



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE ET UNIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

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

Le mercredi 16 mai 2018 — Vol. 44 N° 163

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 (2)

**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 mercredi 16 mai 2018 — Vol. 44 N° 163

Table des matières

Auditions (suite)	1
Conseil du patronat du Québec (CPQ)	1
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (CIUSSS — Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal)	8
Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)	14
Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)	21
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	26

Intervenants

M. Pierre Reid, vice-président
Mme Lorraine Richard, présidente

Mme Dominique Vien
M. Guy Leclair
M. Marc Picard
M. Sébastien Schneeberger

- * M. Yves-Thomas Dorval, CPQ
- * Mme Norma Kozhaya, idem
- * Mme Maude Grenier, idem
- * Mme Mylène Drouin, CIUSSS — Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal
- * Mme Marie-France Raynault, idem
- * M. Stéphane Forget, FCCQ
- * M. Alexandre Gagnon, idem
- * M. Marc Joncas, AECQ
- * M. Dominic Robert, idem
- * Mme Nicole Robichaud, idem
- * M. Jean St-Onge, idem
- * Mme Louise Chabot, CSQ
- * Mme Nathalie Léger, idem
- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mercredi 16 mai 2018 — Vol. 44 N° 163

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 (2)

(Onze heures vingt-sept minutes)

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

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

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

Le Secrétaire : Oui, M. le Président. M. Picard (Chutes-de-la-Chaudière) remplace M. Lamontagne (Johnson) et M. Schneeberger (Drummond — Bois-Francs) remplace M. Lefebvre (Arthabaska).

Auditions (suite)

Le Président (M. Reid) : Merci, M. le secrétaire. Nous entendrons cet avant-midi le Conseil du patronat du Québec et le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.

Alors, nous commençons donc par le patronat. Je souhaite la bienvenue aux représentants du Conseil du patronat. Je vous rappelle que vous avez... vous disposez — vous connaissez la routine, évidemment — de 10 minutes pour votre exposé. Et ensuite nous procéderons à une période d'échange. Je vous demanderais de commencer, pour les fins de l'enregistrement, par vous présenter, présenter les personnes qui vous accompagnent. M. Dorval.

Conseil du patronat du Québec (CPQ)

M. Dorval (Yves-Thomas) : Merci, M. le Président. Alors, mon nom est Yves-Thomas Dorval. Je suis le président et chef de la direction du Conseil du patronat du Québec. Et je suis accompagné, à ma gauche, par Mme Norma Kozhaya, qui est économiste en chef et vice-présidente à la recherche au CPQ, ainsi qu'à ma droite Mme Maude Grenier, qui est associée chez Norton Rose Fulbright et qui se spécialise dans le droit du travail. Alors, merci, M. le Président, de nous accueillir, merci aux membres de la commission.

Vous savez, puis je pense que je l'ai démontré depuis à peu près neuf ans, le CPQ, à tout le moins du temps où j'ai fait partie du CPQ, on a toujours été très ouverts, très modérés, très équilibrés dans nos propos, cherchant à comprendre le bienfait ou les menaces qu'il y a dans différents projets. Et aujourd'hui, évidemment, on ne niera pas qu'il y a certaines bonnes choses, mais on va parler des menaces, et des inconvénients, et des risques pour les employeurs.

Vous savez, le CPQ représente plus de 70 000 employeurs au Québec, et on a fait une vaste consultation non seulement auprès de nos membres, mais auprès de l'ensemble des employeurs du Québec pour mieux comprendre quels sont les enjeux relativement au projet de loi et les impacts ou les inconvénients qui en découlent.

• (11 h 30) •

Alors, tout de suite, j'aimerais expliquer que, c'est très important aujourd'hui, nous ne nous adressons pas seulement au gouvernement ou à la ministre, on s'adresse à tous les élus parlementaires qui participent à ce processus législatif. Et c'est important parce que vous avez tous été l'objet ou la cible de différentes demandes, pressions, de différents groupes de pression particuliers, syndicaux, sociaux, etc., et ça fait partie de la démocratie. Nous, on pense personnellement que l'aspect économique, l'aspect de l'opérationnalisation, l'aspect du fonctionnement de tout ça n'a peut-être pas été pris en compte de la même façon. Oui, il y a eu une étude d'impact économique. On parle quand même de près de 700 millions de dollars d'impact en matière de coûts économiques, et nous, quand on regarde les hypothèses et la méthodologie, on croit très sous-estimés, en plus de ça, ces éléments-là. Et la plupart de ces coûts-là sont récurrents, donc on parle de coûts qui s'additionnent d'une année à l'autre. Là, on parle de plusieurs milliards de dollars d'impact de coûts économiques sur plusieurs années.

Alors, le gouvernement a fait des bonnes choses concernant le milieu de travail, il va annoncer aussi une stratégie nationale sur la main-d'œuvre bientôt, on ne dit pas qu'il n'y a pas des éléments qui sont pris en compte, mais, quand on regarde le projet de loi, à sa face même, avec ses dispositions, on a des craintes et on a des problèmes. Il augmente les coûts, je viens de le mentionner tantôt, et le gouvernement le reconnaît dans son étude, il augmente le fardeau réglementaire, alors que la nouvelle politique d'allègement réglementaire devrait être du un pour un. On devrait normalement, lorsqu'on arrive avec un règlement, avoir l'élimination d'un règlement semblable. Et il comporte des risques et des inconvénients au plan du développement des employeurs des entreprises.

Je vais me poser des questions tout haut, M. le Président, puis ça s'adresse évidemment aux élus. C'est quoi, les principaux enjeux actuellement qu'il y a sur le marché du travail puis auprès des entreprises? Le premier enjeu, c'est d'avoir

accès à une main-d'œuvre qualifiée. Puis je venais de Montréal tout à l'heure. Sur le long de la 20, il y avait plein d'entreprises, c'est marqué : Nous embauchons, nous embauchons, nous embauchons. Je suis à Québec, c'est la même affaire. Et, ce soir et demain, je serai sur la Côte-Nord, c'est la même affaire. Dans toutes les régions du Québec, on dit : On a besoin de travailleurs.

Il y a une hypothèse qui dit que ce projet de loi là pourrait aider à attirer la main-d'œuvre. En fait, on est déjà dans un problème d'attraction de main-d'œuvre. Ce n'est pas le projet de loi qui va l'améliorer. Les employeurs sont déjà exposés à la nécessité de procurer des conditions attractives qui permettent aussi la rétention de la main-d'œuvre.

D'ailleurs, à peu près... je ne sais pas, c'est... 80 % des employeurs, si on regarde les questions de conciliation travail-famille, ont déjà des conditions plus significatives encore pour la conciliation travail-famille. Quand on regarde en matière de différentes dispositions, on s'aperçoit que la grande majorité des employeurs vont déjà au-delà.

Le problème qu'on a, oui, il y a des entreprises qui ne peuvent pas le faire parce qu'elles n'ont pas la marge nécessaire, si on crée davantage d'obligations, elles n'auront pas nécessairement la marge, mais ce que le projet de loi ne dit pas, c'est qu'on frappe beaucoup également des grands employeurs qui offrent des bonnes conditions, des bons emplois, des bons salaires, qui vont être frappés et qui vont probablement réduire l'intérêt d'investir davantage à cause des impacts qu'il y a.

Donc, avoir une main-d'œuvre qualifiée, on estime... et puis ce n'est pas nous, le CPQ, c'est la consultation qu'on a faite auprès de nos membres et auprès des employeurs, ils estiment qu'il y aura des impacts sur l'attractivité et la rétention de la main-d'œuvre.

Améliorer la productivité, c'est le deuxième enjeu que les employeurs, les entreprises mentionnent pour favoriser une meilleure compétitivité. Est-ce que le projet de loi aide à améliorer la productivité? Ce que nos membres, ce que les employeurs nous disent, c'est non. Oui, il y a une disposition en particulier sur l'étalement des heures de travail qui ne va pas aussi loin que ce qu'on aurait aimé, mais, si on regarde l'ensemble des autres éléments, on a un problème.

Troisième élément que les employeurs nous disent : Quel est l'enjeu principal? C'est le fardeau réglementaire. Est-ce que le projet de loi vient réduire le fardeau réglementaire? La réponse est non.

On parlait d'impact économique tantôt, on n'estime pas non plus les impacts en cascade. Vous savez, si on veut retenir puis attirer la main-d'œuvre, il faut offrir des conditions plus intéressantes. Ça nécessite une certaine flexibilité. Les normes, ça doit être le plancher. Or, si le seuil est encore plus élevé, qu'est-ce qui va se produire? C'est que les employeurs, pour être en mesure d'attirer la main-d'œuvre, vont être obligés d'en mettre encore davantage. Et ça, ces impacts économiques là ne sont pas estimés à sa juste valeur.

Quelle sera la réaction des investisseurs? Au Québec, tous partis confondus, on veut de l'investissement au Québec. Quelle sera la réaction des investisseurs dans le contexte où, en même temps au sud de la frontière avec les États-Unis, il y a moins de réglementation, les tarifs à la frontière sont de plus en plus à la mode, et on a une baisse drastique de l'impôt sur les corporations? Pendant ce temps-là, le gouvernement, dans son dernier budget, a essayé d'aménager certains assouplissements au niveau des cotisations sur la masse salariale, mais on visait principalement les PME.

Ce que le projet de loi ne dit pas, c'est qu'il y a beaucoup de grands employeurs qui vont être touchés directement. Comment? Prenons la question des agences de placement ou l'accès à la main-d'œuvre qualifiée. Vous savez, on dit, comme préambule, que le projet de loi veut offrir des conditions plus intéressantes pour la conciliation travail-famille. Donc, en théorie, on va offrir plus de vacances, plus de congés. Puis qu'est-ce que ça fait, une agence de placement, dans la majorité des cas? Ça produit des travailleurs de remplacement pour permettre aux travailleurs en entreprise de prendre des vacances dans le temps des fêtes, dans le temps de l'été, et aussi assumer le volume de production, qui peut être inégal dans l'année, puis il peut être plus grand, puis une entreprise ne peut pas assumer le plein recours à toute une main-d'œuvre, alors qu'il y a des creux dans tout ça. L'agence de placement est là pour accompagner.

Or, dans les règles qu'il y a là... Puis là ce n'est pas la question des permis. On n'est pas contre les permis. C'est la question de l'impact des obligations, notamment sur les questions de salaires, et ainsi de suite, qui sont calculés, qui sont faits par des employeurs qui sont des agences de placement en fonction de trouver la main-d'œuvre disponible, mais pour permettre aux employeurs de dire à leurs employés aussi : Vous pouvez prendre des vacances. Sinon, si on n'a pas des travailleurs de remplacement d'agences de placement, qu'est-ce qui va se passer? Bien, on va avoir moins de conditions à offrir.

Les absences rémunérées ou non. Quand on regarde le préambule de la loi, là, c'est : augmente le nombre de semaines d'absence, définition de «parent» qu'on élargit, prévoit que certaines journées d'absence seront rémunérées, oblige les agences de placement à détenir un permis, seront dorénavant solidairement responsables, des obligations pécuniaires. On interdit que les taux de salaire soient différents, les disparités, les différences de traitement, le nombre d'heures supplémentaires et aussi on permet aux salariés de refuser de travailler. On réduit tout ça. Donc, c'est toutes des contraintes additionnelles, là. Il y a juste une disposition sur l'étalement des heures de travail, puis évidemment les athlètes, dans les sports, qui sont encore aux études. Bref, on a des enjeux.

Au niveau de la productivité, j'en ai parlé tantôt. Les horaires de travail, pour des petites entreprises, pour des entreprises qui sont sujettes à la volatilité de la demande dans le tourisme, dans la restauration, etc., ça devient un enfer. Pour les investissements aussi, ça va représenter une interrogation pour les employeurs.

Finalement, M. le Président, le fardeau, j'ai parlé tantôt du préambule, il y a des coûts administratifs. Il y a une politique d'allègement réglementaire où on devrait avoir un pour un. J'aimerais bien qu'on m'identifie ici quels sont les règlements qu'on va laisser tomber pour permettre ces nouveaux règlements là.

Et finalement les régimes de retraite. Régimes de retraite, pour nous, c'est une question qu'on aimerait bien aborder dans la période de questions. Je ne peux pas aborder tous les éléments dans le détail, mais c'est majeur. C'est majeur pour qui? Pour des employeurs qui offrent déjà de très bonnes conditions. Ce n'est pas tous les employeurs qui offrent des régimes de retraite différenciés. Les employeurs offrent de très bonnes conditions dans ces entreprises-là. Et ce qu'on veut

établir, finalement, c'est les obliger à n'en avoir qu'un seul. Bien sûr, dans le projet de loi, on a une clause qui nous permet de maintenir, mais la pression est énorme, et il y a des législateurs ici présents qui voudraient voir l'abolition d'une clause qui permet de continuer les régimes existants, pour des raisons qu'on peut comprendre, sans comprendre l'impact que ça va avoir.

Puis j'aimerais ça que chaque élu puisse aller voir les employés qui ont 25 ans de service, qu'il les regarde droit dans les yeux. Puis le fait d'avoir voté pour abolir les clauses de différenciation, ça va faire que, dans la majorité des cas, les employeurs n'offriront plus des régimes à prestations déterminées pour des employés qui ont 25, 30 ans de service. Là, je ne sais pas comment va être la réaction des employés, mais je peux vous dire que les regarder droit dans les yeux pour leur dire qu'on abolit ces... par une disposition législative, qu'on va occasionner l'abolissement de ces programmes-là, je ne suis pas sûr que ça va être bien reçu par les employés.

Le Président (M. Reid) : Merci beaucoup. Je voudrais dire, pour ceux qui suivent les temps, les chronométrages, qu'on était déjà, depuis quelques instants, avec permission gouvernementale, sur le temps du gouvernement. Mme la ministre, à vous la parole.

• (11 h 40) •

Mme Vien : Bien, merci beaucoup, M. le Président. Bonjour, M. Dorval, et aux deux dames qui vous accompagnent. Bienvenue à l'Assemblée nationale. Merci pour votre contribution. On vous sait très actifs suite aux travaux de plusieurs ministres. Vous émettez vos opinions, vos suggestions, et c'est très apprécié. Merci beaucoup.

Peut-être rappeler un certain nombre d'éléments. D'abord, et vous en avez fait mention, mais que, dans les lois sur les normes du travail... Évidemment, c'est une pièce législative qui vient mettre un seuil, hein, si vous voulez, en termes de normes pour les travailleurs, de normes minimales pour les travailleurs. Mais, quand même, on a eu, au cours des deux dernières années, des discussions avec des gens de qui vous êtes probablement très près, notamment l'Association des restaurateurs du Québec, et on a acquiescé à une de leurs demandes, c'est-à-dire d'accepter qu'il y ait un écart salarial entre le salaire minimum au pourboire et le salaire minimum du taux général pour en arriver à un écart de 20 % d'ici 2020 pour permettre justement aux restaurateurs d'avoir les ressources nécessaires et les marges de manoeuvre nécessaires pour augmenter le salaire des personnes en cuisine, par exemple. Nous ne sommes pas allés à 15 \$ de l'heure, comme plusieurs personnes, les groupes, nous le demandaient. Si nous l'avions fait au moment où la demande était sur mon pupitre, c'est une augmentation de 47 % à laquelle on aurait fait face, et je pense qu'on aurait créé un tsunami, là, vraiment une instabilité certaine.

De mémoire de femme, je pense qu'on en est rendu à 18 % de diminution en termes d'allègement réglementaire. Je pense que c'est une donnée qui est intéressante. C'est une donnée d'ailleurs qui était portée à l'époque par ma collègue Mme Thériault. Et nous avons annoncé, dans le dernier budget par le ministre des Finances, des allègements également de l'ordre de 2,2 milliards de dollars pour nos entreprises.

Tout ça en marge des avancées que nous voulons... que nous proposons et qui sont dans les normes du travail. Plusieurs entreprises ou organisations qui représentent les entreprises au Québec, que ce soit vous ou encore la FCEI, nous disaient : Ça va prendre des mesures compensatoires, compensatrices, là, je ne sais pas c'est lequel, le plus approprié, et je pense qu'on a répondu présent dans le dernier budget de mon collègue le ministre des Finances.

Par ailleurs, la Loi sur les normes du travail, ce n'est pas une loi qu'on ouvre à tout bout de champ, vous l'avez vous-même souligné. De mémoire, elle a été mise en place en 1979, ouverte en 1990, ouverte en 2002 puis ouverte maintenant, en 2018. Je ne pense pas qu'il y ait de l'exagération. Je pense qu'effectivement on souhaite se coller sur un monde qui évolue à vitesse grand V.

En fait, je voulais faire un certain nombre de points pour dire qu'effectivement on est quand même sensibles à la situation des entreprises du Québec, et on essaie d'être intelligents dans nos propositions puis être équilibrés aussi. Notamment, en ce qui a trait au salaire minimum, là, on n'a pas voulu l'augmenter puis on a une démarche qui est pragmatique, qui est, sérieuse et qui est évolutive, progressive. D'atteindre 50 % du salaire horaire moyen d'ici 2020, je pense que c'est une bonne avenue.

J'aimerais vous entendre, puis je vais vous donner l'occasion d'y aller de façon plus approfondie, c'était votre souhait, sur les disparités de traitement, qui sont dorénavant interdites dans la loi. Mais on a eu, encore une fois, cette sensibilité pour les entreprises, des collègues des oppositions, certains sont en désaccord avec ce que nous proposons, c'est-à-dire que nous ne permettons pas la rétroactivité, qu'à partir de l'année ou la date zéro il ne peut plus y avoir de disparité de traitement en ce qui a trait aux régimes de retraite ou des avantages sociaux, mais que tout ce qui est venu ou tout ce qui vient avant ne peut pas être amendé, ne peut pas être touché, à moins que ce soit la volonté des deux parties, parce qu'on se dit : Il y a eu des négociations. Il y a quelqu'un qui a donné, il y a quelqu'un qui a reçu. Donc, ça serait périlleux d'aller jouer là-dedans. Je présume que vous êtes d'accord à ce qu'il n'y ait pas de rétroactivité.

M. Dorval (Yves-Thomas) : Alors, M. le Président, c'est clair que nous, on pense qu'on ne devrait pas toucher au statut actuel des régimes de retraite, nonobstant le fait de ne pas revenir en arrière, etc., sur les régimes en place, mais, effectivement, à tout le moins, ce serait absolument invivable pour une entreprise d'être obligée de revenir en arrière.

Là, je vais quand même prendre le temps, M. le Président, de préciser deux, trois choses. Vous savez, il y a plusieurs États à travers le monde où les employeurs ont été aux prises avec la même décision. Ce n'est pas compliqué, ils ont terminé les régimes à prestations déterminées puis ils sont allés vers les régimes à cotisations déterminées ou d'autres types de régimes pour lesquels les employeurs n'ont plus à supporter le risque.

Et au Canada, au Québec, beaucoup d'employeurs ont décidé d'être responsables à l'égard de la promesse qui a été faite à des employés dans le passé. Ça, c'est une question de responsabilité à l'égard d'une promesse qui a été faite, mais,

en même temps, ces entreprises disaient : Mais je ne peux plus augmenter le risque parce que ce n'est pas mon, excusez l'anglicisme, «core business». Mon «core business», c'est de produire, c'est d'extraire, c'est de transformer, c'est d'offrir des services, mais ce n'est pas de gérer des régimes de retraite avec toute la volatilité, toutes les choses imprévisibles qui peuvent arriver puis l'impact que ça peut avoir sur mon bilan financier, et ainsi de suite.

Alors, les entreprises ont regardé qu'est-ce qu'on peut offrir pour une nouvelle génération de travailleurs, mais qui va répondre encore plus spécifiquement à leurs besoins. Et la majorité des employeurs sont arrivés avec des solutions. Puis ce n'est pas juste des régimes de retraite et d'avantages sociaux parce que ça a touché aussi des conditions salariales. Il y a même des employeurs qui ont décidé d'offrir en contrepartie un régime d'intéressement à l'action de la compagnie, et ainsi de suite.

Donc, il y a eu toutes sortes de décisions qui ont été prises. Revenir en arrière, ça serait comme ce que la ministre a dit tout à l'heure, comme très complexe, ça serait le chaos parce qu'il faut revenir en arrière des décisions qui ont été prises. Puis la seule raison pour laquelle ça a été pris, c'est qu'il y a des employeurs qui ont dit, soit suite à une négociation, parce qu'il y a des employés aussi qui ne sont pas dans les milieux de travail syndiqués : Parce que j'ai fait une promesse, je vais la respecter. Puis, quand je vais embaucher une nouvelle personne, ils vont savoir dans quel environnement on va être. Puis en plus de ça je ne leur offrirai pas des conditions minables, parce que la majorité des employeurs dont on parle, c'est des employeurs qui offrent de très bonnes conditions de travail, pas le seuil minimum, de très bonnes conditions de travail, et elles ont besoin d'attirer des nouvelles personnes. Ils vont dépenser, hein, de l'imagination et de la créativité pour amener des nouveaux employés. Ils n'ont pas besoin d'avoir le gouvernement ou le Parlement qui vient dire : Non, non, non, on va décider qu'est-ce qui est le mieux pour vous. Puis, en plus de ça, en faisant ça, on va créer non seulement le chaos si c'est rétroactif, mais, en plus de ça, on va créer des conditions pour des conflits de travail plus longs, plus durs. Pourquoi? Parce que ça va donner un rapport de force différent entre les mains des syndicats. Puis l'employeur, de son côté, qu'est-ce qui va arriver? La grande majorité, ils vont dire : C'est fini, on n'en offrira plus pour les anciens employés. On va terminer ça aujourd'hui.

Vous savez, depuis qu'ensemble les syndicats et les employeurs ont décidé, puis on a fait partie de ça, le CPQ, de recommander des nouvelles formules de financement pour les régimes à prestations déterminées, il n'y a eu qu'un seul régime qui a été fermé depuis ce temps-là, puis là je parle de deux ans. Ça veut dire qu'on a réussi à trouver une solution. Mais, si on accroît les obligations pour les employeurs, je vous le garantis, ça va être un impact majeur. Puis, en plus de ça, il y a des employeurs qui ont des régimes pas juste au Québec, ailleurs, puis ils vont dire : Moi, je n'embarquerais pas là-dedans.

