

# ASSEMBLÉE NATIONALE

**DEUXIÈME SESSION** 

TRENTE-SIXIÈME LÉGISLATURE

## Journal des débats

de la Commission permanente de l'économie et du travail

Le mardi 29 mai 2001 — Vol. 37 N° 22

Consultations particulières sur le projet de loi n° 31 — Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives (1)

Président de l'Assemblée nationale: M. Jean-Pierre Charbonneau

## Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

Débats de l'Assemblée	145.00\$
Débats des commissions parlementaires	500,00\$
Pour une commission en particulier:	, •
Commission de l'administration publique	75,00 \$
Commission des affaires sociales	75,00 \$
Commission de l'agriculture, des pêcheries	,
et de l'alimentation	25.00 \$
Commission de l'aménagement du territoire	100.00\$
Commission de l'Assemblée nationale	5.00 \$
Commission de la culture	25,00 \$
Commission de l'économie et du travail	100.00 \$
Commission de l'éducation	75.00 \$
Commission des finances publiques	75.00 \$
Commission des institutions	100,00\$
Commission des transports et de l'environnement	100,00\$
Index (une session, Assemblée et commissions)	15,00\$

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 Distribution des documents parlementaires 880, autoroute Dufferin-Montmorency, bureau 195 Québec, Qc G1R 5P3

Téléphone: (418) 643-2754 Télécopieur: (418) 528-0381

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

Société canadienne des postes — Envoi de publications canadiennes  $\operatorname{Num\'ero}$  de convention: 0592269

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec ISSN 0823-0102

## Commission permanente de l'économie et du travail

## Le mardi 29 mai 2001

## Table des matières

Remarques préliminaires	1
M. Jean Rochon	i
M. André Tranchemontagne	4
Auditions	7
Chambre de commerce du Québec (CCQ)	7
Conseil du statut de la femme (CSF)	19
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	29
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)	38
Union des municipalités du Québec (UMQ)	48
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	57
Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA)	66

## Autres intervenants

M.	Matthias Rioux, président
M.	Robert Kieffer, président suppléant

M. Guy Lelièvre M. Normand Poulin Mme Margaret F. Delisle M. Rémy Désilets M. Michel Côté

M. Roch Cholette

*	M. Michel Audet, CCQ
*	Mme Louise Marchand, idem
*	M. André Tremblay, idem
*	M. Claude Martin, idem
*	M. André Lavoie, idem
*	Mme Diane Lavallée, CSF
*	Mme Lucie Desrochers, idem
*	M. Henri Massé, FTQ
*	M. René Roy, idem
*	M. Clément L'Heureux, idem
*	M. Pierre Dupuis, idem
*	M. Gaston Nadeau, idem
*	Mme Sylvie Ratté, FCEI
*	Mme Marie Vaillant, idem
*	M. Bernard Gagnon, UMQ
*	M. Jacques Brisebois, idem
*	Mme Aline Laliberté, idem
*	Mme Monique Richard, CSQ
*	Mme Louise Chabot, idem

M. Serge Rochon, idem M. Gaston Verreault, FISA M. Pierre Brun, idem

\* Témoins interrogés par les membres de la commission

#### Le mardi 29 mai 2001

## Consultations particulières sur le projet de loi nº 31

(Onze heures vingt-neuf minutes)

Le Président (M. Rioux): Bienvenue! Alors, on s'assoit puis on commence.

Alors, mesdames et messieurs, je déclare donc la séance ouverte et je rappelle le mandat de la commission pour aujourd'hui, c'est de procéder à des consultations particulières et tenir des auditions publiques sur le projet de loi n° 31, Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives.

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

• (11 h 30) •

La Secrétaire: Oui, M. le Président. Mme Delisle (Jean-Talon) remplace M. Sirros (Laurier-Dorion).

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, je vous informe que l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec ont fait parvenir une lettre nous annonçant qu'ils ne viendront pas participer aux travaux de la commission. C'est regrettable en vertu de leur expertise, je vous le dis comme je le pense.

### Remarques préliminaires

Alors, nous allons commencer immédiatement. Dans les déclarations d'ouverture, dans les remarques préliminaires, le ministre aura 20 minutes pour exprimer son point de vue, l'opposition également, et ensuite, nous partagerons le reste du temps entre... s'il y a d'autres remarques préliminaires. J'aimerais bien, sur le coup de midi, passé un petit peu midi, qu'on commence à travailler avec les représentants de la Chambre de commerce. Alors, M. le ministre.

