne s'applique pas de la même façon dans un CPE, dans un cégep que dans un abattoir.

Alors, laissons les milieux de travail le faire. Incitons-les à le faire, parce qu'il n'y a rien qui l'interdit maintenant, mais incitons-les à le faire en ayant une loi-cadre qui dit : Bien, les employeurs, assoyez-vous avec vos salariés et discutez donc de ça.

M. Picard : O.K. Merci.

Mme Senneville (Caroline) : En ces temps de rareté de main-d'oeuvre, je pense que ce serait aussi intéressant.

M. Picard : Oui, vous avez raison, vous avez raison. Vous parlez de pourboire, là, qu'on devrait considérer les pourboires lors du versement de différentes indemnités. O.K. Cet après-midi, on a rencontré les gens de l'Association des restaurateurs du Québec, de mémoire, et ils nous disaient de prévoir... actuellement, selon la loi, il ne peut pas y avoir de répartition de pourboire entre les différents employés, mais j'ai démontré que, dans la pratique, ça se fait parce que... après entente. Mais avez-vous réfléchi là-dessus chez vous?

Mme Senneville (Caroline) : Absolument.

• (20 h 50) •

M. Picard : Allez-y.

Mme Senneville (Caroline) : Écoutez, oui, bien, les travailleurs à pourboire gagnent moins. On ne peut pas leur enlever ce pourboire-là. Et, s'il y a un problème d'attractivité de main-d'oeuvre, ce n'est pas en baissant le salaire de certains employés pour aller en chercher d'autres qu'on va régler le problème.

La Présidente (Mme Richard) : Merci beaucoup. M. le député, maintenant, de Gouin. Vous avez la parole.

M. Nadeau-Dubois : J'ai 1 min 30 s?

La Présidente (Mme Richard) : Vous avez trois minutes.

M. Nadeau-Dubois : Ah! j'ai trois minutes? Mon Dieu! Je suis toujours surpris. On a tellement de temps, à Québec solidaire! Alors, trois minutes.

Bonjour, merci d'être là. Je voulais vous parler, bien sûr, du droit à la déconnexion parce que je suis content de voir que c'est dans votre mémoire. C'est une question qui me préoccupe beaucoup, qui nous préoccupe beaucoup à Québec solidaire. De notre côté, on a fait une proposition très générale, avec un projet de loi qui met quelques grandes balises, mais on n'a pas voulu aller trop loin parce qu'on est conscients que c'est un nouvel enjeu, puis on ne voulait pas être trop rigides.

Je voulais savoir : Est-ce que, pour vous, ça va assez loin, ce qu'on a mis sur la table? Souhaitez-vous aller plus loin? Quelles sont vos réflexions là-dessus? Avez-vous des propositions à soumettre à la ministre, qui avait reçu, je me permets de le dire, assez froidement nos propositions? Qu'est-ce que vous pourriez lui proposer pour bonifier le projet de loi n° 176 en termes de droit à la déconnexion?

Mme Duquette (Marilyne) : Bien, en fait, on pourrait davantage baliser ce qu'on entend par le droit à la déconnexion. Il n'y en a pas, de définition. Tout d'abord, on pourrait s'entendre sur une certaine définition. Autre chose, c'est que ça laisse également tout le loisir à un comité d'entreprise, avec les travailleurs et les employeurs, de définir aussi des politiques, mais ça ne donne pas de délai. Donc, ça fait en sorte que le comité pourrait travailler très longuement sans jamais aboutir sur une politique. Alors, il devrait y avoir un délai dans ce projet de loi là.

Mais nous considérons que le projet de loi va même un peu plus loin que la loi qui a été adoptée en France, en fait, les modifications, là, qui avaient été apportées à la loi, en France, sur la question du droit à la déconnexion. Et, tant qu'à nous, le projet de loi déposé, le projet de loi n° 1097, vient pallier ce qui n'était pas dans ce projet de loi là et ce qui était problématique.

Donc, je pense qu'il y a la question des délais puis des définitions de ce que c'est, le droit à la déconnexion, qu'on devrait mettre de l'avant dans votre projet de loi.

M. Nadeau-Dubois : Merci. Sur la question du harcèlement sexuel, à la lecture de votre mémoire, je fais un pont avec ce que vous discutiez avec mon collègue tout à l'heure, vous dites : On déduit qu'un recours ne devrait pas être jugé prescrit parce que, dans un premier temps, on s'est adressé à la mauvaise instance. Est-ce que vous pensez qu'un amendement au projet de loi actuel serait souhaitable pour venir préciser ça ou, pour vous, c'est déjà assez clair dans la formulation actuelle?

Mme Senneville (Caroline) : Si on a dû le déduire, je pense que ça pourrait mériter d'être clarifié. Puis c'est important que les recours soient clairs et qu'ils ne soient pas multiples, puis, je vous dirais, particulièrement en cas de harcèlement sexuel. Quand on a témoigné une fois, on ne souhaite pas le faire à répétition.

M. Nadeau-Dubois : Et, juste pour bien comprendre votre intention, il s'agirait, par exemple, de spécifier que, si un recours au TAT entraîne un délai de deux mois, bien, que ce deux mois-là n'est pas comptabilisé dans la prescription pour ce recours-là. Est-ce que je comprends bien?

Mme Senneville (Caroline) : Oui.

M. Nadeau-Dubois : Parfait, si c'est ça, votre intention. Ça fait le tour pour moi, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Gouin. Mesdames monsieur, merci beaucoup pour votre contribution aux travaux de la commission.

Et la commission ajourne ses travaux à demain, le mercredi 16 mai, après les affaires courantes, où elle poursuivra les consultations particulières sur le projet de loi n° 176.

Merci beaucoup, bonne fin de soirée.

(Fin de la séance à 20 h 54)