Le Président (M. Reid) : Mme la ministre.

Mme Vien : Merci, M. Dorval. Vous nous disiez tout à l'heure : Je ne suis pas contre les permis en ce qui a trait aux agences de placement et les agences de recrutement. Reconnaissez-vous qu'il y a des lacunes?

M. Dorval (Yves-Thomas) : M. le Président, effectivement, il y a des agences de placement qui sont extrêmement responsables, qui font un bon travail et qui sont dans un milieu compétitif où parfois il y a des agences qui ne respectent pas les normes, qui ne respectent pas les bonnes pratiques. Ça crée un environnement concurrentiel désavantageux.

Ce qu'on dit, c'est : On n'est pas contre un permis, mais, on spécifie, il faut quand même que ça ne soit pas un alourdissement réglementaire épouvantable pour obtenir un permis, que ça ne soit pas extrêmement coûteux pour obtenir un permis. Puis, en plus de ça, le gouvernement, en absence, avait créé l'obligation pour les donneurs d'ouvrage d'avoir des autorisations fiscales, la certification fiscale. Alors, ça, c'était la bretelle, puis là on veut mettre la ceinture ou vice versa. Là, ce qu'on dit, c'est : Bien, si vous faites un choix de permis ou le certificat de conformité fiscale, bien là, c'est comme si vous aviez la bretelle et la ceinture. On peut peut-être en choisir juste un.

Et, en Ontario, ils l'ont, le permis, puis on se dit : On ne sera pas tellement en compétition, à ce moment-là, de manière désavantageuse. Ce n'est pas un problème. Nous, ce qui nous préoccupe sur les agences de placement, c'est la question de l'évaluation des salaires par rapport à des postes équivalents en emploi parce qu'un travailleur permanent, il a de l'expérience, il a de la formation, il a un plan de carrière dans l'entreprise, il y a un intérêt, pour l'entreprise, de l'attirer et de le garder. On va lui offrir des conditions différentes, probablement, qu'une agence de placement qui va utiliser de la main-d'oeuvre de manière temporaire et spécifique pour certains besoins. Donc, ça ne sera pas nécessairement les mêmes conditions salariales.

Le Président (M. Reid) : Merci, M. Dorval. Mme la ministre.

• (11 h 50) •

Mme Vien : Merci beaucoup, M. Dorval. J'y vais un petit peu plus rondement, là, parce que... bien, c'est parce que le temps file beaucoup, puis les oppositions, je les connais, ils ne me donneront pas leur temps. Ça fait que je vais capitaliser sur le mien.

Juste vous rassurer que le règlement, il est en élaboration actuellement, donc concernant les agences de placement, les agences de recrutement. La CNESST est au dossier avec les gens du ministère. Et c'est un règlement... En fait, les intentions que j'aurai seront déposées au moment où nous ferons l'étude article par article, ce qui devrait se faire possiblement à la fin mai ou début juin. À ce niveau-là, ça, vous aurez l'occasion de vous prononcer là-dessus parce que tout règlement, il y a toujours une période de 45 jours. Évidemment, on va venir encadrer de façon... on va venir réguler de façon assez rigoureuse, mais tout en étant aussi intelligent, encore une fois. S'il y a de la paperasserie, des papiers à demander, des certificats de ci, de ça, on va essayer aussi de faire atterrir ça de façon intelligente pour ne pas que l'entrepreneur ait à répéter des envois inutiles.

Je vois bien que votre grande préoccupation au niveau des agences, c'est toute la question des salaires. D'ailleurs, en Ontario, c'est le salaire égal, hein, c'est ce qu'on me glisse à l'oreille, et quoiqu'en Ontario l'encadrement des agences se soit fait sur une voie légale, en fait, avec une pièce législative, nous, on a décidé d'y aller par règlement.

Mais reconnaissez-vous, M. Thomas, quand même que... pardon, M. Dorval, que des agences... tantôt, vous disiez : C'est beaucoup pour du remplacement, mais qu'aujourd'hui on voit ça de plus en plus que c'est sur une base aussi permanente qu'on engage le personnel d'agence? Ça se voit. Vous voyez?

M. Dorval (Yves-Thomas) : M. le Président, il y a tout un langage qui confond un peu les choses aussi entre les agences de placement puis de l'impartition, et ainsi de suite, hein? Il va falloir clarifier un peu des définitions de tout ça.

Mme la ministre a parlé de certains cas où il y a des employés temporaires qui sont quasiment plus permanents que des employés réguliers. La réalité, c'est que ce n'est pas la majorité. La majorité des cas, ce n'est pas ça. La majorité des cas, c'est pour des besoins ponctuels qui sont soit liés à de l'absence de personnes au travail ou de manque de travailleurs en emploi parce qu'il y a un volume de travail plus élevé. Ce n'est pas la majorité. Et, lorsque ça se produit, il y a plusieurs endroits où les employeurs... par exemple, dans les milieux syndiqués, il y a des conventions qui ont été établies entre les employeurs puis les travailleurs, dans certains endroits, pour dire : Écoute, après deux ans qu'une personne sera dans un emploi, bien, on s'entend que l'employeur va soit être obligé de le prendre dans son équipe ou soit que le contrat de cette personne-là va se terminer. Il y a des moyens.

Et c'est tout ça qu'on explique ici, c'est que, justement, le milieu du travail, les échanges qu'il y a entre l'offre et la demande entre les employeurs et les employés dans un marché où on est en pénurie de main-d'œuvre pour au moins d'ici 2030, le marché joue et à l'avantage des employés actuellement. La réglementation, ce qu'elle vient faire, c'est qu'elle vient toucher des organisations de manière paramétrique qui n'ont pas besoin de cette nouvelle réglementation là pour offrir des bonnes conditions. Et c'est là où est-ce que le grand défi est, c'est que probablement qu'on veut protéger les personnes les plus vulnérables. Puis le CPQ est d'accord pour protéger les personnes les plus vulnérables, mais on ne doit pas démolir des modèles économiques, des modèles d'affaires parce qu'on veut protéger certaines personnes. Puis il y a un moyen de trouver des solutions pour accommoder de part et d'autre sans nécessairement avoir une législation qui vient imposer des mesures comme celles-là.

Et la question de la durabilité dans un poste, le gouvernement lui-même fait face à ces propres enjeux là avec ses employés temporaires. Alors, on aimerait bien voir le gouvernement, des fois, régler ce problème-là avant de commencer à s'intéresser aux entreprises privées.

Le Président (M. Reid) : Alors, merci beaucoup. Nous allons passer maintenant à l'opposition officielle. M. le député de Beauharnois.

M. Leclaire : Merci, M. le Président. Alors, M. Dorval, mesdames, merci d'être là. D'entrée de jeu, M. Dorval, je vous dirais que, jusqu'à hier, j'étais environ au même point que vous, au même avis que vous sur les agences de placement. Hier, on a entendu des groupes. Je peux vous dire que j'ai passé du blanc au noir. C'est vraiment, vraiment un autre portrait qu'on a de cette réalité-là. Que l'on parle de permanence, ça semble être le cas dans beaucoup, beaucoup de cas, surtout pour les gens qui sont immigrants ici, qui sont entre une attente de permis de travail ou de reconnaissance, il semble y avoir un grand enjeu. En tout cas, je prends dans la région de Montréal, là. Hier, les frissons, je les avais sur les bras parce que conditions de travail, normes du travail, salaire minimum, mettez-en, mettez-en, ça semble être vraiment un vrai parc de jeu que ces dites agences là utilisent.

Mais, dans votre mémoire, je vais revenir à vous quand même parce que vous êtes ici pour qu'on puisse questionner votre mémoire et vos idées... des gens que vous représentez, vous parlez des agences de placement, vous sortez les points que vous saluez, que la ministre va encadrer, et tout. Je pense que ça ne fait pas d'objection de personne autour de la table. Mais j'aimerais que vous nous expliquiez un peu. À la page 10, vous dites : À propos de l'obligation de détenir un permis délivré par la CNESST — c'est en milieu de page, là — vous dites qu'il faudrait vérifier comme il faut, ça, avec Revenu Québec, et tout. Ça ne semble pas être clair en ce moment dans le projet de loi. Alors, je voudrais vous entendre face à ça, là, votre inquiétude que vous avez, ou au moins la mise en garde que vous nous portez suite à l'adoption du projet de loi.

M. Dorval (Yves-Thomas) : Merci. M. le Président, d'abord, je veux juste dire un mot sur l'immigration, et sur les agences de placement, puis des cas qui sont soulevés. Vous savez, quelqu'un qui ne respecte pas les normes, que ce soit le salaire minimum ou les normes du travail actuelles, ce n'est pas parce qu'on fait une nouvelle loi qu'ils vont agir mieux. La réalité, c'est que, si elles agissent déjà dans l'illégalité, ce n'est pas correct, et il faut intervenir pour les en empêcher. Mais ce n'est pas en créant une loi qui va venir frapper toutes les autres agences qui agissent correctement qu'on va régler le problème. Les agences qui agissent illégalement vont continuer probablement à agir illégalement.

C'est pour ça qu'on n'est pas contre les permis parce que, là, c'est l'obligation, pour un donneur d'ouvrage, d'exiger qu'il ait un permis. Puis là, s'il a un permis, ça veut dire qu'il y a de l'inspection ou de la vérification. Donc, il y aura à ce moment-là davantage de contrôle.

Concernant les immigrants, encore une fois, s'il y a des organisations qui exploitent de manière éhontée des individus, ce n'est pas correct, puis il faut régler ça. Puis c'est ça que les normes du travail... le salaire minimum fait déjà. Mais les immigrants ont besoin souvent des agences de placement pour aller chercher leur première expérience de travail au Québec. Puis qu'est-ce qu'un employeur va demander à une personne nouvelle arrivée? As-tu de l'expérience de travail au Québec? Et, si l'immigrant peut dire oui, finalement, ça a été, pour lui, le passage par une agence de placement, une valeur ajoutée et non pas une menace. Ce qui ne veut pas dire que, dans tous les cas, c'est bien fait. Mais la loi existe déjà, là, pour le respect des normes.

Et je reviens sur la question que vous avez mentionnée, la question de Revenu Québec. Je vais confier la réponse à ma collègue, ici, Norma Kozhaya.

Mme Kozhaya (Norma) : Merci. Effectivement, c'est la question du dédoublement. C'est qu'il existe en ce moment l'attestation de Revenu Québec qui est exigée des agences de placement, comme pour le secteur de la construction. Donc, comment ça va s'insérer? Est-ce qu'on pense travailler ensemble ou abolir l'une ou... travailler ensemble juste pour ne pas dédoubler, pour que ni l'agence ne soit obligée de détenir les deux, et l'employeur, à chaque fois... le client... demander les deux, donc que ce ne soit pas un dédoublement. Donc, j'imagine qu'il y aurait peut-être un choix à faire ou un travail de collaboration à faire entre la commission et Revenu Québec pour avoir un permis, mettons.

M. Leclair : Donc, vous nous suggérez aussi que la CNESST devrait combler la tâche de communiquer avec Revenu Québec au lieu qu'on ait à communiquer des... mettons, un dédoublement, là.

M. Dorval (Yves-Thomas) : M. le Président... puis c'est conforme à la politique d'allègement réglementaire. Si tu fais une nouvelle réglementation, tu devrais regarder qu'est-ce que tu peux éliminer, par ailleurs. Puis on comprend bien que les deux réglementations ici, dans le fond, c'est comme je disais tout à l'heure, c'est la ceinture et les bretelles. Ça fait que, si on en choisit une qui est le permis, pas de problème avec ça. Alors, allons avec le permis, mais n'exigeons pas, en particulier des donneurs d'ouvrage, des doubles responsabilités. C'est surtout ça qu'on dit, M. le Président.

• (12 heures) •

M. Leclair : Merci. Je reviendrais à la page 7, disparités de traitements. On a entendu des groupes, hier, nous parler de disparités de traitements et de dire : Il faudrait s'assurer que ça ne sera pas mur à mur, donc qu'il y aura un facteur d'équivalence lorsqu'on parle de disparités de traitement, soit dans les régimes de retraite ou dans... que ce soit même pour les avantages sociaux, et tout ça.

Donc, certains groupes, des représentants des travailleurs, nous disaient, hier soir, qu'eux seraient prêts à prévoir une table puis que les gens pourraient, à cette table-là, se donner des guides pour dire : Trouvons, au minimum, des équivalences. Sans dire : C'est tout un régime qu'on garde ou tout un autre qu'on va tendre vers. Puis, avec la réalité de l'emploi aujourd'hui, il y a peut-être même des groupes de travailleurs — parce qu'hier je posais la question — peut-être des plus jeunes groupes de travailleurs qui vont être plus volatiles dans leur milieu de travail. Puis on l'a entendu souvent dans d'autres projets de loi. Vous avez eu la chance de nous l'expliquer, M. Dorval, sous d'autres conditions, mais ça revenait à dire : Bien, regardons un peu à l'avant, de dire : Est-ce qu'un travailleur pourrait se promener avec son régime de retraite? Est-ce que ça existe? Si la réponse est oui, est-ce qu'on peut adapter ça à la réalité d'aujourd'hui?

Donc, une table comme ça, seriez-vous en faveur de ça, justement pour donner la latitude autant à l'employeur autant aux groupes? Si on dit que c'est équivalent, si on part de la prémisse que ça sera équivalent à ce qui existe, moi, que ça soit bleu, gris, jaune ou vert, si c'est équivalent, qu'il n'y a pas de perte puis ça améliore la situation des deux côtés... Alors, j'aimerais vous entendre sur ça.

M. Dorval (Yves-Thomas) : M. le Président, d'abord, la question de l'équivalence, il y a des employeurs qui ont fait vraiment ça dans la transformation de leurs régimes pour avoir une... Aujourd'hui, ils ont des régimes différenciés, mais ils ont justement fait cet exercice-là. Dans d'autres milieux de travail, j'en connais un en particulier qui a fait beaucoup la nouvelle, il y a eu une discussion, et les tribunaux ont reconnu que ce qui était offert par l'employeur était effectivement équivalent.

La question, c'est que, déjà, il existe des mécanismes de convention collective puis il y a des discussions qui se font avec les représentants des travailleurs puis les employeurs dans ces milieux-là. Alors, ça existe, c'est là. Et ils peuvent trouver des solutions ensemble, et il y en a qui ont trouvé des solutions ensemble.

Mais il faut se rappeler que ce n'est pas juste une question de régime de retraite. Ce que le régime de retraite provoque, on a dit, c'est une augmentation importante du risque aussi pour l'employeur, qu'il ne veut plus assumer parce que ce n'est pas son «core business». Et ce qu'on risque de faire, si on veut commencer à transposer le risque sur d'autres employeurs, les employeurs vont dire : Aïe! Un instant! Comment ça se fait que je vais supporter le risque nouveau? Là, la complexité va devenir... La transportabilité d'un régime à prestations déterminées, ce n'est pas de la tarte. Alors, je peux juste vous dire qu'on s'en va dans des discussions très, très, très difficiles. Mais, cela dit, c'est justement le débat qu'il va y avoir.

Puis aujourd'hui on est dans un contexte, je le répète puis je vais le répéter tout le temps, où on est en pénurie de main-d'œuvre au Québec, et c'est prévisible puis c'est au moins jusqu'en 2030. Donc, on a encore un bon 12 ans, là, où est-ce qu'on est en pénurie de main-d'œuvre puis on ne connaît pas le futur. Alors, les employeurs, là, ils vont se forcer pour avoir les meilleures conditions dans la mesure de leur capacité financière pour offrir aux employés, puis il y a toutes sortes d'innovations qui vont se faire.

Puis la question de l'équivalence, nous, ce qu'on dit, c'est que l'équivalence, elle est là dans la plupart des cas, mais elle est différente sur différents régimes. C'est vrai aussi sur de l'assurance collective. Il y a des nouveaux employés qui ne veulent pas nécessairement avoir des types d'assurance collective qui existaient avant puis qui demandent d'avoir, par exemple, des flex — excusez-moi l'expression — c'est-à-dire une espèce d'enveloppe globale, puis ils vont la prendre, alors que, dans d'autres cas, ils veulent avoir de l'assurance.

Les employeurs vont écouter puis ils vont trouver les façons d'accommoder les employés, mais ils ne peuvent pas le faire au détriment, un, de l'aspect financier, parce que l'entreprise, pour être durable, il faut qu'elle fasse des profits, puis, deuxièmement, ils ne peuvent pas le faire non plus au détriment de la complexité et de l'opérationnalisation de la

chose. Si on est obligé d'embaucher une armée de consultants ou de personnel à l'interne pour administrer des clauses différentes, ça devient très compliqué.

Alors, M. le Président, je vous dirais, je crois qu'on a un mécanisme de négociation collective qui fonctionne. Je crois juste que, si on bouleverse certains éléments, on risque d'augmenter les conflits de travail.

Le Président (M. Reid) : Merci. Alors, nous avons épuisé le temps pour le groupe de l'opposition officielle. Nous passons maintenant au deuxième groupe d'opposition. M. le député de Chutes-de-la-Chaudière.

M. Picard : Merci, M. le Président. Merci et bienvenue, messieurs dames. Je vais continuer sur les clauses orphelin. Donc, tout à l'heure, à votre première intervention, suite à la question de la ministre, je sentais un frein assez... Là, lorsqu'on parle d'équivalent, vous avez dit à plusieurs reprises : On va trouver des solutions, on va négocier. Donc, il peut y avoir... Parce que moi, dans la proposition de la ministre, là, j'ai de la difficulté à comprendre, là, qu'une entreprise va avoir des travailleurs qui ont les anciens régimes, je vais dire, ceux qui ont les clauses orphelin, puis là on en rajoute une autre catégorie. Et vous dites à plusieurs reprises qu'il y a pénurie d'employés. Vous ne pensez pas que les gens, là, qui sont dans... je vais dire dans le milieu, là, qui ont des clauses orphelin, vont dire : Bien, je vais démissionner, je vais aller ailleurs, puis là je vais avoir... J'essaie de comprendre votre logique.

Je comprends la logique financière. Ça, je la comprends facilement. Mais j'ai bien aimé, moi, hier, comme le député de Beauharnois, lorsqu'on parle d'équivalences, là. Je pense qu'il faut trouver une voie de passage, là, parce qu'on ne peut pas, dans la solution de la ministre, dire : Bien là, il y a 150 000 travailleurs, puis eux autres, là, ils ne sont pas chanceux, ils sont dans cette catégorie, là, puis ils vont rester là. À un moment donné, ça ne fonctionne pas ça, là.

M. Dorval (Yves-Thomas) : Alors, M. le Président, le problème, fondamentalement, vous dites : Ils ne sont pas chanceux. Et donc vous faites un jugement sur un régime versus un autre régime. Et malheureusement, M. le Président, ce n'est pas le cas. Les régimes sont différents, mais ils répondent à des besoins différents.

Je reviens encore sur les personnes que ça fait plusieurs années à qui on a promis de quoi. Si on met un régime uniforme pour tout le monde, qu'est-ce qui va se passer? Ils vont perdre ce qu'on leur avait promis. Et là, à ce moment-là, ils vont se poser la question : Si j'ai perdu ce que j'ai promis, pourquoi je resterais pour cette entreprise-là? Je vais aller ailleurs. Ça fait que la capacité de rétention va être moins grande, premièrement.

Deuxièmement, les jeunes employés, on est toujours à l'impression qu'ils sont orphelins, qu'ils ne sont pas bien traités. Mais non, ils ont reçu d'autres types de conditions. Soit que les salaires ont été basés en conséquence, donc les salaires ont été soit plus élevés ou ont été maintenus dans un contexte difficile. On a d'autres types davantage qu'on va offrir pour les attirer. Ça peut-être être de la flexibilité au niveau des vacances plutôt que d'avoir un régime à prestations déterminées.

L'autre élément, c'est que peut-être que lui, le jeune employé, qui va changer d'emploi... On dit, statistiquement, là, actuellement, que les nouveaux employés qui arrivent sur le marché du travail, vont travailler, en moyenne, maximum cinq ans pour un employeur. Bien, quand il part, il part avec le total du capital qu'il a reçu. Puis un régime en cotisation déterminée, souvent, la contribution de l'employeur est plus importante dans les premières années qu'un régime à prestations déterminées parce que le régime à prestations déterminées est calculé aussi sur les rendements des placements à long terme, pour... faire une promesse. Et le risque est assuré en fonction du salaire aussi en fin de parcours. Donc, un régime à prestations déterminées répond à certains besoins, un régime à cotisation déterminée répond à d'autres besoins. Et, si on regarde, peut-être que la...

Et il y a plusieurs éléments. Je connais même un syndicat où il y a un vote chez eux, puis ils ont choisi le régime à cotisation déterminée. Pourquoi? Parce que, pour eux autres, ça répondait aux besoins des gens en place, qui étaient plus flexibles. Ce qu'on dit essentiellement ici, c'est : Il y a eu des ententes dans certains cas, il y a des compensations, il y a eu une organisation, il y a une offre, on ne peut pas revenir en arrière. C'est ce que la ministre nous a dit, d'ailleurs, tout à l'heure. Et on est d'accord avec ça. Ça serait l'enfer si vous reveniez en arrière.

Est-ce que les milieux de travail pourraient modifier leurs propositions? À chaque fois qu'il y a une convention collective, ils vont discuter de ces questions-là. Si vous donnez un rapport de force plus grand aux syndicats, en disant : Han han! Les employeurs, vous ne pourrez plus faire ça, qu'est-ce qu'on va créer? C'est un débalancement, puis là il va y avoir des conflits de travail beaucoup plus longs.

Le Président (M. Reid) : Merci. M. le député de Chutes-de-la-Chaudière.

M. Picard : ...M. le Président?

Le Président (M. Reid) : 2 min 15 s.