#### M. Jean Rochon

M. Rochon (Charlesbourg): Merci, M. le Président. Je peux vous proposer de commencer à travailler tout de suite, avec ma présentation.

Le Président (M. Rioux): Vos remarques préliminaires, si vous en avez. Voilà.

M. Rochon (Charlesbourg): Oui, M. le Président. J'aimerais faire quelques remarques préliminaires parce que nous entreprenons un travail qui, vraiment, nous amène en bout de piste pour apporter au Code du travail des modifications très attendues, et ce que nous aurons à discuter est le fruit du travail d'un très grand nombre de personnes, autant du côté des syndicats, du patronat, du ministère du Travail et du gouvernement, afin d'en arriver à pouvoir adapter le Code du travail du Québec au développement que l'on a connu dans le domaine de la technologie. Et, avec l'ouverture des marchés, ces changements ont entraîné, on le sait, des modifications

structurelles très importantes sur le marché du travail. On peut citer notamment la recherche d'une plus grande flexibilité de la main-d'oeuvre, la restructuration des entreprises, l'augmentation du nombre d'emplois atypiques et l'importance accrue du secteur de services, qu'on appelle le secteur tertiaire.

Toutes ces mutations dans le monde du travail ont généré d'autres types de rapports entre les parties. Par exemple, il y a eu une augmentation du nombre de grandes unités... excusez, une diminution du nombre de grandes unités industrielles, où on voyait qu'une majorité de salariés bénéficiaient d'un emploi en général assez permanent, qui durait à peu près toute une vie. Et ça, ça a été modifié par l'apparition de plus petites unités de travail qui représentent une grande diversité de statuts de salariés maintenant.

Dans un tel contexte, le monde patronal souhaite un allégement de l'encadrement légal en matière de relations du travail alors que, du côté syndical, on a plutôt un souhait que le gouvernement adopte de nouvelles règles qui facilitent la syndicalisation des différents types de travailleurs et de salariés qu'on retrouve maintenant.

Le rôle du gouvernement est donc, et ce sera le défi qui est devant nous au cours des prochains jours, d'assurer que les règles qui régissent les rapports collectifs soient adaptées aux nouvelles réalités, qu'elles favorisent l'atteinte d'un nouvel équilibre correspondant à la nouvelle situation entre le développement économique, d'une part, et les droits collectifs du travailleur, d'autre part. Le gouvernement juge donc que le moment est venu d'adapter le Code du travail à de nouvelles réalités.

Nous sommes au bout, comme je le soulignais, M. le Président, d'un long périple, et c'est peut-être important d'en rappeler les étapes déterminantes pour qu'on s'assure qu'on termine bien ce qui a été un long processus. Je rappellerais qu'en 1977 il y a eu une révision importante des règles de droit qui encadrent les rapports collectifs du travail, dont l'arbitrage de première convention, l'adoption du précompte syndical obligatoire et l'introduction de dispositions antibriseurs de grève. Et ces changements ont été les dernières modifications significatives qui ont été faites à notre Code du travail.

Plus tard, en 1985, il y a eu la parution, on se rappellera, du rapport de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail, connue sous le nom de la commission Beaudry, son président. Et pour donner suite aux propositions contenues dans ce rapport, le gouvernement adopta à l'époque, en 1987, alors que nos amis d'en face formaient le gouvernement... on a adopté la Loi constituant la Commission des relations du travail et modifiant diverses dispositions législatives. Je disais tout à l'heure que, depuis 1977, on n'avait pas eu de modifications significatives. Il y a eu cette loi en 1987 qui a été adoptée, mais qui n'a jamais été mise en application pour différentes raisons,

pour lesquelles on ne reviendra pas, mais c'est surprenant de voir ça, mais on a une loi qui est restée là, sur la table, et dont on ne s'est jamais servi. Et depuis cette époque, le Code du travail fut modifié à quelques reprises, mais à la pièce, et pour répondre à des problèmes très ponctuels et conjoncturels.

En 1997, 10 ans plus tard, un autre groupe de travail sur l'application des articles 45 et 46 du Code du travail, connu, lui, sous le nom du comité Mireault, déposait son rapport au ministre du Travail sur la problématique de transmission de l'accréditation et de la convention collective lors d'une aliénation, c'est-à-dire une vente, ou la concession, qu'on appelle aussi la soustraitance, d'une entreprise. Ce rapport faisait suite à de nombreuses consultations des associations patronales et syndicales dans l'ensemble du Québec et à la contribution de plusieurs spécialistes en relations de travail.