M. Picard : Merci. Donc, je comprends que vous êtes en désaccord, mais, en négociation, on peut faire bien des choses. Et moi, je reviens, c'est des régimes équivalents. On ne dit pas que les... avec l'adoption d'une loi, qu'on... c'est le même régime. On parle toujours d'équivalences. Puis, quand vous dites qu'il y a des gens qui n'ont pas le même salaire puis ils font le même emploi, là, j'ai de la difficulté, là. Mais, en tout cas, on ne partira pas le débat ici ce matin.

Là, je vais aller dans vos remarques. Il y en a une, là, qui me titille assez fort, c'est cumul de service continu en cas d'absence prolongée. Vous recommandez que la Loi sur les normes du travail prévoit la suspension du cumul d'ancienneté au moment de la prise de congé de maladie ou parental d'un salarié. C'est-u bien ça, là? J'ai bien lu? Pouvez-vous m'expliquer, là?

M. Dorval (Yves-Thomas) : Je vais demander, M. le Président, à Me Grenier de répondre à la question.

Le Président (M. Reid) : Me Grenier.

• (12 h 10) •

Mme Grenier (Maude) : Vous avez bien lu. Bon, M. le Président, vous avez bien lu. Essentiellement, l'objectif ici est de s'assurer de pouvoir... Le deux ans, c'est une période de probation, hein? Et on veut s'assurer de pouvoir évaluer l'employé, déterminer si on peut le conserver à l'emploi, s'il satisfait nos critères de rendement. Il est évident que, si un employé s'absente de manière prolongée, cette période-là perd de son sens. Donc, l'objectif ici n'est pas de lui enlever l'acquisition du 124, qui est la protection de congédiement sans cause juste et suffisante, mais bien de permettre à l'employeur de bénéficier de ces réels deux ans là. Parce que, si on a un employé qui est absent pendant six mois, pendant un an, pendant un an et demi, bien, pendant ce temps-là, il accumule son service continu et, finalement, il acquiert ces deux ans-là, alors qu'on n'a pas pu évaluer si, oui ou non, il était performant dans son poste.

M. Picard : C'est tout pour moi.

Le Président (M. Reid) : Il reste une dizaine de secondes, M. le député.

M. Picard : Ah! non, je n'ai pas de... Lorsque j'entends ça, là, non, je n'ai pas d'autre argument, là. Je l'encaisse, tout simplement.

Le Président (M. Reid) : Merci, M. le député. Alors, merci à vous, Mme Grenier, Mme Kozhaya et M. Dorval, de votre contribution à nos travaux.

Je lève la séance pendant quelques instants, le temps de laisser nos prochains témoins prendre place.

(Suspension de la séance à 12 h 11)

(Reprise à 12 h 13)

Le Président (M. Reid) : À l'ordre, s'il vous plaît! Nous allons reprendre nos travaux. Je souhaite maintenant la bienvenue aux représentants du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.

Alors, vous avez une dizaine de minutes pour faire votre présentation, par la suite nous aurons un échange avec les membres de la commission. Je vous demanderais de vous présenter et de présenter la personne qui vous accompagne pour les fins d'enregistrement. À vous la parole.

**Centre intégré universitaire de santé et de services
sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal
(CIUSSS – Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal)**

Mme Drouin (Mylène) : Bonjour. Merci, M. le Président. Je me présente, Mylène Drouin. Je suis directrice de Santé publique pour la région de Montréal et je suis accompagnée aujourd'hui du Dre Marie-France Raynault, qui est médecin-conseil au sein de notre direction, mais aussi chercheuse au centre Léa-Roback sur les inégalités sociales de santé et l'auteure de notre rapport du directeur 2016 sur les travailleurs invisibles, plus spécifiquement les travailleurs d'agence.

Donc, merci de nous accueillir aujourd'hui, MM. et Mmes les députés et Mme la ministre. C'est un grand plaisir pour nous aujourd'hui de vous présenter notre lecture du projet de loi n° 176 sous l'angle de la santé publique en y regardant les impacts sur la santé, mais aussi sur la réduction des inégalités sociales de santé. Comme directrice de santé publique, mon mandat s'inscrit dans la Loi sur la santé publique, la Loi sur la santé et services sociaux et la Loi sur la santé et sécurité au travail. Et, avec mes équipes, donc, on a le mandat de prévenir, protéger et promouvoir la santé de tous les Montréalais, mais aussi les travailleurs sur l'île de Montréal. On a aussi comme mandat d'identifier les risques à la santé, de trouver des solutions, évidemment, avec les parties impliquées et de promouvoir les politiques publiques qui favorisent la santé.

Évidemment, la Loi sur les normes du travail représente pour nous une loi très importante, puisqu'elle protège les travailleurs les plus vulnérables de notre société. Et, pour nous... nous saluons d'entrée de jeu le projet de loi n° 176. Pour nous, il répond à des lacunes législatives présentes depuis de trop nombreuses années en lien avec l'encadrement des pratiques des agences de location de personnel et il propose aussi des mesures significatives pour améliorer la conciliation travail-famille.

Nous avons donc publié, en 2016, un rapport du directeur, plus spécifiquement sur les travailleurs invisibles, ces travailleurs d'agence. La problématique était venue à nos oreilles avec nos équipes sur le terrain, donc on a des équipes qui sont dans les différentes industries, entreprises de la région. Et on nous disait clairement qu'on avait de la difficulté à identifier ces travailleurs temporaires provenant des agences. Et, lorsqu'on les identifiait, clairement, il y avait des enjeux liés à la fois à l'absence d'équipements de protection, absence de formation, faible niveau de supervision, et souvent, même, des tâches dangereuses leur étaient confiées sans protection.

Donc, on a planché sur ce travail et on a pu évidemment identifier différents risques à la santé. Premièrement, avant d'arriver sur les risques de lésions professionnelles, on voit clairement qu'il y a des inégalités de revenus dans certains secteurs d'agences de placement, mais on a aussi des risques accrus de lésions professionnelles. La recension des écrits est

très claire là-dessus, des taux plus élevés. Mais, avec les données de la CNESST, on a vu aussi des gravités, donc des lésions dont la gravité est beaucoup plus importante, avec des taux d'indemnisation de durée beaucoup plus longue pour ces travailleurs d'agence de placement.

Plusieurs raisons expliquent ça. Évidemment, on a des travailleurs moins formés, peu formés, peu qualifiés. Souvent, la responsabilité entre... il y a une certaine confusion de qui est responsable de les protéger entre l'entreprise client et l'agence. Des conditions d'instabilité et de précarité qui font souvent que les travailleurs prennent des risques accrus et acceptent certaines tâches. Et on peut imaginer de la délégation de certaines tâches dangereuses à des travailleurs d'agence dans certains milieux.

Donc, une de nos recommandations était évidemment de resserrer le cadre législatif, et c'est pour ça que nous saluons aujourd'hui le projet de loi n° 176.

Donc, nous sommes évidemment d'accord avec l'idée, à l'article 33, de mettre en place des permis. Nous avons quelques recommandations à vous faire pour bonifier le tout, la première étant vraiment d'énoncer plus clairement les conditions d'obtention, de restriction et de retrait des permis. Tel que formulé dans le projet de loi, il demeure... les conditions ne sont pas si précises, et on vous propose de se baser sur les conditions de la convention sur les agences d'emploi privées adoptée en 1997 par l'Organisation internationale du travail. C'est des têtes de chapitre dans lesquelles on pourrait... on pense que ce serait bien de l'inscrire dans la loi pour, par la suite, au niveau des règlements, pouvoir mieux édicter, là, les différentes dimensions, que ce soient l'horaire, les enjeux de sécurité au travail, etc.

Deuxième recommandation et non la moindre, c'est celle de créer un registre public disponible sur les agences de placement, un registre qui pourrait servir à plusieurs fins, à la fois pour faciliter et rendre plus transparent le processus de reconnaissance des agences par l'employeur client. Et, à cet effet, à l'article 33, on donne un peu cette responsabilité à l'employeur client de s'assurer que l'agence a un permis. Et nous, on recommande de retirer le mot «sciement», puisqu'un registre nous permettrait et donnerait la responsabilité à l'employeur client de s'assurer de faire affaire avec une agence qui détient un permis valable.

La deuxième raison pourquoi on souhaite voir un registre mis en place, c'est vraiment pour pouvoir assurer la surveillance de ces milieux, pour pouvoir mieux établir les niveaux de risque, et les interventions, et les mesures de prévention à mettre en place. Dans le fond, ce serait un outil qui nous permettrait de bien faire notre travail.

Troisième recommandation, mieux expliciter les responsabilités de l'agence et de l'entreprise client en matière de prévention et de protection, mieux circonscrire qui doit fournir l'équipement de protection, former, etc. Nos équipes sur le terrain nous le rapportent, c'est encore trop souvent... il y a trop souvent de confusion dans le départage des responsabilités, ce qui fait en sorte que, souvent, l'employé n'a pas la formation ou l'équipement nécessaire pour faire son travail convenablement et en toute sécurité.

Quatrième recommandation, explorer la possibilité d'établir des restrictions concernant la délégation de certaines tâches dangereuses aux travailleurs d'agence. Nous, on souhaite s'inspirer de la France, qui a déjà interdit formellement aux entreprises clients de déléguer certaines tâches dangereuses aux travailleurs d'agence. La CNESST est capable et a les données pour identifier ces tâches dangereuses là pour lesquelles il y a des lésions ou des taux... des décès plus importants. Et on pourrait, donc, dès maintenant mettre un moratoire sur l'embauche de travailleurs d'agence dans certains secteurs plus dangereux pour lesquels on sait, de toute manière, qu'on a besoin d'une formation et, des fois même, d'une surveillance médicale de ces travailleurs-là due aux risques élevés liés à ces tâches.

• (12 h 20) •

Cinquième recommandation, baliser la parité de traitement des travailleurs d'agence. Nous sommes tout à fait d'accord avec l'article 5, donc, en termes de salaire équivalent aux travailleurs permanents. Nous souhaitons par contre attirer votre attention et nous pensons qu'on devrait retirer dans ce libellé «dans le même établissement». Pour nous, cette équité de salaire doit s'appliquer à l'ensemble de l'entreprise. En inscrivant «dans le même établissement», ça implique peut-être que certaines sections de l'entreprise pourraient être, donc... dans certaines sections d'une entreprise, il pourrait y avoir une concentration de travailleurs d'agence. Donc, à la fois on n'aurait pas la parité, mais surtout, en concentrant dans certaines sections d'une entreprise des travailleurs d'agence, on pourrait avoir plus de roulement, moins de formation, et donc accroître le risque de lésions professionnelles dans ces secteurs. Donc, c'est une petite brèche qu'on veut éviter dans l'interprétation.

Dernière recommandation pour ce qui concerne les agences de placement, donc : appliquer aux travailleurs d'agence les mêmes protections octroyées aux travailleurs étrangers temporaires. Donc, ajouter les travailleurs d'agence à l'article 33 afin que la CNESST puisse, après enquête, exercer tout recours pour le compte d'un travailleur d'agence au même titre qu'un travailleur étranger temporaire.

Du côté de la conciliation travail-famille, on n'a que de bons mots à vous dire, donc on est tout à fait en accord avec l'ensemble des mesures qui sont mises de l'avant, des mesures qui permettent à la fois d'avoir des gains économiques, mais aussi de permettre aux familles de mieux concilier leurs obligations personnelles et familiales et aussi l'ajout de certaines... l'élargissement de la notion de proche aidant est certainement une modernisation à la Loi des normes du travail qui est très appréciée.

Nous avons une seule recommandation qui est celle au niveau des heures supplémentaires : de mieux baliser, dans le fond, le droit de refus accordé aux travailleurs. Dans la législation actuelle... proposée, plutôt, si un travailleur refuse un horaire, il n'est pas clair quelles seront les conséquences associées.

En conclusion, donc, nous souhaitons vraiment que le projet de loi puisse être adopté dans la présente session parlementaire. Nous offrons toute notre collaboration pour travailler à mieux définir les conditions d'obtention des permis pour les aspects qui touchent plus spécifiquement la santé et la sécurité. Nous recommandons évidemment qu'une évaluation d'implantation puisse se faire d'ici cinq ans des nouvelles mesures. Et nous insistons sur le fait de l'importance

de mener des actions de sensibilisation auprès de la population pour faire connaître ces nouvelles normes tant au niveau de la conciliation travail-famille, elles sont très peu utilisées, méconnues, mais aussi il y a une norme sociale, une pression sociale des fois à ne pas les utiliser, et, du côté des agences de placement, de faire connaître les droits des travailleurs et de mettre en place des actions de sensibilisation qui incluent le volet de différentes langues, différents moyens pour rejoindre les travailleurs immigrants.

Merci beaucoup, M. le Président.

Le Président (M. Reid) : Merci, Dre Drouin. Nous allons passer maintenant à la période d'échange avec les membres de la commission. Nous commençons par le côté ministériel. Mme la ministre, à vous la parole.

Mme Vien : Merci beaucoup, M. le Président. Merci, mesdames, de vous être déplacées aujourd'hui. C'est un grand plaisir de vous recevoir. J'aurais des petites questions en rafale.

J'ai lu et je ne suis pas sûre d'avoir tout le temps bien saisi tout le rapport avec la France, là, en termes d'ouvrage à caractère plus dangereux avec, en tout cas, un indice de dangerosité plus important. Est-ce que c'est uniquement pour les travailleurs étrangers? Est-ce que c'est pour les deux types de travailleurs, d'agence et de... Puis c'est quoi, un ouvrage dangereux? Et ce que dit la France exactement, je ne suis pas sûre d'avoir bien saisi.

Mme Raynault (Marie-France) : Alors, en France, les permis pour les agences de temporaires, là, puisqu'on appelle ça comme ça, excluent certains types de travaux. Il est impossible en France, par exemple, que des travailleurs d'agence travaillent dans le nucléaire ou travaillent dans les entreprises qui manipulent de l'amiante.

La raison pour laquelle cette disposition-là a été adoptée en France, et elle l'est dans d'autres pays aussi, mais elle est plus opérationnalisée en France, c'est qu'on a besoin d'avoir une formation particulière pour des tâches particulièrement dangereuses. Ce n'est pas n'importe qui qui, du jour au lendemain, peut s'improviser. Et, deuxièmement, on a besoin d'avoir un suivi médical souvent pour des expositions, par exemple, à la radiation ou, par exemple, à l'amiante. Il y a d'autres cas aussi, là, de métaux lourds où il faut faire des prises de sang, des séances de dépistage régulier pour ces travailleurs-là. Or, nos équipes sur le terrain, et c'est l'expérience de la France aussi, a montré que c'est très difficile de faire un suivi de travailleurs d'agence, puisqu'on les perd souvent au suivi. Donc, ce n'est pas possible de faire les prises de sang, ce n'est pas possible de mesurer la radiation cumulative, de sorte que certains travaux particulièrement dangereux ne doivent être confiés qu'aux employés réguliers de l'entreprise cliente et ne peuvent pas être impartis à des travailleurs d'agence.

Mme Vien : ...dans l'expérience québécoise, est-ce que la Santé publique a effectivement des exemples qui démontrent que des personnes ont effectué des tâches qui, franchement, étaient beaucoup trop...

Mme Raynault (Marie-France) : On nous a rapporté... Dans notre système d'information en santé au travail, il y a beaucoup aussi de notes de nos intervenants sur des... Par exemple, un exemple qui me vient en tête, un de nos médecins en santé au travail arrive dans une entreprise, il y a des produits toxiques qui sont livrés. L'employeur lui dit : Mais je laisse les employés d'agence sortir les produits toxiques du camion parce que c'est trop dangereux. Je ne veux pas exposer mes propres employés.

Alors, on comprend aussi qu'avec notre système d'indemnisation de lésions professionnelles, les employeurs tiennent à avoir un bon dossier d'assurance auprès de la CNESST. Et ça peut être malheureusement un incitatif à déléguer ce genre de tâche à des travailleurs d'agence où, dans le secteur service d'emploi, le taux de cotisation est plus faible que certains secteurs plus à risque.

Mme Vien : Merci beaucoup. Vous nous demandez, si je vous ai bien suivi, d'enlever le mot «sciemment», je ne me souviens pas si c'est l'article 41 ou 42, là, où on met en relation l'entreprise cliente et l'agence de placement. Et on veut s'assurer comme ça qu'effectivement le... Nous, c'est bien beau d'imposer des permis, mais encore faut-il demander aux entreprises clientes de faire affaire avec des agences sérieuses, donc qui ont des permis. D'enlever le «sciemment», ça amène quoi de plus pour vous?

Mme Raynault (Marie-France) : Nous, en fait, on avait des craintes que, pour la CNESST, qui va devoir appliquer les prochains règlements, elle doive faire la preuve que l'entreprise cliente a embauché une agence qui n'avait pas de permis. Alors, c'est pour ça qu'on recommande de rendre public un registre des agences qui ont leur permis, de sorte que ça serait très simple pour les employeurs de vérifier si l'agence avec laquelle ils veulent faire affaire a vraiment son permis. Et ça enlèverait le fardeau à la CNESST de prouver que l'employeur client a fait affaire sciemment avec une entreprise qui n'aurait pas eu son permis.

Mme Vien : C'est sûr que nous, on ne voulait pas pénaliser une entreprise, par exemple, qui, de bonne foi, a fait affaire avec une entreprise pensant que... bon. Mais je comprends votre point de vue et je le trouve très, très, très intéressant. Vous m'amenez sur le terrain du registre, là. Nous, on avait davantage pensé à rendre publique la liste des entreprises parce que... O.K. C'est parce que le mot «registre»... Hein, on a le registre des armes à feu, tu sais. Des registres, c'est souvent lourd, plus contraignant. Ça demande de la gestion, et tout ça. Mais on s'entend que, pour vous, là, ce n'est pas... ce n'est pas un...

• (12 h 30) •

Mme Raynault (Marie-France) : Mais on aimerait qu'il y ait quelques renseignements qui soient présents, là. Notamment, quand on a fait le rapport sur les travailleurs d'agence, on a rencontré à peu près tout ce qui bougeait, là, au Québec, d'associations et d'organismes statistiques pour réussir à avoir des renseignements sur le nombre d'agences, le nombre de travailleurs. Et c'était impossible. Et pour nous, pour effectuer de la surveillance, on sait que, quand c'est des travailleurs d'agence, les durées d'indemnisation sont plus longues en moyenne. Mais on a besoin de beaucoup plus que ça pour pratiquer, la Santé publique. On a besoin de savoir combien il y a de travailleurs d'agence au Québec, combien il y a d'agences et puis quels genres d'assignation sont données. Et c'est pour ça qu'on aimerait qu'il y ait des renseignements minimaux qui soient demandés pour l'obtention du permis et que ces renseignements-là, on puisse travailler avec les nombres qui seraient donnés pour établir des taux. Et nos programmes de prévention seraient établis en conséquence.

Mme Vien : Qu'est-ce qui, selon vous, devrait être impérativement accolé à une délivrance de permis? C'est-à-dire que, qu'est-ce qu'on devrait demander ou exiger aux agences?

Mme Raynault (Marie-France) : En fait, nous, on... c'est basé sur la...

Mme Vien : Vous n'avez pas pensé à ça?

Mme Raynault (Marie-France) : ...sur la convention de l'OIT, là, qui donne une dizaine d'items qui devraient être mentionnés. Moi, je pense qu'il devrait y avoir une espèce de code de bonnes pratiques, hein? C'est comme quand on donne un permis de conduire. Il y a le Code de la route, et puis on s'attend à ce que les gens se conduisent comme ça, puis, à défaut, ils risquent de se faire retirer leur permis ou d'avoir des amendes.

Alors, nous, on pense que les têtes de chapitre qui sont mentionnées là sont des têtes de chapitre importantes. On a vu plusieurs pratiques qui ne nous semblent vraiment pas des bonnes pratiques. Par exemple, et ça a été mentionné par le Conseil du patronat avec raison, les agences de location de personnel sont souvent la première expérience de travail d'un migrant ou d'un réfugié. Il faut qu'il puisse la faire valoir, donc il faut qu'il puisse... qu'il n'y ait pas dans son contrat quelque chose qui l'empêche d'être embauché par l'entreprise cliente après un certain temps. Il ne faut pas qu'il y ait des clauses de non-concurrence pour qu'il ne puisse pas faire une semaine de travail qui soit suffisante. On ne doit pas exiger des mises en disponibilité. On ne doit pas exiger qu'il fournisse ses équipements de protection. C'est comme une espèce de code de bonnes pratiques à suivre, comme on suit le Code de la route quand on a un permis de conduire puis on s'attend à ce qu'on le connaisse.

Mme Vien : Merci, mesdames. Vraiment... en tout cas, moi, ce que je peux vous dire, c'est que j'entends avec beaucoup, beaucoup d'attention ce que vous nous dites. Et le règlement est en élaboration actuellement. La CNESST est au dossier avec les spécialistes au ministère du Travail. Et je peux vous dire qu'un certain nombre de choses que vous avez énumérées là, en ce moment, se retrouveront dans le règlement.

Soyez attentives parce que, quand on va étudier article par article le projet de loi, je vais déposer les modifications souhaitées... en fait, ce que... les intentions, merci, en lien avec un permis pour les agences de recrutement et de placement.

Ça va compléter pour moi. Merci beaucoup, hein, d'être venues nous voir ce matin. Merci.

Le Président (M. Reid) : Merci. Nous allons passer maintenant à l'opposition officielle. M. le député de Beauharnois.

M. Leclair : Merci, M. le Président. Bonjour, mesdames, merci d'être là. Je regarde votre mémoire, mais j'irais sur une question générale, ma première question. Je voudrais que vous me fassiez votre vision, le portrait global de ces dites agences là parce que moi, tout comme le groupe précédent, je leur ai expliqué que, jusqu'à hier, moi, je pensais que les agences de placement, on en avait peut-être une, ou deux, ou trois, là, au Québec, là, que ça faisait... ça tournait les coins rond. Mais, de ce que j'ai entendu hier de plus qu'un groupe, c'est que ça a l'air d'être la cohue quasi généralisée, et il y en a deux, trois qui sont bons. Alors, ça a complètement viré le portrait. J'aimerais avoir votre spectre de ça.