En avril 1999, il y a un autre comité d'experts, cette fois-ci sur le statut des camionneurs propriétaires, connu sous le nom du comité Bernier, qui a associé l'ensemble des partenaires de l'industrie du camionnage à l'analyse des difficultés créées par la modification des statuts d'emploi et par la multiplication de nouveaux statuts, qu'on a appelés des entrepreneurs dépendants, dans ce secteur d'activité. Le ministère du Travail était associé de très près à ces travaux.

En mars 2000, ma collègue, Mme Diane Lemieux, qui m'a précédé dans ces fonctions de ministre du Travail, rendait public un document d'orientation sur les axes possibles de révision du Code du travail, et cette démarche donna lieu à plusieurs rencontres avec différents groupes dont les syndicats, les représentants patronaux, des experts et des travailleurs autonomes. Des consultations ont été menées et ont aussi permis de mieux appuyer le contenu d'un projet, qui était le projet de loi n° 182, que la commission, ici, a étudié et sur lequel vous avez entendu des représentations, qui avait été déposé en décembre 2000.

Et, en février 2001, comme je le mentionnais, c'est une quinzaine de groupes, dont les principales grandes associations tant patronales que syndicales, qui ont présenté leur mémoire ici, en commission, et tous les mémoires, par contre, qui ont été déposés — il y en avait un peu plus de 50 — ont été analysés de façon approfondie par les spécialistes du ministère du Travail. Donc, tout le travail qui a été fait jusqu'ici, ça n'a pas été perdu, on continue dans la même direction et en intégrant à chaque étape le résultat des discussions et du travail qui a été fait par l'ensemble des parties.

Depuis ma nomination, il y a quelques mois, à titre de ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale, j'ai aussi rencontré, sur la base des discussions qui avaient été faites en commission parlementaire en février, les principales organisations patronales et syndicales afin de discuter de leur point de vue sur la révision du Code du travail et d'échanger sur la meilleure façon de mener à terme cette réforme engagée depuis si longtemps. D'autres consultations particulières ont été réalisées par l'équipe des fonctionnaires du ministère.

Alors, quelle est la situation où nous nous trouvons présentement? Nous avons une multiplicité des instances du travail, et le caractère fortement juridique

qui affecte l'ensemble du processus d'accréditation, combiné aux limites des pouvoirs des agents d'accréditation, entraîne un allongement des délais de traitement des plaintes, des recours et des requêtes. Du côté de l'accréditation, l'écoulement du temps en soi est un facteur qui peut contribuer à mettre en péril le droit des salariés de se syndiquer. De plus, l'étirement de la période où il existe de l'incertitude face au sort définitif d'une plainte ou d'une requête ne facilite pas l'établissement d'une relation harmonieuse entre les parties. Donc, autant entreprises que syndicats voient un intérêt à ce qu'on améliore et qu'on accélère surtout ce processus.

Il est parfois difficile pour les employeurs et les représentants syndicaux des travailleurs d'apprécier le statut de ces derniers dans un contexte où des relations d'emploi sont très diversifiées et où on ne retrouve pas nécessairement les éléments classiques qui caractérisent le salariat. Dans un contexte économique qui est marqué par les réorganisations, les regroupements, les impartitions, les commissaires ont peu de pouvoirs pour faire face aux problèmes liés au maintien des accréditations et à l'application des conventions collectives à la suite d'une transmission d'entreprise. Ainsi, dans ces situations, il arrive que deux syndicats représentent des employés dans la même catégorie d'emploi, avec deux conventions collectives différentes. Le commissaire ne peut pas présentement intervenir pour modifier cette situation à moins qu'une partie, habituellement l'employeur, lui démontre que la gestion d'une telle situation crée des difficultés de fonctionnement sérieuses, réelles et difficiles à régler.

Toujours dans le cadre de l'application de l'article 45, les intervenants des milieux patronaux et d'affaires estiment que les syndicats tardent parfois à réagir lors d'une transmission d'entreprise en demandant au Commissaire du travail de la constater plusieurs mois — on m'a dit même parfois plusieurs années — après la transaction.