Mme Raynault (Marie-France) : J'aimerais bien vous arriver avec des statistiques, hein? Notre première conclusion du rapport, c'est qu'on manquait beaucoup d'information. Mais, il y a cinq ans, moi, je pensais qu'une agence de placement, ça remplaçait une secrétaire ou une infirmière quand il y avait un congé de maladie, et puis c'est tout. J'ai réalisé dans les trois dernières années, à rencontrer beaucoup de travailleurs et à rencontrer aussi... à discuter beaucoup avec nos intervenants de santé au travail, que la situation, elle a augmenté depuis. C'est un secteur qui est en forte croissance, forte croissance au Canada et, dernièrement, forte croissance au Québec. Il y a des entreprises dans lesquelles on intervient où 80 % des travailleurs sont des travailleurs d'agence. Alors, on n'est pas dans le remplacement temporaire. 80 % sont des travailleurs d'agence. On a même vu des agences où il y avait... qui fournissaient 99 %... en fait, l'entreprise cliente n'avait qu'une secrétaire comme employé permanent, et le reste, c'étaient des travailleurs d'agence.

Alors, c'est un portrait qui est complètement différent, que j'aimerais beaucoup vous chiffrer. C'est pour ça qu'on demande d'avoir plus d'information. Je dois dire qu'on travaille avec l'Institut de la statistique du Québec et Statistique Canada pour réussir à identifier clairement. Et, actuellement, dans les données, on doit se fier à l'enquête que la Commission des normes du travail a faite en 2012. C'est une enquête qui a le mérite d'être la seule actuellement qui donne un portrait, mais qui a présenté plusieurs biais puisque la participation, évidemment, était volontaire, des agences, et on a de bonnes raisons de croire que les agences qui avaient des pratiques déloyales, qui nous ont été d'ailleurs notées par ACSESS, notamment, et par les employeurs... qu'il y avait de la concurrence déloyale dans ce milieu-là.

Le Président (M. Reid) : Merci. On va passer la parole à M. le député de Beauharnois.

M. Leclair : Je vous remercie. Vous me rassurez parce que c'est un peu l'idée que j'ai aussi, moi, depuis hier, là, que, vraiment, on fait face à quelque chose qui fait très, très peur, là, parce que, si je parle de conditions de travail, là, je pense que, depuis hier, là... je reste très craintif.

J'aimerais que vous m'expliquiez, à la page 5 de votre mémoire, vous semblez dire qu'on devrait baliser et enlever les mots «dans le même établissement», parce que j'ai bien compris tantôt votre discussion avec la ministre, vous dites : Bien, après un certain nombre de temps, ça devrait être des travailleurs temporaires, et non qui deviennent permanents. Plusieurs groupes nous ont dit ça depuis le début. Alors, vous, vous venez préciser... enlever le terme «dans le même établissement». Je voudrais vous entendre là-dessus, à l'article 41.2.

Mme Raynault (Marie-France) : En santé et services sociaux, les établissements, c'est extrêmement balisé légalement. C'est en conseils d'administration, etc. En santé au travail, on n'a pas le même portrait. Par exemple, une entreprise, à Montréal, qui fabrique des étuis d'instruments de musique a deux établissements qui sont côte à côte dans le même lieu, un qui s'occupe du revêtement puis l'autre établissement qui s'occupe de l'interne.

Ma crainte, notre crainte qu'on a partagée avec nos intervenants, c'est que le fait d'attribuer la parité de traitement dans un même établissement amène le risque de concentrer les travailleurs d'agence dans cette partie-là, par exemple, une entreprise qui a trois entrepôts à ville Saint-Laurent, à Saint-Léonard ou ailleurs, de mettre les travailleurs d'agence plutôt dans un établissement plutôt que dans les autres, ce qui échapperait, selon le projet de loi, à l'obligation de parité de traitement. Mais, pour nous, non seulement ça fait que la parité de traitement ne serait pas effective pour ces travailleurs-là, mais, de plus, ça concentrerait des travailleurs d'agence, qui sont plus nouveaux, moins formés, dans des établissements précis ou dans des lieux précis. C'est ce qu'on voudrait éviter.

M. Leclair : Puis un petit peu plus haut, au paragraphe 1°, vous souhaitez connaître aussi la manière qu'on va faire des retraits de permis, là, lorsqu'on va mettre une réglementation, là, qu'est-ce qui va être les cadres pour retirer un permis à une agence. Vous semblez avoir une inquiétude là-dedans. Mais, comme la ministre a dit, elle n'a pas encore déposé le détail, donc c'est assez dur à dire, je pense, s'ils s'en aillent dans le champ ou c'est correct. On n'a pas vu le détail. Mais vous nous mettez en garde, de dire : Bien, il faudrait avoir quelque chose, là-dedans, qui va retirer le permis puis que ça soit plausible, dans le fond.

Mme Raynault (Marie-France) : On voudrait des têtes de chapitre explicites pour les règlements, qu'il pourrait y avoir des retraits de permis dans les règlements, mais que ça soit explicité clairement.

M. Leclair : Et quelques représentants de travailleurs pour les agences sont venus, hier, nous expliquer les relations tripartites entre les agences, l'entreprise, les employés, que ça posait un problème d'application à la LSST, à l'AMPT, à l'ANT aussi. Est-ce que vous voyez la même problématique?

• (12 h 40) •

Mme Raynault (Marie-France) : Nous, quand on a fait des rencontres, on a eu des gens qui nous ont dit exactement des choses inverses par rapport à la responsabilité en prévention. Par exemple, des agences nous disaient : Pour nous, c'est clair que c'est l'entreprise cliente qui est en mesure de mettre en place les mesures de prévention, alors qu'il y a de nos employeurs qu'on rencontre sur le terrain qui disent : Bien, écoutez, moi, si j'embauche d'une entreprise cliente, ce n'est pas pour avoir les mêmes contraintes que si j'étais...

Donc, on sait qu'il y a eu de la jurisprudence là-dessus, la Cour suprême a essayé d'établir des tests de critères. Mais, sur le terrain, imaginez, ça, c'est pour les employeurs, imaginez le travailleur migrant qui vient d'arriver, il se fait dire que, non, ce n'est pas la responsabilité d'un, ce n'est pas la responsabilité de l'autre. Alors ça, c'est des choses qui ne sont pas claires puis qui devraient être explicitées. Pour moi, il y a de la place pour des responsabilités partagées entre un et l'autre, mais il faut que ça soit explicité parce que, clairement, ni pour les employeurs actuellement... je peux vous le dire parce qu'ils nous l'ont dit séparément, les agences, les employeurs et les travailleurs ont des perceptions souvent très différentes de qui est responsable de quoi.

M. Leclair : Alors, on ose espérer que l'encadrement et la réglementation de la ministre va venir clarifier ces points-là, parce que je pense que...

Une voix : Deux minutes.

M. Leclair : Il me reste deux minutes? Bien, en ce qui me concerne, ça fait le tour des questions que j'avais. Je vous remercie beaucoup pour votre mémoire, puis on attend la suite des choses. Par contre, je pense que, face aux agences surtout, là, bien entendu, là, je pense qu'il faut vraiment encadrer ça, là, plus sérieusement. Puis je lève mon chapeau à la ministre parce que je n'avais pas vu ça si pire que ça, les agences de placement. Mais, même vous, vous le dites, là, on est en train de prendre une tangente, surtout pour les migrants, là, qui se retrouvent ici avec pratiquement pas de ressources, on les laisse à eux-mêmes vaguer et flotter dans tout ça au risque d'aller travailler puis gagner leur vie. Alors, merci beaucoup de votre passage.

Le Président (M. Reid) : Merci, M. le député de Beauharnois. Je passe maintenant la parole au deuxième groupe d'opposition avec M. le député des Chutes-de-la-Chaudière.

M. Picard : Merci. Merci, mesdames. Mon premier réflexe, c'est dire que vous êtes, le terme anglais, *groundées* sur le terrain. Puis, pour moi, c'est important parce qu'hier, là, on a rencontré des gens qui nous parlaient des sans-papiers, puis, bien, je vais vous dire, j'ai découvert le phénomène des gens qui travaillaient payés au noir, payés en cash, comme on dit tout simplement, là.

Vous autres, j'aimerais avoir votre appréciation de qu'est-ce qu'il se fait actuellement, l'ampleur de ce problème-là actuellement, là, parce que je comprends que vous avez rencontré des travailleurs, des intervenants, là. Pouvez-vous nous faire un portrait de cette situation-là?

Mme Raynault (Marie-France) : Encore ici, là, quantifier les sans-papiers, je peux vous dire qu'à la Direction de santé publique on essaie de faire ça depuis plusieurs années. C'est extrêmement difficile.

Si je compare à la situation que j'ai vécue quand j'ai travaillé en Suisse puis la situation européenne, la situation des sans-papiers à Montréal est beaucoup moins importante en nombre. Il reste que, dernièrement, on a vu une augmentation des... ce que les intervenants nous rapportent — encore ici, là, je ne peux pas vous le quantifier — c'est beaucoup de gens qui passent d'un statut légal à un statut qui devient flottant. C'est-à-dire des gens entrent ici, par exemple, comme travailleurs étrangers temporaires. C'est pour ça qu'on demande, dans le projet de loi n° 76, d'appliquer certaines dispositions, qu'on salue pour les travailleurs étrangers temporaires, aussi aux travailleurs d'agence. Alors, ils perdent... un exemple typique, il y a des gens qui viennent sur un programme de travailleurs étrangers temporaires lié à un seul employeur. Ça se passe mal avec l'employeur, donc ils passent dans une semi-clandestinité en attendant que la situation change pour eux, ou qu'ils fassent une demande, ou qu'ils se fassent expliquer comment les statuts vont se régler. Plusieurs de ces travailleurs-là vont finir par avoir un statut au Canada. Mais il y a beaucoup de zones de flottement entre les statuts. Et ça, on voit ça davantage qu'avant. On le voit moins au Québec que ça ne se voit en Europe et dans plusieurs autres parties du monde, mais c'est un phénomène mondial qui est en augmentation ici comme ailleurs.

M. Picard : O.K. Parce qu'il faut bien comprendre que, si les travailleurs sont payés en argent comptant, c'est qu'il y a de l'argent comptant qui circule dans notre société, là, parce que, normalement, ça ne devrait pas exister. Donc, il y a un marché illicite, là.

Et puis je vais faire le lien avec... vous proposez qu'il y ait un registre des agences. Je pense que c'est une bonne idée, bonne idée pour un travailleur qui cherche un emploi et, comme il y en a partout, là, des agences de placement... Donc, s'il dit : Moi, je n'ai pas... je veux travailler pour une agence ou un employeur, mais là il y aurait au moins registre. Puis il serait administré par qui, là, votre registre? Si vous voulez élaborer sur votre registre, allez-y, oui.

Mme Raynault (Marie-France) : Bien, on pensait, comme la CNESST émettait les permis, elle pourrait tenir le registre. Mais, sur la mécanique de ça, on n'a pas de recommandations particulières, du moment qu'il soit public. Actuellement, vous savez, il y a des agences, puis on a vu ça aux États-Unis dernièrement, il y a des agences qui se sont transformées en application. C'est une application qui te dit où est-ce que tu peux aller travailler. Une enquête du *Toronto Star* a montré que c'était... puis on a vu ça à Montréal aussi, une agence, c'est un numéro de téléphone et un prénom. Ça peut être beaucoup de choses, là, actuellement, une agence, là. On est loin d'un statut officiel. C'est pour ça qu'on trouve que le projet de loi n° 176 est vraiment une avancée. On a appelé notre mémoire *Une avancée essentielle* puis on pense vraiment qu'il y a une avancée à faire là.

M. Picard : O.K. Très intéressant, qu'est-ce que vous venez de dire précisément sur la fameuse application. Je pense qu'il va falloir réfléchir à ça pour voir... pour s'assurer que... parce que, si c'est aux États-Unis, c'est à nos portes, là. Donc, je pense que, comme on disait tout à l'heure, on ne révisé pas la loi à tous les cinq ans, là, il y a un bon délai, là. Même si vous nous dites qu'on devrait, dans cinq ans, venir voir notre application, ça, en tant que parlementaires, on se le donne... en commission parlementaire, on va aller voir si les buts recherchés ont été rencontrés, mais de l'inscrire dans la loi, ce serait encore mieux, là. Je vous remercie beaucoup, mesdames.

Le Président (M. Reid) : Merci, M. le député de Chutes-de-la-Chaudière. Dre Drouin, Dre Raynault, merci beaucoup pour votre contribution à nos travaux.

La commission suspend ses travaux jusqu'à 15 heures.

(Suspension de la séance à 12 h 47)

(Reprise à 15 h 6)

Le Président (M. Reid) : À l'ordre, s'il vous plaît! La Commission de l'économie et du travail reprend ses travaux. Je demande à toutes les personnes 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 travail-famille.

Nous entendrons cet après-midi la Fédération des chambres de commerce du Québec, l'Association des entrepreneurs en construction du Québec et la Centrale des syndicats du Québec.

Alors, je souhaite la bienvenue aux représentants de la Fédération des chambres de commerce du Québec. Et, comme vous connaissez la routine, vous avez une dizaine de minutes pour présenter votre mémoire. Par la suite, nous

aurons un échange avec les membres de la commission. Je vous demanderais de commencer, pour les fins de l'enregistrement, par vous présenter, présenter la personne qui vous accompagne.

Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)

M. Forget (Stéphane) : Merci. Alors, bonjour à tous. Stéphane Forget, P.D.G. de la Fédération des chambres de commerce du Québec. Je suis accompagné de mon collègue Alexandre Gagnon, qui est directeur, Santé et sécurité au travail, main-d'oeuvre, à la fédération.

Les entreprises membres de la fédération et du réseau des chambres de commerce locales emploient un nombre important de travailleurs à travers le Québec. En tant qu'employeurs, ces entreprises possèdent une expérience inégalée des relations de travail, une vaste et profonde connaissance des enjeux et des besoins et pratiquent la conciliation entre leurs enjeux de compétitivité, les obligations personnelles et le travail au quotidien. Et c'est avec eux que nous avons analysé et que nous vous déposons aujourd'hui certains commentaires et recommandations.

Tout d'abord, j'aimerais vous parler du contexte économique. Le marché du travail a beaucoup changé depuis 50 ans au Québec et s'approche du plein emploi. À cet égard, l'année 2017 a marqué un tournant important, alors que plusieurs records ont été fracassés. La pénurie de main-d'oeuvre se généralise et touche maintenant des secteurs soumis aux fluctuations cycliques et saisonnières où une telle situation paraissait impossible encore récemment.

Ce resserrement plus rapide du marché du travail au Québec génère une inflation des salaires et des avantages sociaux plus forte au Québec qu'ailleurs au Canada. De ce fait, la rémunération horaire moyenne relative du Québec est en hausse aussi par rapport au reste du Canada.

Les difficultés de recrutement se concentrent notamment dans les occupations qui exigent un diplôme secondaire ou moins et où le nombre de chercheurs d'emplois par rapport aux postes vacants est le plus faible. Ainsi, l'effet des pénuries sur l'inflation des salaires et des conditions de travail s'exerce fortement auprès des travailleurs non qualifiés. En somme, le marché du travail opère l'ajustement de lui-même, et une intervention réglementaire additionnelle de l'État, de notre point de vue, n'est pas requise. La diminution des Québécois en âge de travailler s'amplifiera pour les 10 prochaines années, contrairement aussi aux autres provinces, notamment l'Ontario.

Pour la FCCQ, les mesures proposées dans le projet de loi semblent aussi et malheureusement aller à l'encontre, dans certains cas, de la volonté d'allègement réglementaire du gouvernement. Dans un contexte où les employeurs doivent de plus en plus rivaliser d'ingéniosité pour se démarquer en raison de la pénurie de main-d'oeuvre, les propositions contenues dans ce projet de loi ajoutent à la pression de nombreux d'entre eux travaillant d'arrache-pied pour attirer des employés et demeurer compétitifs et illustrent bien ce que je qualifie de phénomène de sédimentation.

Les impacts combinés des récentes décisions en regard du salaire minimum, de la bonification du Régime de rentes du Québec et du présent projet de loi augmenteront, selon différentes analyses, d'approximativement 10 milliards de dollars sur cinq ans les coûts de main-d'oeuvre des employeurs québécois. Cela ne tient d'ailleurs pas compte de la pression à la hausse des conditions de travail déjà imposée par la pénurie de main-d'oeuvre.

• (15 h 10) •

Cela nous amène d'ailleurs à questionner les travaux d'analyse d'impact réglementaire effectués, puisque plusieurs données importantes ne semblent pas avoir été prises en compte, notamment l'élargissement de la portée de l'interdiction des disparités de traitement pour les travailleurs d'agence de placement. Les commentaires de certains grands employeurs québécois nous portent d'ailleurs à croire que l'estimation d'entre 600 et 700 millions de dollars par année d'impacts du présent projet de loi est grandement sous-estimée. À notre avis, il est essentiel que vous teniez cela en compte dans la réflexion que vous allez mener au cours des prochaines semaines.

La FCCQ soutient le partage des meilleures pratiques des employeurs en matière de gestion des ressources humaines qui toutes les entreprises adoptent une approche volontaire et économiquement viable qui permet de soutenir la concurrence et de retenir leurs meilleurs atouts, c'est-à-dire les employés.

Des progrès ont été faits au Québec en matière de conciliation travail-famille, il n'y a pas de doute. À titre d'exemple, une enquête réalisée en 2015 par le ministère de la Famille du Québec indique que pas moins de neuf entreprises du secteur privé sur 10 offrent au moins une mesure de conciliation travail-famille.

Centrées dans l'ensemble de nos recommandations dans mon allocution d'ouverture, nous sommes particulièrement préoccupés quant aux propositions entourant l'élargissement d'interprétation des clauses de disparité de traitement et sur les mesures d'encadrement des agences de placement de personnel.

Nous demandons tout d'abord le statu quo concernant les disparités de traitement. Les employeurs québécois, souvent avec l'accord des représentants des employés, ont fait des modifications à leurs régimes sur la base du principe du respect de la promesse faite aux employés embauchés précédemment et qui sont couverts par des régimes à prestations déterminées. Au lieu de mettre fin à ces régimes, ces employeurs ont fait le choix de transformer le type de régime de retraite offert pour les nouveaux employés tout en maintenant la promesse faite aux anciens employés de maintenir le régime offert à leur embauche. C'est une simple question de responsabilité et de respect à l'égard d'un engagement fait aux employés déjà en place.

Les nouveaux employés acceptent un emploi en pleine connaissance de cause des conditions de travail qui leur sont offertes. Il faut le statu quo pour les cas actuels et que cette protection soit pérenne dans le temps et permette la mise en place de régimes équivalents.

Je souligne enfin sur cette question qu'une des recommandations du groupe de travail sur la question des clauses de disparité recommandait de ne pas agir seul, la crainte de nuire ainsi à la compétitivité des entreprises québécoises étant invoquée.

Concernant les agences de placement de personnel, nous supportons tout d'abord toute initiative visant à mieux cibler les entreprises délinquantes qui n'agissent pas dans le respect des lois. Cependant, il ne faut pas généraliser, alors que de nombreuses agences sont de très bons employeurs et sont une excellente façon de faire face aux défis de main-d'oeuvre des entreprises en organisant le partage de travailleurs entre entreprises. Il faut également prendre en compte que tous travailleurs d'agence ne sont pas des travailleurs peu qualifiés. Le travail par impartition est souvent le choix de personnes très qualifiées et souhaitant une plus grande flexibilité d'horaires et de mandats. Certains gagnent davantage, même, que des travailleurs au sein de l'entreprise. Pensons aux secteurs de l'ingénierie, aux technologies de l'information ou autres.

Toujours au chapitre des agences de placement, le présent projet de loi ne considère que le salaire, alors qu'il parle de l'importance pour les travailleurs d'une plus grande conciliation travail-famille. Il importe de regarder l'ensemble des conditions de travail et de la rémunération si l'on veut évaluer la présence ou non d'une iniquité.

Finalement, nous sommes conscients que la législation québécoise sur les normes du travail mérite d'être revue, nous le constatons. Elle mérite d'ailleurs d'être revue dans son ensemble et de mener un exercice permettant de maintenir un juste équilibre entre les impératifs des mutations du marché du travail et la réalité professionnelle, les exigences des employeurs et les attentes des travailleurs ainsi que les droits et devoirs de chacun.

Plusieurs demandes des employeurs faites au cours des dernières années sont toujours sans réponse, et plusieurs articles de la loi méritent, à notre point de vue, d'être revus à la lumière de la nouvelle réalité du marché du travail. Vous trouverez d'ailleurs dans notre mémoire plusieurs recommandations à ce chapitre.

En conclusion, de notre point de vue, il est important de garder à l'esprit qu'il faut continuer d'offrir des conditions de travail justes et raisonnables afin de garder et valoriser la main-d'oeuvre, mais sans empêcher les entreprises d'ici de continuer à se développer, à créer de la richesse et, bien sûr, des emplois. Merci.

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

Mme Vien : Merci beaucoup, messieurs. Bonjour, M. Forget. Bienvenue à la Fédération des chambres de commerce du Québec. De toute évidence, tout ce qui touche les agences, on n'aurait pas dû toucher à ça, c'est ce que je comprends. Est-ce que les permis... est-ce qu'il y a de l'ouverture, de votre côté, là-dessus?

M. Forget (Stéphane) : Bien, tout d'abord, je pense que, pour les entreprises, dans ce secteur-là, qui sont délinquantes, je pense qu'il faut agir, il fallait agir, et ça, c'est une excellente nouvelle. En ce qui a trait aux permis, parce que vous mentionnez les permis, je pense qu'il y a déjà une mesure qui est en place. Ce qu'on demande, c'est d'éviter le dédoublement, hein, ce qui est déjà exigé du côté de Revenu Québec versus ce qui pourrait être exigé du côté notamment de la CNESST. Ça, c'est un élément.

Deuxième élément, c'est en ce qui a trait aux travailleurs étrangers temporaires. Là aussi on a une préoccupation à l'égard du dédoublement entre la responsabilité du gouvernement fédéral et celle que pourrait avoir dorénavant la CNESST.

Donc, en matière d'agences de placement, on pense qu'il y a un encadrement nécessaire, certes. Deuxièmement, je pense qu'il faut reconnaître le rôle, dans l'économie, des agences de placement, particulièrement aujourd'hui. Troisièmement, on veut éviter certains dédoublements, que ce soit eu égard aux permis ou eu égard au travail à faire, notamment avec les travailleurs étrangers temporaires. Je ne sais pas si, Alexandre, j'ai oublié des choses à cet égard-là.

M. Gagnon (Alexandre) : Non, ça fait bien le tour.

Mme Vien : Quand vous parlez des lourdeurs administratives, ce que je comprends de votre propos, de Revenu Québec, vous pensez... je ne sais pas si je le dis comme il faut, c'est le papier de la conformité fiscale? Est-ce que je le dis comme il faut?

M. Gagnon (Alexandre) : C'est l'attestation de conformité, oui.

Mme Vien : L'attestation, oui, c'est ça, O.K. Mais effectivement je pense qu'on va pouvoir, je le dis souvent, être intelligent, là, dans la façon qu'on va réfléchir la chose, parce que le règlement est en train de s'écrire, et je vais déposer mes intentions, à ce niveau-là, quand on va étudier article par article. Mais il est évident qu'on va faire attention, effectivement, pour ne pas qu'il y ait du dédoublement puis des doublons, là, en termes de demandes administratives, là. Ça, c'est clair, mais en termes de nécessité de réguler ce secteur-là, vous êtes d'accord avec ça, M. Forget?

M. Forget (Stéphane) : Oui, on est d'accord avec le fait qu'il faut s'assurer que les agences délinquantes puissent être, bien, surtout décelées et que ces entreprises-là ne puissent pas fonctionner. Cela dit, on veut rappeler que c'est un secteur important, des entreprises qui ont un rôle à jouer très important dans l'économie, auprès de très nombreuses entreprises, puis, à cet égard-là, on pense qu'il faut être prudent en matière de dédoublement. Et deuxièmement aussi, on a des préoccupations à l'égard de ce qu'il y a dans le projet de loi concernant le salaire équivalent avec les employés en entreprise. De notre point de vue, ça va avoir un impact négatif sur de nombreuses entreprises, notamment les plus grandes.

Mme Vien : On n'aurait pas dû faire ça?

M. Forget (Stéphane) : On croit que non, pour deux raisons. La première, c'est que, dans le cas des grandes entreprises, vous allez probablement trouver des échelles salariales puis une capacité assez simple peut-être d'évaluer ce

que ça représente, le salaire équivalent, mais, quand on va changer puis on va aller dans les entreprises plus petites, ça va être un défi très important. Ça, c'est un élément plus technique.

Cela étant dit, on pense que le travail qui sera fait par l'agence de placement ne peut pas non plus être considéré seulement sur la base du salaire d'un employé régulier dans l'organisation. Et là ça va demander des modifications ou, en tout cas, avoir des coûts importants dans de nombreuses entreprises. Alexandre, je ne sais pas si tu veux...

Mme Vien : M. Forget, ce matin, le Conseil du patronat du Québec, si j'ai bien entendu, si j'ai bien compris, nous dit... je n'ai pas le terme, je n'ai pas mes papiers devant moi sur le Conseil du patronat, mais il disait : C'est de l'emploi temporaire, hein? On vient pallier à un besoin défini dans le temps de trois semaines, un mois. Puis, nous, ce n'est pas toujours le son de cloche qu'on a. C'est comme s'il y avait un nouveau modèle d'affaires, là, qui se développait en marge de ce qu'on est habitué de voir des agences de placement. Ça a peut-être une tendance à être plus permanent, là, quand on fait affaire avec des agences, là. Il y a comme un mouvement dans ce sens-là. C'est quelque chose que nous a confirmé la Direction de la santé publique ce matin. Elle nous disait qu'à sa connaissance c'est à peu près 80 % des situations où il y avait de l'emploi permanent, sur une base permanente, des employés des agences. Êtes-vous d'accord avec leurs données? • (15 h 20) •

M. Gagnon (Alexandre) : Bien, on pourrait valider les données. Évidemment, là, je présume qu'ils ont bien fait leur travail d'évaluer, là, on n'a pas ces données-là avec nous. Mais les entreprises qui font affaire avec des agences, elles le font pour plusieurs raisons. Ce n'est pas toujours pour économiser sur les coûts, c'est souvent pour simplifier leur processus de recrutement, leur processus de gestion des ressources humaines. Les entreprises veulent se concentrer sur leurs actifs, sur leur production, sur leurs façons de faire, sur ce qu'ils font bien. Elles n'ont pas toutes l'expertise au niveau de la gestion des employés, au niveau des ressources humaines. Ça peut être un des atouts qu'ils vont aller chercher, et ça, ça peut être à plus long terme, effectivement.

Mais il y a, de l'autre côté, effectivement... Comme vous le dites, ce n'est pas l'ensemble des employeurs qui le font à temps plein et qui le font de façon permanente. Il y en a beaucoup qui le font dans le cadre de mandats. Lorsqu'on parlait qu'il y avait des travailleurs d'agence qui sont des employés plus spécialisés, lorsqu'on fait affaire avec une agence qui fait de l'impartition, notamment au niveau des technologies de l'information, ça peut être pour un mandat de quatre mois, ça peut être pour un mandat d'un an, mais c'est une expertise que l'entreprise ne serait pas capable d'aller chercher en recrutant, mais elle va aller le faire avec une agence de placement, d'impartition, une compagnie qui fait des services professionnels qui s'apparente à une agence de placement quant à l'offre qu'elle fait au niveau des entreprises. Et ça, à ce niveau-là, bien, il faut faire attention de ne pas empêcher ce genre de situation là.

Mme Vien : M. Forget, la Loi sur les normes du travail, elle n'est pas revue souvent, hein? 1979, son adoption, 1990, une première modification contenant plusieurs modifications... première ouverture en 1990, après ça, en 2002, aujourd'hui, en 2018. Moi, je pensais, je pense toujours, que c'est une excellente idée qu'on se soit attardés à cette tâche-là. D'ailleurs, c'était un vœu du premier ministre lors du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre. Êtes-vous d'accord, à la Fédération des chambres de commerce du Québec, que l'on ait ouvert la Loi sur les normes du travail puis qu'on ait procédé à plusieurs changements, à plusieurs améliorations? Il y a toute la question entourant le harcèlement psychologique, il y a... et sexuel, pardon, la reconnaissance des proches aidants. Il y a toute une série de mesures qui sont intéressantes, qui sont très progressistes et qui étaient fortement attendues aussi.

M. Forget (Stéphane) : En fait, comme je l'ai mentionné d'entrée de jeu, on est d'accord, on pense que cette loi-là mérite d'être revue. Cela étant dit, il y a beaucoup d'éléments qu'on pense qui devraient aussi être revus dans le cadre de la loi. Et je dois malheureusement faire le constat, aujourd'hui, qu'il y a plusieurs demandes qui viennent du côté des employeurs qui n'ont pas été retenues dans la révision actuelle. C'est pour ça que nous suggérons qu'on ait une revue beaucoup plus importante de la loi sur les normes.

Vous avez entièrement raison sur les enjeux reliés, par exemple, au harcèlement psychologique, d'intégrer la notion de harcèlement sexuel, c'est très bien, c'est même nécessaire. Quand vous parlez d'un certain nombre de congés, de la nouvelle réalité par rapport aux aidants naturels ou autres, je pense que ça méritait d'être revu. On ne remet pas ça en question d'aucune façon. Même que plusieurs employeurs le font de plus en plus, considérant ce que j'ai mentionné précédemment. Cela dit, on pense qu'il y a un certain nombre d'éléments, du côté des employeurs, qu'on aurait souhaité retrouver.

Mme Vien : L'étalement des heures, par exemple, c'est une mesure qui nous semblait intéressante, qui nous semble toujours intéressante, pour les employeurs, bien entendu, mais aussi pour les employés, là.

M. Forget (Stéphane) : Absolument.

Mme Vien : C'est sûr, de pouvoir étaler ses heures, c'est plaisant aujourd'hui, là, surtout si vous êtes dans une situation — je prends tout le temps le même exemple, mais c'est ça, la réalité — de monoparentalité, une semaine sur deux vous devez vous occuper de vos enfants, c'est plaisant, peut-être, de finir un peu plus tôt, puis tu reprends ces heures-là la semaine suivante, puis c'est d'être accommodant, là. Ça, c'était une demande que vous aviez, ça, l'étalement des heures.

M. Forget (Stéphane) : Dans ce cas-là très particulier, vous avez entièrement raison que c'est un souhait de part et d'autre. Cependant, on proposerait, déjà aujourd'hui, puis vous allez le trouver dans le mémoire, une modification

qui va faire en sorte que ce sera beaucoup plus facile d'application que ce qui est dans le projet de loi actuel. Si vous permettez, je vais laisser mon collègue vous l'expliquer.

M. Gagnon (Alexandre) : En fait, le projet de loi, il fait mention de certaines contraintes à l'étalement des heures de travail. Notamment, on parle d'une entente écrite qui est signée 30 jours avant la première application de cet étalement-là et sur une durée de six mois seulement. À la base, évidemment, lorsqu'on embauche un employé, il n'y a pas nécessairement 30 jours entre le moment où on signe le contrat et où est-ce qu'il va commencer son temps de travail. Donc, est-ce que ça veut dire que, pendant 30 jours, il ne sera pas sous les mêmes critères d'applicabilité que les autres... les mêmes horaires de travail que les autres employés? Évidemment, il y a un enjeu à ce niveau-là. Il faudrait que, du moment qu'il y a une signature, notamment à l'embauche, ça puisse être appliqué immédiatement.

De l'autre côté, il y a également la notion que c'est bon uniquement six mois. Lorsqu'il y a des enjeux au niveau d'une convention collective ou les horaires sont régularisés par les conventions collectives, un contrat comme ça, révisé aux six mois, évidemment, ça sera impossible de se rasseoir, tout le monde, et de resigner chacun des employés pour voir est-ce que cette entente-là tient encore. Et de l'autre côté, avec les travailleurs non syndiqués, l'élaboration des conditions de travail se fait par le contrat de travail. Et les moments où ce contrat de travail là est revu, c'est soit à l'embauche ou à l'évaluation annuelle, généralement. Donc, il faudrait tout au moins que... à la fois, que ça soit dans le cadre de conventions collectives, que ça puisse être appliqué sur une plus longue durée ou tout au moins pour une durée d'un an.

Mme Vien : J'ai vu ça dans votre mémoire, effectivement, que c'est une demande qui est faite.

Je ne me souviens pas si j'ai vu une clause, quelques groupes nous ont fait cette demande-là, puis je trouve ça bien intéressant parce qu'on voit ça de plus en plus aussi, une espèce d'article qui nous dit : Bien, aux cinq ans, révisez donc les éléments que vous avez changés, ceux que vous avez apportés, les nouveautés, etc., aux cinq ans. Je ne me souviens pas si vous en parlez dans votre mémoire. Non? O.K. C'est-u quelque chose qu'il faut...

M. Forget (Stéphane) : Bien, je vous dirais...

Mme Vien : ...qui vous apparaît trop rapide aux cinq ans?

M. Forget (Stéphane) : Bien, je vous dirais, de façon générale, pas de façon spécifique, on pense que les clauses crépusculaires, c'est quelque chose qui mérite d'être dans une loi, dans un projet de loi. D'avoir la capacité de réviser, je pense que, de toute façon, c'est positif. Est-ce que, dans le cas des normes du travail, cinq ans, c'est trop court? Évidemment, le marché du travail évolue rapidement. Est-ce que ça mérite une révision aux cinq ans? Je vous dirais que, compte tenu d'un certain nombre d'autres demandes qu'on aurait aimé trouver dans le projet de loi, peut-être que, dans ce cas-là...

Mme Vien : Ça ferait votre affaire.

M. Forget (Stéphane) : Peut-être que cinq ans, c'est trop dans le cas présent. Mais, plus sérieusement, je pense que, de façon générale, d'avoir la capacité de se poser la question, après un certain nombre d'années, si ce que l'on fait est toujours aussi bon, ça m'apparaît quelque chose de logique.

Mme Vien : En tous les cas, merci beaucoup à vous deux de vous être déplacés aujourd'hui, j'apprécie grandement. Merci.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, Mme la ministre. Et je reconnais maintenant le porte-parole pour l'opposition officielle en matière de travail et député de Beauharnois. M. le député.

M. Leclaire : Merci, Mme la Présidente. Alors, M. Forget, M. Gagnon, bonjour, et bienvenue, et merci de votre mémoire. Bien entendu, nous ne sommes pas à notre première consultation avec différents groupes et ni avec vous, bien entendu, mais j'irais sur des aspects, là, qu'on n'a pas trop, trop eu la chance de discuter avec d'autres groupes.

Donc, je vous apporterais à la page 36 de votre mémoire. Vous parlez de réintégration, là. C'est des cas très spécifiques, mais personne n'en a parlé, puis je voudrais entendre ça un peu. Vous parlez de réintégration. Lorsqu'un cadre a eu un litige pour congédiement, vous dites que ça devrait se limiter à une compensation financière dans le cas d'une vraiment petite entreprise. Alors, j'aimerais vous entendre là-dessus.

M. Forget (Stéphane) : Je vais laisser mon collègue Alexandre...

M. Gagnon (Alexandre) : Oui. Effectivement, normalement, la Loi sur les normes du travail prévoit que la mesure privilégiée lorsqu'il y a un congédiement illégal, c'est au niveau de la réintégration. Lorsqu'on parle d'un employé cadre, notamment dans les petites et les moyennes entreprises, il y a une relation de confiance qui est assez primordiale, évidemment, et qui est fragile entre un cadre et un propriétaire ou un président d'entreprise. Et, évidemment, lorsqu'il y a eu un litige qui a mené à un congédiement qui est considéré illégal, là, c'est difficile de voir comment est-ce que ce travailleur-là ou ce cadre-là pourrait être réintégré, que le lien de confiance puisse être rétabli. Et les tribunaux, ce qu'ils prévoient actuellement, c'est qu'il y a un test à faire pour voir : Est-ce que, vraiment, c'est impossible d'avoir une

réintégration? Évidemment, lorsqu'un employé cadre... nous, on pense qu'à la base ça devrait être considéré que cette possibilité-là est plutôt difficile, il devrait de facto être tout simplement compensé au niveau financier.

M. Leclair : Bien, je comprends ce sens-là, mais je me demande : Est-ce qu'on a affaire à ces dossiers-là très, très fréquemment pour que vous preniez la peine de le mettre dans votre mémoire?

• (15 h 30) •

M. Gagnon (Alexandre) : Bien, comme vous le dites, évidemment, ce n'est pas quelque chose qui se représente souvent. Mais, un peu comme la ministre a dit, on ne revoit pas nécessairement la Loi sur les normes du travail très fréquemment, donc il faut évidemment voir l'ensemble des possibilités, des choses qu'on voudrait voir réviser et le dire immédiatement. Donc, sans que ça soit un des enjeux majeurs de notre mémoire non plus, il faut revoir cette partie-là, parce que parfois ça peut amener des problématiques à certaines entreprises.

M. Leclair : Donc, d'avoir la possibilité... Une réintégration pourrait être possible, mais, dans certains cas ou dans la plupart des cas, un aspect monétaire pourrait aussi être la solution. Vous aimeriez voir ça.

M. Forget (Stéphane) : Je pense... oui, notamment en considération de l'effet sur l'entreprise aussi, là.

M. Leclair : O.K. Je vous garde à la même page pour ne pas qu'on se promène trop, trop. On remonte d'un paragraphe. On parle que la Loi sur les normes du travail a le pouvoir d'aller chercher des sommes dues d'un employeur envers un employé. Vous dites que la Loi sur les normes du travail devrait aussi être capable de faire le contraire lorsqu'un employé doit de l'argent à son employeur. Alors, expliquez-moi quelle situation vous visez par ça.

M. Gagnon (Alexandre) : Bien, parfois, il y a des avances qui peuvent être faites au niveau des vacances. Notamment, au gouvernement parfois, c'est un exemple à utiliser, là, mais ils offrent une année sabbatique, par exemple, où qu'ils accumulent avant et un peu après, et il y a des remboursements comme ça.

Donc, ces avances-là, si jamais l'employé quitte, le seul moyen que l'employeur peut aller récupérer ces sommes, c'est au niveau d'une poursuite au civil. Donc, on ne veut pas ça. Ce n'est pas faciliter, c'est difficile ou ce n'est pas au bénéfice de personne. Mais ce qui est bon pour l'employé devrait être aussi bon au niveau de l'employeur lorsque ces sommes-là sont dues.

M. Leclair : O.K. On parle de sommes qui sont reconnues et dues. Ce n'est pas des arrangements entre personnes, c'est vraiment des sommes reconnues, là, déclarées.

M. Gagnon (Alexandre) : Effectivement.

M. Forget (Stéphane) : Oui, oui, et déjà données à l'employé.

M. Leclair : O.K. Je vous suis. Après ça, je vous amène à la page 28 de votre mémoire, là. Vous nous parlez ici que le contrôle ne devrait pas se faire par les normes du travail. Attendez-moi deux petites secondes, là, je vais me retrouver dans ma paperasse. Vous dites que «relativement aux agences de placement [qu'ils] relèvent davantage [aux applications] de Programme des travailleurs étrangers temporaires [ou] du Programme des travailleurs agricoles saisonniers — la PTAS — et non de la Loi sur les normes du travail». Donc, vous, vous dites que, si on veut encadrer ça, ça ne devrait pas être les normes qui est porteur du dossier.

M. Forget (Stéphane) : En fait, le Programme des travailleurs étrangers temporaires est de juridiction fédérale, géré par le fédéral, et déjà les employeurs québécois, lorsqu'ils décident d'employer un travailleur étranger temporaire, ont des obligations, en vertu du programme, vers le gouvernement fédéral d'informer l'employé du travail qu'il fait, etc., quand il quitte, bon, etc. Il y a plusieurs mesures. Et là ce qu'on vient faire, c'est ajouter à ce que l'employeur doit se conformer au fédéral un deuxième niveau vers le gouvernement du Québec via la Loi sur les normes du travail. Et, de notre point de vue, on ne peut pas... c'est inefficace de faire les deux. Il y a un dédoublement ici. Il faut déterminer lequel des deux.

Imaginez qu'il y a une vérification par la suite. Là, il pourrait y avoir un inspecteur du gouvernement fédéral qui débarque pour évaluer le travail, un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail qui débarque. Donc, il y a plusieurs... il y a du dédoublement qui, de notre point de vue, n'est pas utile.

Il faudrait déterminer... On n'est pas en train de dire que ça doit être que le fédéral qui doit le faire, mais on pense que ça doit l'un ou l'autre et certainement pas les deux. Et actuellement c'est de juridiction fédérale. Alors, il faudrait déterminer comment on souhaiterait que ces choses-là puissent s'appliquer parce que ça risque d'être assez problématique, compliqué pour les employeurs qui ont besoin d'utiliser des travailleurs étrangers temporaires.

M. Leclair : Oui. Je vous suis sur le côté permis de travail temporaire qui serait donné par le fédéral, mais, lorsqu'on parle d'application des normes du travail, et tout, bien, quelque part, le Québec a sa place parce que c'est sa juridiction.

M. Forget (Stéphane) : ...

M. Gagnon (Alexandre) : Non, effectivement. Mais, à ce niveau-là, c'est un employé comme les autres. Il est soumis aux normes du travail comme n'importe quel travailleur au Québec. Pourquoi faisons-nous une différence spécifique au niveau des travailleurs étrangers temporaires pour voir est-ce qu'on respecte les normes par rapport à eux, alors que le projet de loi exige justement un enregistrement auprès de la commission des normes au niveau de sa date d'arrivée, sa date de départ, son type d'emploi, toutes des choses qui sont déjà demandées par le gouvernement fédéral?

M. Forget (Stéphane) : Donc, ce n'est pas aux termes de l'application des normes au Québec, c'est aux termes, comment dirais-je, de la réglementation autour de l'embauche et du travail du travailleur étranger temporaire.

M. Leclair : O.K. Il me...

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

M. Leclair : Il ne me reste pas grand temps. Je vais y aller avec une dernière question. Dans votre mémoire, vous dites que des ententes pour l'étalement des heures se fait déjà dans certaines entreprises. Alors, qu'est-ce que vous nous suggérez de baliser, si vous dites que ça existe déjà puis vous semblez dire qu'on ne prend pas tout à fait le bon chemin dans notre projet de loi? Alors, je voudrais vous entendre là-dessus.

M. Gagnon (Alexandre) : Mais, en fait, il faudrait en premier lieu... effectivement, on a fait des recommandations quant à l'application, là, qui va être difficile, mais également reconnaître ce qui existe déjà dans les conventions collectives où que les deux parties se sont entendues sur la répartition des horaires. Des entreprises qui répartissent déjà une semaine de 42 heures, une semaine de 38, une semaine de 44 puis une semaine de 36, il y en a dans plusieurs domaines actuellement qui le font.

Je comprends... Actuellement, dans la Loi des normes du travail ce qu'on demande, c'est : Il faut demander la permission à la commission de la CNESST. Ce n'est pas toujours fait, il y a une tolérance qui est faite, historique, là, à ce niveau-là. Le projet de loi vient reconnaître une situation qui existe déjà. Donc, on vient baliser quelque chose qui est en place ou qui est déjà appliqué dans certains milieux de travail.

M. Leclair : Peut-être que je me trompe, mais moi, je pense que la vision de la ministre derrière ça, c'est plus de baliser justement ceux qui n'ont pas de convention, qui n'ont pas une entente réelle. On parle de plus petites PME, là. Puis ils ne sont pas tous pas bons, là, bien loin de là, là, mais c'est de baliser et mettre des normes face à ça pour les plus petites. Je suis d'accord avec vous, où est-ce qu'il y a des conventions collectives, c'est déjà assez bien établi.