Enfin, la loi n'offre actuellement aucun moyen de dénouer une impasse résultant du fait qu'une association accréditée tarde à soumettre la proposition finale de l'employeur à ses membres.

• (11 h 40) •

Alors, les principales modifications que nous proposons maintenant dans ce projet de loi nº 31 sont au nombre de cinq, si on cible vraiment sur les plus importantes. Il y a d'abord la Commission des relations du travail. Afin de résoudre les difficultés que nous avons énumérées, dont les délais, la multiplicité des instances et le caractère fortement juridique du processus, le projet de loi prévoit la création d'une Commission des relations du travail. La Commission remplacera, à toutes fins utiles, l'actuel Bureau du Commissaire général du travail et n'exercera, pour l'essentiel, que des fonctions de nature juridirectionnelle. Donc, par rapport au projet de loi nº 182, toute la question de la conciliation, médiation des relations de travail demeure avec le ministère. Ses décisions - de cette Commission — seront sans appel, ce qui entraînera l'abolition du Tribunal du travail. Grâce à ses nouveaux pouvoirs dont la conciliation prédécisionnelle, la tenue de conférences préparatoires, l'émission d'ordonnances de faire ou de cesser de faire et le champ d'intervention élargi de l'agent des relations du travail, la Commission visera à accélérer le traitement des dossiers et à adopter une approche plus souple que celle retenue par les tribunaux judiciaires.

Dans les matières relevant de sa compétence, la Commission sera chargée d'assurer l'application diligente et efficace du Code et d'exercer des fonctions que toutes les autres lois, telles la Loi sur les normes du travail ou la Charte de la langue française, lui attribueront. Le gouvernement nommera, après consultation des parties, le président et les deux vice-présidents de la Commission ainsi que les commissaires. Ces derniers seront toutefois choisis à partir d'une liste d'éligibilité. Ces personnes seront nommées pour un mandat de cinq ans renouvelable.

Ce nouvel organisme, la Commission, emploiera des agents de relations du travail dont les fonctions, plus étendues que celles actuellement dévolues aux agents d'accréditation, leur permettront de réaliser des enquêtes, de délivrer des certificats d'accréditation même en contexte litigieux lorsque le désaccord n'affecte pas le caractère représentatif de l'association et également de tenter de rapprocher les parties dans les conflits qui les opposent. La Commission finalement permettra aux parties de se faire entendre, mais elle pourra aussi procéder sur dossier si elle le juge approprié et si les parties y consentent. Les affaires seront entendues par un seul commissaire, sauf décision contraire du président ou lors de la révision pour certains motifs déterminés.

Un deuxième type de modification vise la procédure d'accréditation. Dorénavant, au contraire de la situation qui prévaut présentement, un agent d'accréditation pourra accréditer une association dont le caractère représentatif sera établi, même si l'employeur refuse son accord sur une partie de l'unité de négociation proposée par l'association ou qu'il y a plus d'une association de salariés qui est en cause. Dans le premier cas, il suffira que l'agent soit convaincu que, quelle que soit la décision à venir de la Commission des relations du travail, le syndicat requérant ne verra pas sa majorité affectée pour autant. En seconde hypothèse, il suffira à l'agent de constater que tous les intervenants s'entendent sur la description de l'unité d'accréditation et sur les personnes visées. De plus, les délais de traitement d'un dossier d'accréditation sont améliorés. On introduit un délai de 60 jours de la date de la requête pour accorder ou refuser l'accréditation dans le secteur privé. Il y a donc des longues périodes d'incertitude qui disparaîtront.

Un troisième type de changement est celui qui vise le lien unissant un employeur et ses salariés. Plutôt que de modifier, comme on avait tenté l'approche dans le projet de loi n° 182 en voulant modifier le concept de salarié, concept sur lequel repose le régime de représentation collective et qui a démontré au cours des années suffisamment de souplesse finalement pour s'appliquer à des relations d'emploi fort variées, une nouvelle mesure sera introduite visant les seules situations où des transformations sont apportées au lien qu'entretient un employeur avec ses employés représentés par une association accréditée. De manière concrète, l'employeur qui prévoira introduire un changement dans l'organisation du travail faisant perdre,

à son avis, le statut de salarié à ses employés représentés par un syndicat au profit de celui d'entrepreneur devra donner à l'association concernée un avis comportant une description de ces changements. Cette dernière, l'association, aura un délai de 30 jours pour demander à la Commission des relations du travail de se prononcer sur les conséquences de cette réorganisation sur le statut des salariés, et la Commission disposera d'un délai de 60 jours pour prendre sa décision. Il s'agira donc d'un délai total maximal de trois mois.