M. Forget (Stéphane) : Bien, c'est de le reconnaître et de permettre que ça puisse se faire de façon efficace et flexible, effectivement.

M. Leclair : Merci beaucoup, messieurs.

M. Forget (Stéphane) : Plaisir.

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

M. Picard : Merci, Mme la Présidente. Merci, messieurs, d'être là cet après-midi. Dans votre mémoire, vous indiquez... je vais résumer, là. C'est que les modifications proposées, vous n'êtes pas très, très en accord, mais vous dites : On aurait dû prendre le temps peut-être de faire une bonne révision de la loi.

Sans rentrer dans le secret des dieux, entre guillemets, là, vous êtes toujours en contact avec le cabinet de la ministre, puis il y a certainement eu des discussions pour avoir peut-être plus de matière dans la révision ou vous avez appris, là, qu'est-ce qu'il y avait dans le projet de loi lorsqu'il a été déposé, là? Si vous me dites ça, je vais dire : J'ai un petit doute. Mais ce n'est pas grave, là. Mais allez-y, là, j'aimerais... parce que, oui, on dit de revoir plus globalement, mais c'est... plus globalement, là, c'est... il y a deux parties, là. Il y a les employeurs, il y a les employés aussi. Donc, il faut que ça balance, tout ça, là.

M. Forget (Stéphane) : Bien, c'est... justement, dans le contexte puis comme je l'ai mentionné précédemment, il y a un certain nombre de mesures qu'on retrouve dans le projet de loi qui vont de soi. Cela étant dit, il y a beaucoup d'autres demandes provenant des employeurs qui, de notre point de vue, auraient dû aussi s'y retrouver pour appuyer les entreprises dans le contexte de pénurie de main-d'oeuvre que nous connaissons, notamment aujourd'hui, le marché du travail qui est en transformation. Donc, il y a une série de mesures qui, de notre point de vue, auraient dû s'y retrouver.

Et j'ajouterais à ça, puis je vais laisser Alexandre vous donner quelques exemples dans quelques instants, mais il faut ajouter à ça ce que j'appelle toujours le phénomène de sédimentation. C'est que chacune des mesures prises individuellement fait du sens. C'est quand on les accumule une par-dessus l'autre que ça devient un poids extrêmement important sur les épaules des employeurs. Et c'est là, notre préoccupation, parce que les employeurs québécois sont en compétition avec les entreprises ailleurs au Canada et ailleurs dans le monde. Et déjà aujourd'hui nous avons les normes

du travail probablement les plus généreuses au Canada avant même l'adoption du projet de loi dans les prochaines semaines, possiblement. On va ajouter à cela.

Et là, à cela, j'ajoute évidemment les impacts des taxes sur la masse salariale, et autres, et ça commence à faire beaucoup pour des entreprises qui sont en compétition avec d'autres. Et on est toujours préoccupé par cela, préoccupé aussi par les grandes entreprises qui sont souvent des filiales d'entreprises étrangères qui sont en compétition avec d'autres usines dans le monde et puis qui ont des sièges sociaux qui comparent les avantages des uns par rapport aux autres et surtout les coûts d'exploitation. Et c'est toujours dans ce contexte-là qu'on a une préoccupation sur le phénomène de sédimentation, qui finit par être un enjeu majeur.

Alors cela dit, peut-être, tu pourrais ajouter quelques exemples de choses qu'on aurait souhaité se voir retrouver dans le projet de loi, par exemple, ou dans une révision plus générale.

• (15 h 40) •

M. Gagnon (Alexandre) : Donc, notamment, c'est des vieilles recommandations qu'on a faites à quelques occasions, mais notamment au niveau des recours, qui sont multiples dans certaines situations, notamment au niveau du harcèlement. Quelqu'un peut à la fois décider de faire affaire avec un grief, faire appel à la commission, si c'est du harcèlement sexuel, peut faire également à la... ce que je parlais, c'est la commission de la CNESST ou à la Commission des droits de la personne, si c'est du harcèlement sexuel. Donc, il y a une multitude de recours différents. Et il faudrait trouver, baliser que, lorsqu'il y a une convention collective, bien, il faudrait prendre pour acquis qu'il faut passer par le processus de grief afin de désengorger nos tribunaux administratifs.

Au niveau du régime de représentation des salariés, la commission des normes, la CNESST, défend les travailleurs. Puis c'est correct, on défend l'accessibilité à la justice, sauf qu'il faudrait institutionnaliser un tri au niveau de ces demandes-là pour éviter les requêtes frivoles qui peuvent arriver à l'occasion et où l'employeur doit lui-même engager des avocats pour se défendre contre la commission dans des dossiers qui ne devraient pas aller plus loin.

Donc, il y a une panoplie de petites recommandations comme ça, notamment au calcul des vacances lorsqu'il y a des congés de maternité et paternité. Donc, on pourrait vous en parler longtemps.

M. Forget (Stéphane) : Vous allez les retrouver dans notre mémoire.

M. Picard : Bien, votre mémoire, là, disons qu'il est... on voit des similitudes avec celui qu'on a vu ce matin aussi, du Conseil du patronat, là. Je ne sais pas si...

M. Forget (Stéphane) : Bien, ça me rassure, parce qu'on défend les employeurs tout comme eux. Je vous ajouterai qu'on a, le président du CPQ et moi, cosigné des lettres ouvertes sur ces enjeux-là. Donc, c'est évident qu'on a travaillé de pair sur plusieurs des enjeux dont on discute aujourd'hui.

M. Picard : ...pour vous taquiner. On dirait même que c'est le même auteur, des bouts, là. Mais...

M. Forget (Stéphane) : Bien, ça, je peux vous confirmer que ce n'est pas le cas.

M. Picard : O.K. C'est beau. Au niveau de... Dans le mémoire, vous indiquez que la fédération propose que le pouvoir réglementaire relatif aux agences de placement soit délégué à la CNESST. Ce n'est pas ça, habituellement? Parce que, dans l'article de loi, là, nous, on dit que le gouvernement peut, par règlement... lui, il détermine le règlement, mais le pouvoir réglementaire, c'est la CNESST qui l'a ou je suis dans l'erreur?

M. Gagnon (Alexandre) : Le pouvoir d'application de la... règlement, c'est la CNESST. Le pouvoir d'élaboration de la réglementation, c'est le gouvernement.

M. Picard : L'élaboration, elle devrait être où? Au gouvernement?

M. Gagnon (Alexandre) : Non, elle devrait être à la commission, la CNESST.

M. Picard : O.K. C'est beau. Je comprends. Il me reste...

La Présidente (Mme Richard) : Il vous reste 50 secondes.

M. Picard : 50 secondes? Je vais laisser ça à M. Forget. Une phrase très, très lourde dans votre mémoire. Pour les clauses de disparité, vous dites : «...cette éventualité n'est guère porteuse de paix industrielle.» C'est fort comme mots, là.

M. Forget (Stéphane) : Oui, vous avez raison. Les régimes de retraite, comme je l'ai mentionné plus tôt, ont été réfléchis. Il y a des entreprises qui ont pris des décisions d'affaire, dans bien des cas avec les associations d'employés. On a protégé les employés déjà en place, souvent dans des cas de régimes à prestations déterminées, en sachant que, si on ne le faisait pas de cette façon-là, on serait obligé de modifier les régimes pour tous les employés. On a pris des engagements auprès de ces employés-là. Si on ne respecte pas le statu quo dans les cas présents et si on ne protège pas pour l'avenir les situations qui ont été signées ou qui sont actuellement signées, on va se retrouver dans des situations où, lors des prochaines négociations...

La Présidente (Mme Richard) : Merci beaucoup.

M. Forget (Stéphane) : ...on pourrait avoir des conflits de travail...

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

(Suspension de la séance à 15 h 44)

(Reprise à 15 h 46)

La Présidente (Mme Richard) : ...l'Assemblée nationale. Donc, nous recevons la centrale syndicale du Québec...

Une voix : ...

La Présidente (Mme Richard) : Non, excusez-moi, non, je me suis trompée, c'est moi, c'est mon erreur.

Des voix : ...

La Présidente (Mme Richard) : Je ne pense pas du tout, là. Je viens de commettre un impair, désolée. C'est l'Association des entrepreneurs en construction du Québec.

Bonjour, bienvenue à l'Assemblée nationale. M. Joncas, je pense que c'est vous qui allez prendre la parole. Peut-être nous présenter les personnes qui vous accompagnent, et vous avez un temps de 10 minutes pour nous faire votre exposé. Par la suite suivra un échange avec les parlementaires.

Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)

M. Joncas (Marc) : Oui, merci. Bonjour à tous. Mon nom est Marc Joncas. Je suis président du comité exécutif et du conseil d'administration de l'AECQ, comme vous disiez, l'Association des entrepreneurs en construction du Québec. Je suis aussi employeur dans le secteur du génie civil.

J'ai à ma droite, ici, Mme Nicole Robichaud, directrice des relations de travail de l'APCHQ, j'ai à ma gauche, complètement à ma gauche, M. Jean St-Onge, directeur des relations de travail de l'ACQ et administrateur à l'AECQ également, et ici, à ma gauche immédiate, M. Dominic Robert, directeur général de l'AECQ.

Rapidement, l'Association des entrepreneurs en construction du Québec, l'AECQ, regroupe la totalité des employeurs de la construction de la province de Québec assujettis à la Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, qui est la loi R-20. L'AECQ, dont le conseil d'administration est formé de représentants désignés par les associations d'entrepreneurs, soit l'Association de la construction du Québec, l'ACQ, l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec, l'ACRGTO, l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec, l'APCHQ, la Corporation des maîtres électriciens du Québec et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec...

Conformément aux changements apportés à la loi n° 46 en 1995, l'AECQ a notamment le mandat de négocier les clauses communes aux quatre conventions collectives sectorielles. De par sa composition, le conseil d'administration de l'AECQ constitue l'unique forum où toutes les associations patronales, dans la loi R-20, peuvent échanger et développer des orientations et des positions communes dans le meilleur intérêt du patronat de la construction. Je vais passer la parole à notre directeur général, M. Dominic Robert.

La Présidente (Mme Richard) : M. Robert.
• (15 h 50) •

M. Robert (Dominic) : Mme la Présidente, Mme la ministre, bonjour. Merci, tout le monde. D'abord, on vous remercie de nous entendre cet après-midi. C'est vraiment très apprécié.

Habituellement, on ne reçoit pas avec le même degré d'appréhension les modifications à la Loi sur les normes du travail que les modifications à la loi R-20. Comme vous le savez, l'industrie de la construction, on a un régime particulier de relations de travail, et je pense que c'est une loi qui est spécifique, la loi R-20, et il y a une raison à ça, c'est qu'on a des réalités spécifiques dans l'industrie de la construction. Et je pense qu'aujourd'hui on va vous donner quelques exemples qui font en sorte que ça illustre bien ce pourquoi on a une loi particulière, dans l'industrie de la construction, pour répondre à des réalités particulières.

Donc, en ce qui concerne le projet de loi n° 176, bien, généralement, on est en accord avec le projet de loi n° 176, même s'il y a très, très peu d'articles qui touchent — et je vais vous expliquer comment, là — notre industrie, je parle de l'industrie assujettie à la loi R-20. Et on s'est concentrés, effectivement, dans notre étude du projet de loi, sur les modifications qui touchent les salariés et les employeurs qui sont assujettis à la loi R-20, à la loi sur les relations de travail dans l'industrie.

Donc, on est d'accord avec ce qui est proposé par le projet de loi n° 176 sur la modification de la définition au harcèlement psychologique; ça s'applique à nous. On est d'accord avec l'obligation qui est faite aux employeurs d'adopter

une politique de prévention du harcèlement sur les chantiers, bon, et ainsi de suite, pas de problème avec ça. Cependant, le projet de loi n° 176 a pour effet d'accorder deux journées supplémentaires rémunérées reliées à la garde, à la santé et à l'éducation des enfants. Et cette demande, on va vous expliquer pourquoi, évidemment, là, mais on demande que cette modification ne soit pas applicable aux salariés et aux employeurs qui sont assujettis aux dispositions de la loi R-20.

Maintenant, il faut comprendre que, bon, je fais une petite explication rapide, là, l'application de la Loi sur les normes du travail aux salariés et employeurs de la loi R-20, en principe, ça ne s'applique pas, mais qu'il y a des dispositions, par exception et de façon complémentaire, qui viennent s'appliquer. C'est prévu à la loi sur les normes. Et, bon, il y a des exceptions qui sont prévues vraiment à l'article 3 de la loi sur les normes. On est touchés à peu près pour une douzaine d'articles. En fait, c'est l'hypothèse que je fais, c'est que, dans sa grande sagesse, le législateur a considéré que c'était peut-être, compte tenu de certaines réalités de notre industrie, notamment le fait que les projets sont limités dans le temps, notamment le fait que les projets peuvent être situés dans différentes régions, donc on n'est pas dans un contexte d'établissement, et aussi le fait qu'il y a une succession d'employeurs pour les salariés durant la même année, parfois même durant le même mois, il peut y avoir une succession d'employeurs... Donc, la réalité qui est couverte par la Loi sur les normes du travail n'est pas tout à fait... s'harmonise très, très mal avec nos réalités à nous, bon. Et, dans le projet de loi n° 176, bien, il y a évidemment des articles, qui sont particulièrement les articles qui touchent des congés dans certaines situations spéciales, les articles qui touchent aux congés qui sont reliés à la naissance, au décès et au mariage. Ça, ça touche l'industrie de la construction.

Bon, maintenant, pourquoi nous, on vient ici puis on vous demande, dans le fond, de faire en sorte que les dispositions sur les deux jours supplémentaires rémunérés ne s'appliquent pas à l'industrie de construction? Bien, d'abord, je vous dirais que le premier motif, c'est relié à, je vous dirais, la théorie de la négociation collective. Moi, je l'ai appelée comme ça, là. Dans le fond, c'est qu'on vient de terminer un processus de négociation dans l'industrie de la construction. Vous le savez, tout le plaisir, Mme la ministre, qu'on peut avoir à faire la négociation, à être impliqué dans la négociation dans l'industrie de la construction. Puis on vient d'arriver à la fin du processus. Et puis je dirais que, moi, comme praticien des relations de travail, l'encre n'est toujours pas sèche sur les conventions, on n'a toujours pas publié, imprimé les conventions collectives, mais de voir une intervention législative qui accorde deux journées de congé supplémentaires, ça défait un petit peu l'équilibre qu'on a atteint. Tu sais, il faut comprendre que... Puis je l'assimile un peu aussi à une augmentation salariale parce que, dans le fond, deux journées rémunérées supplémentaires, bien, c'est équivalent un peu à une augmentation salariale.

Donc, ceci étant dit, ça s'insère ou ça vient s'intégrer un peu dans le... défaire un peu l'équilibre qu'on a atteint, parce qu'il faut comprendre que, chaque fois qu'on a une entente de principe dans le cadre d'une négociation collective, à chaque fois qu'on signe une convention collective, bien, ça veut dire que la partie patronale puis la partie syndicale, on a atteint un équilibre qui nous convient, puis qu'on est prêts à avancer, donc, avec les conditions de travail qu'on s'est données, et que, bon, effectivement, une convention collective, c'est un tout, et particulièrement pour les clauses monétaires. C'est particulièrement difficile de trouver l'équilibre dans les clauses monétaires. Et moi, les vacances payées, bien, j'associe ça à des clauses monétaires.

Maintenant, ce qu'il est important aussi de voir, c'est que, dans l'industrie de la construction, je vais vous parler un petit peu des conventions collectives, je vous disais qu'on avait des réalités particulières. Puis ce qu'on a adopté comme mécanique dans l'industrie pour, dans le fond, prendre en compte ces réalités-là, bien, c'est les vacances de la construction. Vous connaissez un peu le concept. C'est-à-dire que les congés, les congés annuels, les congés fériés, bien, c'est payé par un pourcentage. À chaque semaine, le salarié reçoit un pourcentage qui est envoyé à la Commission de la construction, donc à un organisme central qui ensuite redistribue les sommes. Bien, dans le fond, c'est pour tenir compte que le salarié peut travailler pour plusieurs employeurs durant la même année, et donc, effectivement, bien, son argent transite par la Commission de la construction, et il reçoit ensuite les montants. Il faut comprendre que... Puis cette mécanique-là, bien, elle a été convenue avec la partie syndicale. Elle a été convenue dans le cadre de la négociation collective.

En 2007, on avait un pourcentage de vacances puis de jours de congé fériés qui était de 11,5 %. On l'a augmenté à 13 %. Actuellement, il est à 13 %. Pourquoi? Bien, justement pour accorder 1,5 % ou l'équivalent, à peu près, de trois jours, 3,75 jours d'absence à un salarié durant une année. Autrement dit, ça veut dire que le salarié peut s'absenter actuellement, dans l'industrie de la construction, trois jours, puis ces trois journées-là, bien, elles vont être rémunérées via l'indemnité de vacances puis pour congés fériés. Donc, c'est une mécanique qui existe déjà.

Il faut comprendre aussi que la convention, c'est un tout. Dans l'industrie de la construction, il y a deux congés fériés de plus que dans la Loi sur les normes du travail. Les congés qui sont déjà prévus ou les journées rémunérées qui sont déjà prévues dans les cas de congés particuliers que je vous ai parlés tantôt, naissance, décès et mariage, dans le cadre de la négociation collective avec la partie syndicale, on a bonifié les dispositions de la loi sur les normes, qui sont à la Loi sur les normes du travail. Je vous donne un exemple. Dans certains cas particuliers, il y aura le remboursement de frais de déplacement pour un salarié, donc, qui a à se rendre suite à un décès. Donc, on a quand même réussi, ce que je veux vous dire, dans le fond, c'est qu'on a quand même réussi, dans le cadre des conventions collectives, à se donner des règles, avec la partie syndicale, qui correspondent à nos réalités.

Vient s'ajouter à ça... depuis 2013, les parties ont négocié des dispositions qui visent, dans le fond, à favoriser la conciliation famille-travail. Dans chacune des conventions maintenant, il y a une disposition qui permet... donc qui vient ajouter à la souplesse qu'on avait déjà via le pourcentage d'indemnité pour les congés fériés, ça vient ajouter une certaine flexibilité qui permet au salarié qui a des obligations reliées à la garde d'un enfant de commencer plus tard puis finir plus tard, dans le fond, sous certaines conditions.

Puis ce pour quoi, dans le fond, on est en désaccord ou qu'on demande d'être exclus des dispositions concernant les deux journées supplémentaires, je termine là-dessus, et c'est les éléments les plus importants, c'est les aspects pratiques.

Comment un employeur va savoir que les deux journées ont déjà été prises chez un employeur précédent dans l'industrie de la construction? C'est à peu près... C'est impossible. Il y a des chantiers qui durent, particulièrement dans le domaine des travaux publics, des chantiers peuvent... ce n'est pas rare d'avoir des chantiers qui durent plus que trois mois. Un salarié qui a déjà pris les deux congés dans les trois premiers mois de l'année va potentiellement les demander à un employeur pour les trois derniers mois de l'année. Comment l'employeur n° 2 peut savoir que l'employeur n° 1 les a déjà accordés? À mon humble avis, ça pose un problème pratique fondamental.

Autre problème, c'est qu'il existe dans... tantôt, je vous disais que les projets ont une certaine durée dans l'industrie de la construction. Il y a quelque chose, dans le fond, qui s'appelle la démobilisation d'un chantier. Ça, ça veut dire que, sur des chantiers qui durent longtemps ou qui peuvent durer plus que trois mois, particulièrement encore dans les travaux publics ou sur certains projets industriels notamment, bien, vous avez ce qu'on appelle la mobilisation-démobilisation, c'est-à-dire que la main-d'œuvre rentre tranquillement pas vite, les corps de métier rentrent les uns après les autres, on atteint un niveau de travailleurs sur le chantier qui est assez élevé puis ensuite, tranquillement pas vite, on diminue au fur et à mesure de l'avancement des travaux. Donc, je me dis qu'il y aurait peut-être une tentation pour certains salariés qui sont en fin de travaux sur un chantier, qui voient le chantier se terminer, et puis, forcément, bien, évidemment, en phase de démobilisation et de parachèvement des travaux, bien, il y a toujours des mises à pied, il y a toujours des déplacements. Bien, évidemment, le salarié qui a deux jours de congé va peut-être être tenté de les prendre en fin de chantier, ce qui peut occasionner évidemment des coûts quand même importants puis débalancer aussi la force de travail qui est sur le chantier, tu sais. Quand tu sais que tu vas être mis à pied un vendredi puis que tu as deux congés peut-être potentiels à prendre, c'est peut-être tentant de les prendre avant d'être mis à pied.

Alors, il y a des problèmes pratiques réels qui sont associés à ça. Donc, c'est ça, ça explique pourquoi, dans le fond, on demande, comme d'autres dispositions à... ce n'est pas une mécanique qui n'existe pas, c'est que cette disposition-là fasse partie des dispositions qui ne s'appliquent pas à l'industrie de la construction, ce qui est déjà prévu à la Loi sur les normes.

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Nous allons débiter les échanges. Je veux juste vous mentionner qu'on... vous avez quand même pris un peu plus de temps. Donc, c'est du temps emprunté sur le gouvernement. Mme la ministre est toujours consentante. C'est juste pour les personnes qui nous écoutent, juste pour dire que...

Une voix : ...

La Présidente (Mme Richard) : Avec consentement, vous savez, on peut tout faire ici.
• (16 heures) •

Mme Vien : Bien, non. Non, mais on s'est donné la consigne, Mme la Présidente et moi, que, s'il y avait besoin d'un peu plus de temps, que c'était sur le temps ministériel.

Merci d'être là, c'est très apprécié. Vous êtes assez clairs dans vos propos, là. Ce ne sera pas très long de mon côté, mais j'ai quand même deux petites questions. La première : Comment ça fonctionne, là? J'ai bien compris, là, que vous avez, de votre côté... Si j'ai bien compris, c'est que vous avez un fonds qui est alimenté, qui paie justement des congés pour maladie, pour absences, pour familles, etc. C'est bien ça, oui?