L'employeur ne pourra pas implanter les changements prévus tant que la Commission n'aura pas rendu sa décision ou que le délai de 30 jours ne soit expiré. Cependant, peu importe la décision rendue, l'employeur pourra toujours procéder à sa réorganisation. La Commission n'a pas le pouvoir d'empêcher un employeur de conduire son entreprise comme il le veut, mais elle a le pouvoir de déterminer si, oui ou non, le statut de salarié est modifié ou pas par ces changements.

Un quatrième type — j'en avais annoncé cinq le quatrième type de modification vise la transmission des droits et des obligations. Depuis près de 40 ans, maintenant, le Code du travail comporte une disposition qui prévoit une accréditation... qui prévoit, excusez, qu'une accréditation ou qu'une convention collective ne disparaisse pas du seul fait qu'une entreprise ou une partie d'une entreprise change de main. Évidemment, on réfère au bien connu article 45 du Code, complété par l'article 46, au plan des pouvoirs octroyés aux commissaires pour solutionner certaines difficultés découlant de la transmission. Les modifications prévues au Code sur ce sujet ne remettent pas en cause cette protection des droits collectifs. À travers ces modifications, le législateur a conservé le souci du suivi de l'accréditation au fur et à mesure que l'organisation dans laquelle oeuvrent les salariés évolue, se modifie, se décompose ou se recompose.

Voici les principales modifications qui sont prévues maintenant aux articles 45 et 46. D'abord, le retrait de l'exception d'application qui concerne la vente en justice, exception qui n'existe dans aucune autre juridiction canadienne.

Deuxièmement, le maintien de la protection de l'accréditation et de la convention collective dans les cas où l'entreprise passe de la compétence législative du fédéral vers le provincial. On sait que le Code canadien du travail prévoit déjà une telle protection lorsque le changement de compétence se produit du provincial vers le fédéral.

Troisièmement, l'introduction d'un délai de prescription pour demander l'application de l'article 45. Le syndicat aura un délai de 90 jours pour demander à la Commission de se prononcer si l'employeur lui permet... lui transmet un préavis l'informant de la date de la transmission de l'entreprise. S'il n'y a pas d'avis donné par l'employeur, le délai, au lieu d'être de 90 jours, sera de 270 jours, neuf mois au lieu de trois mois, à partir de la connaissance par le syndicat du fait que l'entreprise a été aliénée ou concédée. Vous voyez que, là, on a le souci de mettre le plus de transparence possible dans tout le processus et que toutes les parties partagent l'information pertinente.

De plus, dans le cas d'une concession partielle, le Code continue de prévoir que l'accréditation de la convention collective... et la convention collective, c'est-à-dire, sont transférées chez le concessionnaire. Toutefois, à la différence de la situation actuelle, la convention collective transférée prendra fin soit à la date prévue pour son expiration, évidemment, ou au plus tard un an, 12 mois, après la concession. Cependant, la Commission aura le pouvoir de maintenir cette convention pour la durée prévue si elle constate que la concession a été faite dans un but de fragmenter l'unité de négociation ou de porter atteinte au pouvoir de représentation d'une association.

Toujours dans le cas d'une concession partielle, le Code prévoira la possibilité pour les parties de s'entendre pour que l'article 45 en s'applique pas. Une telle entente pourra être négociée pour chaque... devra être négociée dans chaque nouveau cas de concession. Il s'agit d'une entente ad hoc.

Enfin, l'assouplissement des pouvoirs des commissaires leur permettra d'intervenir sur les conséquences de la transmission des droits et des obligations, et ce, sans qu'il soit nécessaire de leur soumettre une preuve de difficulté insurmontable telle qu'interprétée à l'heure actuelle par la jurisprudence. Ainsi, s'il le juge nécessaire, un commissaire pourra dorénavant modifier la description des unités de négociation ou trancher la question de l'agent représentatif, entre autres, lorsqu'il y a plus qu'une unité d'accréditation pour un même groupe d'employés.

Maintenant, le dernier - rapidement, M. le Président — le dernier changement significatif vise le vote sur les offres patronales. Rien n'oblige présentement une association à soumettre à ses membres les propositions de l'employeur sur le contrat de travail. La négociation peut donc demeurer à un point mort parfois pendant assez longtemps pour nuire au rapport entre les parties sans que l'employeur n'ait l'occasion de saisir les salariés de son projet. Le projet de loi prévoit à cet égard que l'employeur puisse demander à la Commission d'ordonner au syndicat de tenir un vote secret sur les dernières offres patronales. Cette possibilité, par contre, ne surviendrait qu'une fois par ronde de négociations, et ce vote serait tenu sous la surveillance de la Commission. Toutefois, avant d'émettre une telle ordonnance, la Commission devra évaluer si une telle mesure serait de nature à favoriser la négociation ou la conclusion d'ententes collectives.

Un certain nombre d'autres modifications que je mentionne très rapidement en terminant, pour donner un tableau complet. Comme le Code n'a pas été retouché depuis les années quatre-vingt, comme on le sait, depuis le début des années quatre-vingt, il y a certaines corrections qui vont améliorer l'efficacité du régime. Par exemple, de porter à trois ans la durée maximale des ententes arbitrales de différends pour arbitrage obligatoire, un délai de 60 jours qui est accordé à l'arbitre de différend pour rendre sa sentence sera calculé à partir de la dernière séance d'arbitrage et non plus à partir de sa nomination. Ce délai est jugé par tous comme étant beaucoup plus réaliste. Dans un esprit de cohérence et avec les mêmes objectifs de célérité de déjudiciarisation, certains nouveaux pouvoirs de la Commission seront accordés aux arbitres de griefs. Ainsi, ces derniers pourront tenir des conférences

• (11 h 50) •

préparatoires et rendre toute ordonnance provisoire qu'ils jugent appropriée.

Ainsi, M. le Président, notre Code du travail est une loi qui permet la reconnaissance du droit d'association et qui encadre l'exercice des rapports collectifs du travail. Cet encadrement légal a prouvé qu'il permet l'atteinte d'une certaine paix et même d'une paix certaine dans nos industries et dans les organisations québécoises. Depuis l'adoption du Code en 1964, les différents gouvernements se sont efforcés. au fil de différentes modifications, à rechercher et à améliorer constamment l'équilibre entre les droits des uns et des autres. C'est un exercice délicat, car les intérêts des acteurs ne sont pas les mêmes. À l'heure actuelle, les acteurs s'entendent sur une nécessaire adaptation du Code du travail aux nouvelles réalités économiques et sociales auxquelles on a référé au début de cette présentation. C'est dans cet esprit que le dépose le projet de loi.

Je recevrai avec attention les commentaires qui seront exprimés dans le cadre de cette commission. Je suis vraiment confiant, sur la base de tout le travail réalisé et des récentes discussions que nous avons eues avec les partenaires, que nous pourrons mener ces travaux à bien dans les meilleurs délais. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup, M. le ministre. Alors, je cède la parole maintenant au député de Mont-Royal.

#### M. André Tranchemontagne

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. D'abord, d'entrée de jeu, je voudrais dire que nous sommes insatisfaits de la réforme proposée par le projet de loi n° 31. On sait, M. le Président, que ça fait extrêmement longtemps que l'on travaille sur, supposément, un projet de loi pour réformer le Code du travail, et on fait face à une réforme qu'on pourrait appeler une réformette, aujourd'hui.

Je suis d'avis que cette nouvelle proposition de la part du gouvernement du Parti québécois ne correspond pas, en aucun point, aux besoins des entreprises d'aujourd'hui, car, comme vous savez, il y a de plus en plus d'élimination des barrières interprovinciales et des barrières à travers les différents pays, et cette élimination des barrières force les entreprises de chez nous, si elles veulent survivre, à être compétitives, à être capables de faire face aux autres entreprises qui sont établies dans des endroits, des provinces ou des États nord-américains différents ou même européens. On a donc, par le fait de l'abolition des frontières, vu apparaître un accroissement énorme de la concurrence internationale. Et nous sommes d'avis que le Code actuel et celui proposé par le projet de loi nº 31 continuent à laisser les entreprises québécoises dans un isolement par rapport aux autres entreprises des autres juridictions. Et ce n'est pas juste nous qui le disons; on a même entendu le premier ministre actuel dire, déclarer que ca n'avait pas de bon sens de voir des lois aussi restrictives pour le Québec par rapport à ce qu'on rencontre dans d'autres juridictions, comme je le disais tantôt.