M. Robert (Dominic) : Dans le 13 %, il y a 11,5 % qui est là pour payer, dans le fond, les congés, les vacances, les vacances annuelles, les congés fériés, et il y a 1,5 %, dans ça, qui est pour compenser, dans le fond, 3,75 jours de maladie ou d'absence.

Mme Vien : Donc, qui sont rémunérés.

M. Robert (Dominic) : Ils sont rémunérés.

Mme Vien : Nous, on en demande deux. Si je comprends bien, c'est que vous allez déjà au-delà de ce qu'on demande.

M. Robert (Dominic) : On va déjà au-delà à certains égards, notamment celui-là, puis on va au-delà, dans la Loi sur les normes, de ce qui est prévu pour certains types d'absence, oui.

Mme Vien : Et à qui se fait la demande à ce moment-là? Parce que vous disiez tantôt... C'est vrai que c'est ça qui est atypique, hein, au niveau du secteur de la construction, c'est qu'un travailleur de la construction ou une travailleuse de la construction peut avoir plusieurs employeurs. Et vous disiez tantôt : Nous, on fait comment pour savoir si, effectivement... on pense que la très grande majorité des gens sont bien corrects, là, mais quelqu'un, là, ou une quelqu'une qui voudrait faire trois ou quatre jours... en tout cas, plus que ce que vous leur permettez. Je pensais que la demande se faisait à la CCQ et que la CCQ était capable de suivre, là, une espèce de traçabilité de l'employé qui fait des demandes de congé. Est-ce que je ne comprends pas la mécanique?

M. Robert (Dominic) : Bien, en fait, il y a un enjeu, dans ça, de protection des renseignements personnels.

Mme Vien : La personne fait la demande à qui pour être payée pour un congé pour maladie?

M. Robert (Dominic) : Bien, elle ne fait aucune demande. Elle reçoit un chèque avant les vacances.

Mme Vien : Puis la partie dont vous parliez tantôt pour des congés de maladie, tout ça, on lui paie automatiquement?

M. Robert (Dominic) : Exact.

Mme Vien : O.K. Donc, elle n'a pas à s'absenter du travail pour maladie.

M. Robert (Dominic) : Exact. Elles sont payées, même si elles ne sont pas prises.

Mme Vien : Merci. Bien, parfait, merci beaucoup. Vous avez été suffisamment clair dans vos propos. Merci beaucoup de vous être présentés cet après-midi. Merci.

La Présidente (Mme Richard) : Merci. Et je reconnais maintenant le porte-parole en matière de travail pour l'opposition officielle. M. le député de Beauharnois.

M. Leclair : Merci, Mme la Présidente. Merci beaucoup de votre passage. Vous me faites poser plein de questions. Votre mémoire a le mérite d'être clair, mais vous parlez effectivement du métier de la construction, mais je me demande aussi comment on va faire avec la personne qui n'est pas dans le domaine de la construction, qui dit : Moi, je travaille trois mois, pour prendre un exemple, au Metro, je prends mes deux journées, puis je m'en vais travailler au Provi-Soir un autre trois mois dans l'année, je prends deux journées, puis je me retrouve à la patate du coin, puis je prends un autre deux journées. Ce n'est pas évident. Dans le milieu de la construction, vous, c'est plus clair qu'à 80 % de vos travailleurs ou des entrepreneurs c'est par contrats autres que des gros, gros contrats. Donc, ça crée une problématique, mais ça nous fait poser la question de... pas obligé d'être dans le métier de la construction pour avoir trois jobs dans une année. Donc, qui va comptabiliser ça? Comment qu'on va faire ce compte-là?

Vos questionnements que vous avez face à la loi R-20, je crois qu'elle s'applique un peu plus large que ça puis je me pose vraiment la question. Puis c'est très clair, ce que vous dites, puis je pense qu'il faut trouver une solution. Puis qui est-ce qui va le gérer? Comment que ça va être géré? En tout cas, moi, je n'ai pas la réponse à ça. On regardera, dans l'article par article, là, comment est-ce qu'on encadre ça.

Mais je vous apporterais sur une autre question qu'un groupe d'avant avait mise dans son mémoire, qui représentait des patrons, puis je n'ai pas eu le temps, j'ai manqué de temps. Je voudrais vous la poser à vous, la question, parce que vous représentez quand même les entrepreneurs dans le milieu de la construction. Lorsqu'on parle de harcèlement, on dit qu'il va y avoir une politique de plainte, et tout, alors... puis, dans leur mémoire, eux, nous disaient : Bien, pour une plus grande entreprise, c'est un demi-mal, ils ont le staff, ils ont tout pour mettre en branle tous ces systèmes-là. Mais un plus petit entrepreneur qui, lui, a deux, trois employés, lui, ce fardeau-là, pas qu'il est contre le harcèlement ou qu'il ne veut pas l'appliquer, mais le fardeau administratif de tout ça risque, pour lui, de voir ça comme une immense montagne.

Alors, j'aimerais vous entendre là-dessus. Quels sont vos souhaits, là? Je sais que, tantôt, vous disiez : Il n'y a pas de problème avec ça, le harcèlement, sauf que moi, je parle beaucoup plus du côté administratif de la chose.

M. Robert (Dominic) : Juste pour revenir... je ne sais pas si vous m'aviez vraiment posé une question sur votre première intervention, mais je ferais juste la distinction que, pour la fille du Metro, là, puis tout ça, c'est vraiment des exceptions, alors que, pour nous, c'est pas mal le principe, on s'entend?

M. Leclair : Je suis d'accord. Je suis d'accord avec vous.

M. Robert (Dominic) : O.K. Je vous dirais que c'est... encore une fois, la beauté de l'industrie de la construction, c'est qu'on s'est donné des outils pour vivre nos réalités, et, dans chacune des associations sectorielles, il y a déjà beaucoup de travail qui a été fait pour fournir aux entrepreneurs des modèles de politiques. Et, là-dessus, je dirais peut-être... je demanderais peut-être à Nicole de poursuivre, là, mais il y a vraiment un travail qui est fait. Pour vous donner une image très, très, très facile à comprendre, là, c'est que, dans le fond, les associations sectorielles d'employeurs, elles agissent un peu comme département des ressources humaines pour les entreprises de peu... pour les petites entreprises.

Mme Robichaud (Nicole) : Nous, ça fait déjà depuis novembre 2017 qu'on a mis sur notre site Internet un modèle de politique sur le harcèlement, que les employeurs peuvent télécharger puis personnaliser. Donc, ça fait déjà un petit moment, là, que... Puis je pense que...

M. St-Onge (Jean) : Peut-être aussi rajouter, effectivement, on se souvient que, fin 2017, la Commission de la construction du Québec avait aussi lancé une ligne au niveau du harcèlement. Et effectivement toutes les associations patronales aussi avaient suivi le même mouvement. On a des lignes aussi puis on a un support qu'on accorde aux entrepreneurs au niveau de l'accompagnement, de comment mettre en place une politique ou une procédure à ce niveau-là.

M. Leclair : Bon, vous me rassurez dans le sens que la Commission sur les normes du travail peut quand même, elle aussi, offrir un modèle aux gens, aux entrepreneurs, puis dire : Voici un modèle de base, on n'alourdira pas le système.

Alors, je pense que votre mémoire a le mérite d'être clair puis je pense qu'on a fait le tour de ce que vous aviez comme inquiétudes. Mais vous m'avez fait porter questionnement à savoir, même pas juste dans votre milieu, comment exactement on va s'assurer, lors de l'article par article, que ça soit justement applicable, parce que vous disiez... tantôt, vous disiez très bien, là, si vous restez, vous, dans votre «core business», bien, le côté pratique de tout ça, là, il n'est pas vraiment applicable. Donc, on va s'assurer de voir, là, quelle tangente ça va prendre. Merci d'avoir passé nous voir.

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

M. Picard : Merci. Merci, messieurs dames, d'être là. Oui, votre mémoire est très, très clair, là. Donc, pour moi, j'ai eu les explications, là. Je vais embarquer sur d'autres sujets.

Tantôt, vous avez indiqué que, dans la conciliation travail-famille, là, les gens pouvaient commencer plus tard, finir plus tard. Il y a quelques années, lorsque ça s'était débattu, là, on avait rencontré des gens qui nous disaient : Ça va être difficilement applicable, parce qu'un chantier de construction, c'est une équipe qui travaille, là. Mais je voudrais savoir comment ça se passe actuellement. Est-ce que pas mal tous les chantiers... lorsque quelqu'un dit : Bien, moi, il faudrait que je parte plus tôt, puis je vais reprendre mon temps, est-ce que ça fonctionne?

M. Joncas (Marc) : Bien, moi, je peux donner un exemple concret : sur les routes, les équipes de pose d'enrobé, d'asphalte, c'est des équipes de 10 personnes, puis nous, on a des métiers très spécifiques, opérateurs de... finisseur, opérateur de rouleau. Donc, on ne peut pas échanger, on ne peut pas juste prendre une personne puis la changer d'endroit. Donc, mettons que j'ai... en général, on a un finisseur, puis ce finisseur-là décide ou il y a quelque chose à la maison, qu'il doit rentrer plus tard, bien, c'est toute l'équipe qui en paie le prix parce qu'on ne peut pas démarrer le chantier. Ça fait que, tu sais, on vit présentement des situations comme ça. Il y a beaucoup de familles monoparentales, on les gère, mais c'est des cas particuliers.

M. Picard : Donc, qu'est-ce que je comprends, c'est que c'est faisable lorsqu'il y a plus qu'une personne pour faire le travail, donc, et là tu vas remplacer, là. Dans votre exemple, il y a une personne, dans le groupe, qui peut faire ça, donc je comprends que c'est... O.K., donc, ça confirme que... Dans le temps, c'est la crainte qui avait été exprimée.

Autre question, puis ça, c'est pour le bénéfice des gens qui nous écoutent, tantôt, vous avez indiqué, là, qu'il y avait des articles, dans R-20, qui sont... des articles la loi sur les normes qui sont repris dans R-20. Les avez-vous? Les savez-vous, comme ça?

• (16 h 10) •

M. Robert (Dominic) : Bien, ce n'est pas le... c'est l'article 3 de la loi sur les normes. Les articles de la loi sur les normes qui s'appliquent aux salariés de la construction, c'est 79.1, 79.7 à 79.16, donc les dispositions sur les deux congés sont incluses dans les 79.7 à 79.16, et 81.1 à 81.20. Donc, ça n'en fait pas beaucoup, là, sur les 100 quelques articles de la Loi sur les normes.

M. Picard : O.K.

M. Robert (Dominic) : Oui. Puis peut-être ajouter sur la question que vous avez posée à Marc, c'est que, dans le fond, bien que ça soit parfois difficile à appliquer, on a quand même convenu avec la partie syndicale d'intégrer ces dispositions-là dans la convention collective, mais ça a été fait évidemment dans un contexte de négociations où il y a eu contrepartie. Donc, on est capables, avec la partie syndicale, de négocier certains types de flexibilité, même si, parfois, ça peut être difficilement applicable, mais dans le cadre de la négociation.

M. Picard : O.K. Merci.

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

(Suspension de la séance à 16 h 11)

(Reprise à 16 h 14)

La Présidente (Mme Richard) : Donc, nous recevons maintenant la Centrale des syndicats du Québec. Bonjour, mesdames monsieur. Bienvenue à l'Assemblée nationale. Vous avez un temps maximum de 10 minutes, mais des fois on déborde un petit peu, avec le consentement, vous savez qu'on peut tout faire, pour nous faire part de votre exposé. Par la suite suivra un échange avec les parlementaires.

Mme Chabot, je présume que c'est vous qui allez prendre la parole. Vous êtes une habituée des commissions parlementaires. Peut-être juste nous présenter les personnes qui vous accompagnent. Encore une fois, bienvenue à l'Assemblée nationale.

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Mme Chabot (Louise) : Merci. Bonjour, tout le monde. Merci de l'invitation, de nous accueillir. À ma droite, M. Jean-François Piché, qui est conseiller sur les questions, entre autres, de relations du travail. À ma gauche, Nathalie Léger, avocate au sein du contentieux de la CSQ.

Mme la Présidente, Mme la ministre, Mmes, MM. les parlementaires, bien, oui, écoutez, ça nous fait extrêmement plaisir d'être ici parce que je ne vous cacherai pas, puis je ne pense pas d'apprendre rien à personne, que, pour notre organisation, c'est un projet de loi très attendu. Déjà, lors du Rendez-vous national de la main-d'oeuvre, on a évoqué cette possibilité de modifier la loi sur les normes en vue de la moderniser, je dirais, à l'air de notre époque. D'ailleurs, le titre n'est pas par hasard, *Aller plus loin* pour moderniser la loi qui tient compte des nouvelles réalités du travail. Ça fait 15 ans que la loi des normes n'a pas été révisée. Puis, au moment où elle avait été faite, on était encore dans un type d'emploi qui était plutôt typique, alors qu'on sait maintenant que la réalité du travail... de plus en plus d'emplois atypiques. D'ailleurs, les dernières statistiques, tant chez les femmes que chez les hommes, c'est à plus de 30 % qu'on parle d'emplois atypiques.

On dit aller plus loin, mais on va quand même dire qu'on va saluer... il y a des avancées dans ce projet de loi là : l'augmentation du nombre de semaines d'absence autorisée lorsqu'il y a des responsabilités qui impliquent les responsabilités familiales, l'ajout de journées rémunérées en cas de maladie, l'élargissement de la définition de «parent» pour les congés de raison familiale ou parentale, la réduction du nombre d'heures supplémentaires que l'employeur peut imposer, on passe de quatre à deux, l'instauration de l'égalité de salaire entre les personnes salariées embauchées par les agences de placement de personnel et les salariés de l'entreprise puis les obligations faites aux agences de placement de détenir un permis d'exploitation.

Mais notre première analyse, c'est qu'on semble s'être avancé, mais s'être arrêté en chemin. C'est pour ça qu'on dit qu'on s'est arrêté à mi-parcours, parce qu'on a aussi entendu très clairement par la ministre, par le titre du projet de loi aussi et même par le premier ministre que c'était une loi voulant favoriser la conciliation famille-travail-études, et nous en sommes. La conciliation famille-travail-études aujourd'hui, c'est une réalité qui est importante pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs puis c'est une réalité du monde du travail qu'il faut être capable de répondre parce que, s'il y a une valeur forte encore, même chez les nouveaux travailleuses et travailleurs, c'est bien celle de la conciliation famille-travail. Puis ça, à notre avis, on aurait pu aller beaucoup plus loin, avec un peu plus d'audace, puis on aurait eu la capacité d'être beaucoup plus progressiste sur ces questions-là.

Ça fait qu'avant de vous dire... je pense que l'essentiel des modifications qu'on veut vous présenter à ce chapitre et quelque chose que j'ai oublié bien clairement, c'est qu'on a aussi... on tient aussi à vous réitérer, puis ça, c'est pour l'ensemble des parlementaires, que la pièce législative qui est devant vous, pour nous, ça devient essentiel, après toutes ces années, qu'elle soit adoptée avant la fin de la session. On sait que ça sera la dernière. C'est la dernière session avant... il y a quelque chose qui va se passer au 1er octobre, là. Et, pour nous, ça serait vraiment désolant de voir que les travaux ne permettraient pas de faire adopter cette loi-là, qui va quand même contribuer à des améliorations, certaines améliorations souhaitées.

Aller plus loin. Bien, une des choses que vous allez retrouver, particulièrement aux recommandations 4, 5, et 6 de notre mémoire, c'est au niveau des horaires de travail. Puis là je fais toujours le lien avec la perspective de conciliation. La CSQ est membre de la coalition 5-10-15. On a fait une longue bataille puis on va continuer pour le 15 \$ du salaire minimum, mais, sur la question de l'horaire, à notre avis, là, vraiment, même... je pourrais même dire que c'est un peu choquant d'avancer l'idée que ça va appartenir au salarié de refuser si l'employeur modifie son horaire ou ne lui donne pas l'horaire. Ça, pour nous, dans un contexte de rareté de main-d'oeuvre, dans un contexte de conciliation, c'est un minimum. C'est un minimum qu'une salariée ou qu'un salarié puisse connaître son horaire au moins cinq jours à l'avance. Puis on va même plus loin, ça appartiendra à l'employeur, par des incitatifs financiers, par une pénalité, que, s'il déroge à cet horaire-là, il soit obligé de contribuer. Ça fait que, pour nous, ça, c'est une recommandation extrêmement importante. Comment on peut concilier si on ne connaît pas son horaire à l'avance? Puis d'avoir l'odieuse d'avoir à refuser, ça, je pense que, pour nous, c'est inacceptable.

• (16 h 20) •

Deux jours de congé payé pour maladie, puis tout ça, on va continuer à revendiquer 10 jours parce que, oui, on a élargi la notion de famille, mais je pense que c'est important de pouvoir aller plus loin là-dessus aussi avec 10 jours de congés payés.

Au niveau des vacances, je vais vous confier quelque chose. Moi, je disais que, dans mon parcours syndical, si on réussit à obtenir trois semaines de vacances dans la loi des normes, je ne dois pas être toute seule à regarder autour de moi ce qui se passe, deux semaines de vacances en 2018 pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs qui sont sous la loi des normes, c'est bien peu quand on parle de conciliation. Ça fait que, oui, trois semaines, mais là on va revendiquer trois semaines après un an de service. Puis surtout, trois semaines après trois ans de service continu, on sait que, pour les travailleuses et les travailleurs atypiques, accumuler une année de service continu, hein, quand tu n'as pas un horaire de travail qui est à temps complet, ça peut être long. Ça fait que je pense qu'on a cette capacité-là au Québec, dans l'esprit de la conciliation, d'être capable de donner trois semaines à l'ensemble dès un an de service et quatre semaines après cinq ans.

Repos quotidien, nous, on pense que les travailleuses et les travailleurs ont droit à neuf heures par jour sur une période de 24 heures de repos consécutif et, sur une semaine de travail, à 36 heures de congé consécutif.

Au niveau des agences de placement, bien, il y a une bonne avancée sur ces questions-là. Le permis obligatoire, pour nous, c'est une belle avancée, mais ça va être bien s'il y a une surveillance de l'application de ce permis-là, qui doit être obligatoire. On souhaite aussi qu'il n'y ait pas de frais abusifs pour les travailleuses et les travailleurs, qu'il n'y ait pas de clause de non-concurrence et que les contrats entre l'agence de placement et... l'entrepreneur client et l'agence de placement lui-même soient connus des travailleuses et des travailleurs en termes de détails.

Ça fait que je ne sais pas si j'ai utilisé mon 10 minutes, mais je vous dirais que, bien, je conclus, qu'on vous a présenté l'essentiel. Bien qu'on a 20 recommandations, on vous invite à toutes les lire, à toutes les adopter d'ici le 15 juin. Et je pense qu'on a cette capacité-là, au Québec, si on se compare, de se dire... On parle de normes minimales. On parle du minimum des conditions qu'on veut donner à l'ensemble de nos travailleuses et les travailleurs, puis, à notre avis, en 2018, considérant que ces lois-là ne sont pas modifiées régulièrement, il ne faudrait pas passer à côté de changements qui seraient beaucoup plus significatifs et qui visent finalement l'objectif que vous avez vous-mêmes soumis comme gouvernement, c'est-à-dire une loi sur les normes, mais qui favorise la conciliation famille-travail. Mais ça, ça prend de la volonté politique puis de l'audace, et je vous invite à en faire partie. Merci.

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

Mme Vien : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Bonjour, Mme Chabot. Bonjour également aux gens qui vous accompagnent, Mme Léger et M. Piché. Merci d'être là cet après-midi. Je comprends votre point de vue, Mme Chabot, puis il ne me surprend pas, hein, parce qu'on a quand même eu à quelques occasions des échanges sur ce que souhaiterait votre organisation en termes de changements à apporter à la Loi sur les normes du travail.

Moi, je trouve qu'on en a fait quand même pas mal, de propositions, dans le projet de loi que nous avons devant nous aujourd'hui, le projet de loi n° 176. Je pense seulement au salaire minimum où nous avons proposé une nouvelle approche, un nouveau calcul du salaire minimum et de le positionner en fonction du salaire horaire moyen, de sorte qu'aujourd'hui... Moi, depuis que je suis arrivée au ministère, là, en janvier 2016, si ma mémoire est bonne, on est passés de quelque chose autour de 10,75 \$ de l'heure à 12 \$ de l'heure, là, depuis moins d'un mois, depuis le 1er mai 2018. Et pourquoi? Parce qu'effectivement on veut se coller sur l'économie du Québec, on veut se coller sur le salaire horaire moyen pour en arriver à avoir 50 % du salaire horaire moyen au Québec. Alors, c'est, je trouve, une grande avancée. Si nous étions allés tout de suite à 15 \$ de l'heure au moment où je suis arrivée au ministère, comme le demandait le collectif 5-10-15, c'est un bond important de 47 % que nous aurions fait. Je ne suis pas sûre qu'on n'aurait pas créé un peu de chaos avec ça.

Ceci étant dit, avec tout ce que vous demandez en marge de tout ce qu'on a amené dans la loi sur les normes, et peut-être avez-vous entendu la Fédération des chambres de commerce du Québec ou encore le Conseil du patronat du Québec, qui, eux, trouvent que, franchement, on a ouvert assez large, vous nous demandez, de votre côté... et vous nous dites : On s'est arrêté à mi-parcours, le salaire minimum aurait dû être à 15 \$, c'est 10 jours payés qu'on aurait dû donner, trois semaines après un an de service, quatre semaines de vacances après cinq ans, etc., est-ce que vous croyez vraiment qu'on aurait été capables d'amener le projet de loi à une adoption imminente, compte tenu du fait, effectivement, là, qu'il y a différentes forces en présence, autour de la table, ici, là, et qu'il faut aussi avoir la préoccupation de la capacité de payer des entrepreneurs, en tenant aussi compte de la recherche d'équilibre qu'on a toujours entre, justement... la protection qu'on doit avoir, comme société, pour les gens qui travaillent au seuil, au salaire minimum? Alors, vous ne trouvez pas qu'on a quand même devant nous un compromis très, très, très acceptable?

Mme Chabot (Louise) : Bien, vous dire qu'avant de... Non. Un compromis, ça dépend de quel côté nous sommes. Non. Je n'ai pas entendu, j'imagine, pour côtoyer régulièrement le CPQ, la Fédération des chambres de commerce... J'ai même lu le communiqué du CPQ, qui parlait de fardeau réglementaire. Je me suis dit : Il ne doit pas parler des personnes qui ont juste les normes minimales du travail. Moi, je pense que, dans un contexte... Puis il y a le contexte budgétaire. Moi, je pense qu'au Québec on a cette capacité-là. C'est notre point de vue à la CSQ aussi. Mais, dans un contexte où, justement, on a un défi, on a un défi, comme société, qui nous est particulier, de rareté ou de pénurie de main-d'œuvre, où on a un défi aussi... parce que, là, je n'ai pas parlé de l'autre modification où, comme je le disais au départ, l'emploi atypique est devenu plus la réalité de l'emploi que l'emploi typique. Nous, à notre avis, l'équilibre, il doit être en faveur des travailleuses et des travailleurs, donc, et non pas en fonction des employeurs parce que, somme toute, ils vont bénéficier de pouvoir modifier ces conditions-là.

Et, comme je le disais, ça peut sembler... Hein, passer de deux semaines de vacances à trois semaines de vacances, c'est... Wow! Ça peut paraître ambitieux, mais je pense que ce n'est pas de trop. Ce n'est pas de trop dans notre société. Je pense qu'on aurait été capables de faire ça. Si vous me demandez la question : Est-ce que le projet de loi aurait pu être adopté à court terme comme ça? Bien là, c'est une autre question.

Déjà, dans l'état des lieux où il est, on est un peu inquiets. Ça fait que je pense que ça ne serait pas une raison. On aurait eu la capacité de poser les questions là puis d'aller plus loin. Ça vous appartient, c'est un choix. Nous, on vient vous dire, sans avoir renié ce qui a été avancé, ce qui aurait pu aller de l'avant. Puis je n'ai pas souligné où que je pourrais dire il y a des avancées aussi qu'on trouve importantes sur les disparités de traitement. Mais on a une recommandation qui vient vous dire, par exemple, sans rétroagir, parce qu'on comprend... Tu sais, on ne pourra pas tolérer non plus qu'il y ait deux types de régimes au sein d'une même entreprise. Ça fait qu'aussi il y aurait des solutions. Vous avez eu un rapport là-dessus, qui est le rapport Fortin.

Ça fait que, voilà, là, tout en saluant ce qui est fait, nous, on pense que, oui, c'était possible, dans un équilibre, d'aller plus loin.

Mme Vien : Mme Chabot, merci beaucoup. Merci.

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

M. Leclair : Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Richard) : Porte-parole pour l'opposition officielle en matière de travail.

M. Leclair : Merci, Mme la Présidente. Mesdames messieurs, merci d'être là, merci pour votre mémoire. Je débiterais par une petite question. Vous irez à la page 16, concernant les agences. Vous parlez, à votre recommandation 18 : interdire les agences, là, «d'imposer à la personne salariée quelques frais que ce soit — à part ceux autorisés par la loi». Vous avez quoi en tête comme exemples, là, qui sont peut-être abusifs ou, en pratique-pratique, que vous entendez, puis...

La Présidente (Mme Richard) : Mme Léger ou Chabot.

• (16 h 30) •

Mme Léger (Nathalie) : C'est bon. Alors, excusez, je ne voyais pas ma petite lumière qui s'allumait, là, j'étais un petit peu inquiète. Donc, en fait, on n'a pas nécessairement d'exemple précis de frais. C'est sûr que les frais devraient être interdits complètement dans la mesure du possible, sauf qu'on pourrait conclure que certains frais seraient raisonnables dans certaines circonstances particulières, par exemple lorsqu'on a des formations particulières qui seraient très coûteuses. Ça pourrait être une avenue qui serait intéressante à explorer, mais il faudrait absolument que ces frais-là soient encadrés par la loi et qu'ils soient autorisés spécifiquement par la Loi sur les normes du travail pour éviter que ça soit laissé à la discrétion de l'employeur de quel genre de frais qui pourraient être imposés et dans quels cas ils pourraient être imposés.

Donc, ce qu'on voulait faire par cette proposition-là, ce n'est pas tant de dire qu'il faut imposer des frais, bien entendu, mais beaucoup plus d'envoyer le message que c'est absolument essentiel, si jamais vous décidez, comme parlementaires, que certains frais pourraient être imposés, bien, qu'ils soient effectivement encadrés de façon serrée par la loi.

M. Leclair : Bien. Merci. C'est sûr que je me demandais s'il y avait vraiment un point litigieux, parce que de ce qu'on a entendu dans les dernières 24 heures concernant certaines agences, puis je ne veux vraiment pas toutes les mettre dans le même bain, parce que je suis convaincu qu'il y a des agences qui font une job à la hauteur, puis on ne peut pas toutes les mettre dans le même panier, mais ce qu'on a entendu des groupes qui sont venus ici nous jaser hier et ce matin, on n'est pas du tout dans les frais, là. On n'est même pas dans les normes du travail, là, de base, là.

Alors, c'est pour ça que je me demandais si vous, vous voyez quelque chose qui était récurrent sur des frais qu'on ne devrait pas faire, parce que, là, dans ce qu'on voit, dans les pires cas qui semblent être, je ne sais pas, circonscrits dans la région de Montréal, en tout cas, les agences ne suivent même pas les normes minimales. Alors, j'imagine que, si on imposerait ou on voudrait spécifier certains frais, on va, je pense, essayer de trouver une mesure ou une manière de faire appliquer au minimum les normes du travail pour certaines agences fautives, puis après ça, bien... C'est pour ça que je voulais savoir si vous aviez quelque chose de spécifique, parce que moi, je pense qu'avec certaines agences on part de beaucoup, beaucoup plus loin.

J'aimerais vous entendre, ça a été le questionnement par plusieurs autant côté travail et des représentants des travailleurs que le côté patronal, lorsqu'on parle de la fameuse règle d'application de cinq jours à l'avance pour connaître l'horaire. Vous dites, à votre recommandation 5... là, vous, vous prévoyez une pénalité, là, une indemnité équivalente à 50 % des heures perdues lors d'une modification de l'horaire, délai inférieur à 48 heures. Je veux que vous m'expliquiez où est-ce que vous voulez en venir avec la recommandation 5.

Mais, avant ça, j'aimerais vous entendre. Vous avez sûrement des gens que vous représentez qui travaillent soit dans le milieu agricole soit dans le milieu de la restauration. Tu sais, au-delà de vouloir augmenter les normes du travail, je pense que c'est un gain collectif lorsqu'on fait ça, tout le monde s'enrichit collectivement, de dire qu'on va avoir les moyens, un travail décent avec des normes décentes. Mais je voudrais savoir comment vous voyez ça, vous, les gens, des restaurateurs, qui sont venu hier, là, on avait tous les grands restaurants, les grandes chaînes qui étaient là, les Pacini, et autres de ce monde, qui nous disent : Bien, écoutez, nous, s'il ne fait pas beau, ça se peut qu'on perde la moitié de la clientèle, puis si, tout à coup, qu'ils n'annonçaient pas beau, puis il fait beau, bien, on vient de rentrer la terrasse à la grandeur. Votre vision de ça, vous avez sûrement des travailleurs que vous représentez. Puis eux nous disaient, puis je vous fais une petite parenthèse : Si la loi m'oblige à les afficher cinq jours, bien, je vais mettre le minimum pour me couvrir, puis après ça j'aurai une liste de rappel, puis ainsi va la vie.

Alors, le but, ce n'est pas de dire : On va mettre une règle, puis trouvons une manière de la contourner. Malheureusement, ça se passe souvent dans le côté fiscal. Mais, moi, ce que je dis, c'est qu'il faut finir la journée en disant : Trouvons une règle qui est applicable. Est-ce qu'on met des exemptions de certains créneaux? Est-ce qu'on trouve une règle qui est applicable? J'aimerais vous entendre pour le monde de la restauration et de la récréation, là.

Mme Chabot (Louise) : On est dans le monde de la récréation un peu, mais pas de la restauration à la Centrale des syndicats du Québec. Vous dire qu'on représente majoritairement des travailleuses et des travailleurs dans le secteur public, éducation, santé et services sociaux. Mais des questions de lois du travail, comme le code, comme la loi des normes, bien sûr, ça nous interpelle, puis, non, on n'a pas d'exemple concret parce qu'on n'est pas dans la restauration.

Mais ce qu'on veut dire, c'est que c'est possible. Puis, si vous lisez notre mémoire, on va parler beaucoup de la réalité. C'est rendu qu'au nom de la flexibilité à tous crins le travailleur, lui, il peut attendre puis il peut se faire modifier son horaire. Puis là je vous mets dans la perspective : Est-ce que ça fait du sens? Moi, je suis une travailleuse, puis, justement, vous êtes dans des domaines assez précaires, où ces questions-là sont importantes. J'ai deux enfants. Je ne sais pas mon horaire à l'avance, puis en plus il peut le modifier. Pour nous, ça, là, ça ne fonctionne pas. Puis on a donné l'exemple, dans notre mémoire, de grands États, aux États-Unis... ce n'est pas toujours des exemples, les États-Unis, mais dans ce

cas-là, ça a été possible justement dans les domaines où vous parlez, Seattle, Oregon, New York, où ça a été possible de mettre des horaires de travail.

Ça fait qu'on pense qu'avec un bassin de main-d'œuvre, oui, ça peut fluctuer selon la clientèle, mais ce n'est pas vrai qu'on va favoriser, dans des normes minimales du travail, qu'à deux heures d'avis : Organise-toi, ma petite ou mon petit, viens travailler, puis tu ne seras pas... puis, si tu refuses, je passe à l'autre. Ça, pour nous, là, ça ne fait pas de sens... des pénalités de 50 % des heures perdues. C'est une modification à la baisse à l'horaire dans un délai de 48 heures. Puis, oui, une pénalité de versée, s'il y a un changement d'horaire, de verser une indemnité, l'équivalent d'une heure de salaire à taux simple s'il n'y a pas de préavis.

La Présidente (Mme Richard) : Il vous reste 2 min 50 s.

M. Leclair : O.K. Est-ce que vous pouvez me redonner l'exemple qu'en Oregon ils prennent face à des restaurateurs?

Mme Chabot (Louise) : Seattle, c'est 14 jours.

M. Leclair : 14 jours. Puis les restaurants ne sont pas fermés? Ça marche bien?

Une voix : C'est sûr.

Mme Chabot (Louise) : Oh! non, ça marche certainement bien là-bas.

M. Leclair : Je veux vous entendre, vu qu'il reste peu de temps, sur... Vous avez salué le fait que la ministre va finalement avoir un début d'encadrement pour ces dites agences là. Quels critères ou quels irritants vous voyez qui mériteraient qu'on enlève un permis à une agence? Ce serait quoi, le critère, là, qu'on dit : Bien là, ça, tu risques de perdre ton permis? De ne pas suivre les normes?

Mme Chabot (Louise) : Bien là, la première... On a salué, là, mais, la première chose, on a quand même... sur la question des permis, déjà là on trouve que ça pourrait être plus encadré. Puis on avait de la difficulté à se prononcer parce que, sur les modalités, on a vu que c'était par voie réglementaire. Ça fait que, pour nous, tu sais, il ne faudrait pas que ce soit un acte de foi, un permis. C'est ça qu'on veut dire. Ça fait que, si on veut être capable de suivre ça, ça va prendre des règles, puis ces règles-là, il faut les connaître.

M. Leclair : Effectivement. Vous avez entièrement raison, parce que, tout comme les autres groupes... la ministre a dit qu'elle va tenter, avant qu'on fasse l'article par article, d'avoir au moins le grand livre pour la réglementation sur les agences, qui nous aiderait à soit le critiquer ou le bonifier. Alors, on tentera de le faire à l'article par article. Mais je pense que j'ai reconnu, en tout cas, de la part des échanges, que la ministre est quand même assez ouverte à dire : On va les encadrer. Est-ce que ce sera 100 % de nos compétences et connaissances? Mais je pense qu'on... j'ai confiance qu'on devrait diminuer certaines choses qu'on a entendues dans les dernières 24 heures. Je le souhaite, en tout cas.

Alors, merci à vous. C'est le seul temps que j'avais.

Mme Chabot (Louise) : Merci.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, M. le député de Beauharnois. M. le député de Drummond — Bois-Francs, vous avez la parole.

M. Schneeberger : Merci, Mme la Présidente. Est-ce que j'ai l'autorisation de prendre la parole?

La Présidente (Mme Richard) : Oui, c'était déjà fait ce matin, donc vous pouvez, oui.

M. Schneeberger : Ah! c'est fait? Bon, parfait, super!

La Présidente (Mme Richard) : Je l'ai validé.

M. Schneeberger : Bon, je suis président quelquefois, alors on commence à connaître les règles. Bonjour à vous trois, bonjour à tout le monde. Vous parliez... je vais poursuivre la même discussion que le député de l'opposition officielle au niveau des heures de travail, au niveau des personnes qui travaillent sur appel.

C'est sûr que d'avoir son horaire à l'avance, je pense que tout le monde souhaite ça. Il n'y a pas personne... Puis aussi pour les employeurs. Je pense que même les employeurs... Je veux dire, c'est... Pourquoi un employeur ne voudrait pas donner son horaire à l'avance dans le meilleur des mondes? Par contre, il y a des domaines... Moi, je viens du domaine de l'agriculture. On est dépendants de la météo. Sept jours à l'avance, là, c'est impossible parce qu'il y a plein de contraintes. Je veux dire, à un moment donné, là, demain matin, on prévoit ramasser le foin. Mais, si le foin n'est pas sec, là, on ne le ramassera pas plus parce que l'employé est là, là. Il faut qu'il soit sec. Ça fait que ça, c'est une belle volonté, mais la réalité fait en sorte que, dans beaucoup de domaines, c'est impossible à appliquer.

Puis ce n'est pas parce que l'employeur ne veut pas. Lui, il aimerait bien mieux ça de dire : Aïe! Moi, dans trois jours, je ramasse mon foin, puis j'appelle mon monde, puis je le sais, qu'il va être sec. Mais impossible de le savoir. On aimerait bien ça, je peux vous le dire.

Mais ça, c'est... mettre ça en loi, comme vous faites une recommandation, c'est impossible à appliquer dans ces cas-là. On ne parle pas d'une usine qui produit un bien où est-ce qu'il y a déjà, deux mois d'avance, la production à faire, puis elle peut déjà être planifiée, là. Ce n'est pas la même chose. Il y a beaucoup de places. En même temps, vous parlez de la restauration. Ça, c'est un autre cas. On est aussi dépendant de la météo. Alors, est-ce que vous, vous faites quand même des différences à ce niveau-là?

• (16 h 40) •

Mme Chabot (Louise) : On est allés de façon globale, là, de façon globale en disant... J'imagine que, même dans le monde de l'agriculture, de prévoir sa main-d'oeuvre avec un horaire cinq jours à l'avance, ce n'est pas beaucoup demander, parce que... il me semble que ça va de soi, là, pour n'importe quel employeur. Vous me l'avez dit, ça se peut qu'il y ait des à-côtés, mais, pour ces travailleurs-là, ils devaient savoir qu'ils devaient normalement, dans leur horaire... Vous les avez embauchés, ces employeurs-là les embauchent, ça fait qu'on demande qu'il y ait un minimum de respect pour les heures de travail qu'on leur demande. Puis là, pour nous, non, on n'a pas fait de distinction pour ces cas-là, très clairement.

M. Schneeberger : Parce que, regardez, moi, j'ai grandi sur une ferme laitière, puis c'est sûr que, l'hiver, on travaille à tous les jours pareil, là, c'est du sept jours sur sept, là, il n'y a pas... c'est bien spécial, mais c'est ça pareil. Mais l'été, par contre, tu sais... L'hiver, on peut, quand on a une certaine grandeur d'entreprise, on est capable de faire les horaires en conséquence, parce que ça, les vaches, à tous les jours, là, il y a le lait qui coule, il faut faire la traite. Ça, c'est comme ça. Mais l'été, par contre, l'été, quand il y a les récoltes, les semences... Cette année, on a un printemps qui se fait attendre, mais là, quand ça part, là, les journées de beau, je peux vous dire que ça travaille 24 heures sur 24, là. On ne compte pas les heures.

Alors, ça, on n'a pas le choix. C'est la nature, là. Notre période de temps est très courte. Alors, c'est impossible d'appliquer ça. C'est la réalité. Puis ce n'est pas parce qu'on n'aimerait... Au contraire, on aimerait ça pouvoir planifier ça d'avance, puis que madame Météo est avec nous, mais c'est impossible à appliquer.

Alors, oui, il y a des places, quand on fait de la production au niveau du poulet, des choses comme ça, bien ça, c'est à tous les jours, on le sait. C'est du sept jours sur sept, 24 heures 24, mais d'autres places, comme tout ce qui est à l'extérieur, impossible à appliquer. Beaucoup dans la construction aussi. Je veux dire, la construction, ce n'est pas évident, appliquer ça. Alors, oui, ce serait une belle solution, mais c'est très imaginaire pour malheureusement beaucoup de domaines de travail. Le domaine de la construction, c'en est un.

Ça fait que moi, j'aimerais ça qu'au moins vous puissiez, là-dessus, faire une différence, parce que, sinon, bien, ce n'est pas... Tu sais, on veut tous le mieux, mais à un moment donné nul n'est tenu à l'impossible, là.

Mme Chabot (Louise) : Bien, écoutez, je vous répondrais, à titre de parlementaire, que, tu sais, on est ici pour regarder des conditions minimales de travail, avec des travailleurs atypiques, dans un contexte où ça peut être un bénéfice, pour un employeur, de pouvoir embaucher puis de lui garantir des conditions minimales, comme un horaire de travail, puis on l'a pensé global, puis c'est comme ça qu'on va... Il y aura toujours des exceptions. Puis, s'il y a un domaine qui est encore très, très, très fragile, là, puis que le monde se font balloter d'un horaire à l'autre, là, c'est aussi la restauration. C'est aussi... Puis ça, c'est ça qu'on vient dire, c'est inacceptable.

Puis, après, moi, je siège aussi à la Commission des partenaires du marché du travail, là, on crie au loup, dans certains secteurs, qu'on manque de main-d'oeuvre. Bien, peut-être qu'il faut se poser des questions. Comment on soigne la main-d'oeuvre? Puis là on est dans des conditions minimales.

M. Schneeberger : Encore un petit peu de temps?

La Présidente (Mme Richard) : 40 secondes.

M. Schneeberger : Oui. Bien, ça, par contre, là-dessus, je pense que je suis vraiment sur la même longueur d'onde. Je pense que le manque de main-d'oeuvre flagrant dans certains domaines va faire en sorte que les employeurs n'aient pas le choix, justement, de mettre des conditions bien meilleures qu'elles sont aujourd'hui pour justement conserver les employés. Ça, je suis tout à fait d'accord avec vous.

En tout cas, j'avais encore une question sur... vous souhaitez modifier la définition de «salarié». En tout cas, c'est très court, alors ça sera pour une autre fois, malheureusement.

La Présidente (Mme Richard) : Oui, allez-y, quelques secondes.

Mme Chabot (Louise) : Très rapidement. C'est une modification qu'on avait déjà demandée en 2002, hein, je vous parlais d'emplois atypiques...

La Présidente (Mme Richard) : Parfait. Merci, Mme Chabot, je suis désolée.

Mme Chabot (Louise) : Ah! bien, O.K., d'accord.

La Présidente (Mme Richard) : C'est tout le temps dont disposait le deuxième groupe d'opposition. Je retourne maintenant du côté du gouvernement. Mme la ministre.

Mme Vien : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Alors, juste pour préciser à nos invités qu'effectivement, comme l'a entendu à quelques reprises le collègue du Parti québécois, quand on arrivera à article par article, je déposerai les intentions en ce qui a trait au permis. Donc, vous devriez avoir une bonne idée de ce que contiendra le permis et les conditions entourant l'obtention, le maintien, la délivrance du permis. Alors, on fera ça quand on sera rendus article par article. Il n'y a pas de cachette, on est en train de terminer de rédiger ce règlement-là.

Et par ailleurs, sur les cinq jours d'avance, effectivement, vous avez raison, Mme Chabot, de le souligner, il y aura toujours des exceptions parce qu'on ne peut pas... Il y a certains secteurs où c'est compliqué, là, notamment au niveau de l'agriculture, où on est tributaire de la météo. Moi, je viens d'un milieu rural, agricole. Alors, souvent, ça va travailler jusqu'à 10, 11 heures le soir, quand il fait beau, ils n'annoncent pas de pluie. C'est comme ça, hein? On commence très tôt le lendemain matin. On peut travailler l'avant-midi, l'après-midi, il pleut, on ne peut pas aller au champ. Alors, il y a des considérations, comme ça, naturelles et qui tombent sous le sens. Il y a ce secteur-là, mais aussi d'autres secteurs où l'application du cinq jours d'avance risque d'être plus compliquée. Alors, merci encore à vous tous.

La Présidente (Mme Richard) : Merci, Mme la ministre. Mesdames monsieur, merci pour votre contribution à nos travaux.

Des voix : ...

Mme Chabot (Louise) : Non, on a eu notre 45 minutes.

La Présidente (Mme Richard) : C'est que ça dépend toujours des parlementaires, le temps est réparti. Et donc merci encore une fois.

Et la commission ajourne ses travaux à demain, le jeudi 17 mai, après les affaires courantes, où elle poursuivra les consultations particulières sur le projet de loi n° 176.

Bonne fin de journée, tout le monde. Merci.

(Fin de la séance à 16 h 47)