M. le Président, vous en êtes un témoin vivant, ça fait longtemps qu'on nous parle d'une véritable réforme du Code du travail. On a passé, en quatre ans, deux premiers ministres, trois ministres du Travail, un document d'orientation, des consultations, le projet de loi nº 182 avec des consultations qui ont avorté finalement, on a rencontré seulement 15 des 53 personnes qui avaient daigné faire un mémoire et qui s'étaient donné la peine de faire un mémoire. Alors, finalement, on aboutit avec une réforme, le projet de loi n° 31 qui est une réformette du Code du travail, et un projet, donc, qui, à notre point de vue, ne touche pas aux véritables problèmes de la compétitivité du Québec et particulièrement de la compétitivité des entreprises du Québec face à celles qui ont le bonheur de vivre dans une juridiction qui est beaucoup plus ouverte et prête à supporter les entreprises.

À notre point de vue, M. le Président, il y a trois choses qui nuisent à la croissance économique du Québec. La première, c'est l'option souverainiste du gouvernement du Québec actuel. La deuxième, c'est la réglementation excessive - et ce n'est pas la première fois que vous m'entendez dire ça — la réglementation excessive à laquelle les entrepreneurs... chez nous font affaire et particulièrement si on parle à des PME, des petites et moyennes entreprises, qui font face à une réglementation qui les met, encore une fois, dans un état de défaveur par rapport à leurs concurrents internationaux. Ét finalement, le dernier mais non le moindre — et je l'ai gardé en dernier parce que c'est de ça qu'on parle aujourd'hui — un Code du travail qui, à mon point de vue, est non concurrentiel. Et les propositions que le ministre veut nous faire ou met sur la table aujourd'hui ne sont pas plus concurrentielles. Nous ne permettrons pas à nos entreprises de se compétitionner avec le reste de l'Amérique du Nord, pas plus qu'elles ne sont capables, dans le moment, avec le Code du travail, et, tant qu'on ne touchera pas réellement à l'article 45 du Code du travail, on ne sera pas capable d'aider nos entreprises à devenir plus compétitives.

Je vous disais qu'il y a trois choses qui rendent le Québec moins performant économiquement et, en dépit de tout ce qu'on nous dit régulièrement, j'aimerais retracer avec vous certaines données, et ce sont des faits, M. le Président, certaines données économiques de ce qui s'est passé depuis l'arrivée du Parti québécois au pouvoir. On a réussi à attirer au Québec seulement 18 % des investissements privés, et ce, en dépit de la politique interventionniste du gouvernement actuel et particulièrement du premier ministre, qui était, jusqu'à tout récemment, comme on le sait, le principal interventionniste en tant que ministre des Finances. Alors, 18 % des investissements privés, quand on compare ça avec la grosseur de la province de Québec, et la meilleure norme c'est probablement la population du Québec, c'est-à-dire avec 24 % de la population du Canada, donc on a réussi à attirer 18 % des investissements canadiens, investissements privés, j'entends, alors qu'on compte et qu'on serait en droit de s'attendre d'attirer 24 % des investissements privés au Québec.

Deuxième thème au niveau de la performance économique du Québec, la création d'emplois. Bien, tout comme les investissements, au lieu d'avoir attiré 24 % des emplois canadiens, on a réussi à créer seulement, depuis 1994, donc depuis l'arrivée du Parti québécois au pouvoir, seulement 18 % de tous les emplois qui se sont créés au Canada. Et, malheureusement, M. le Président, je m'inquiète de la situation, puisque, au fil des années, en l'an 2000 par exemple, la dernière année ou les 15 derniers mois, la situation s'est empirée. On parle maintenant non pas de 18 % de création d'emplois sur la base canadienne, mais bien de 12,7 % seulement. Donc, on a eu une détérioration au cours de la dernière année, au cours des 12 à 15 derniers mois. Tout ça, M. le Président, pour vous dire que, juste dans la dernière année, si on avait atteint notre 24 % comme ce qu'on représente comme importance et comme poids dans le Canada, on aurait réussi à créer 50 000 emplois de plus. Alors, si c'est ça qu'on appelle de la bonne performance, je m'inscris en faux.

Finalement, un dernier point. Je voudrais aussi toucher au chômage, le chômage qui, on nous dit, est le plus bas depuis 25 ans, qui est à 8,7 %, pour votre information, si vous ne le savez pas. Et c'est vrai qu'il est peut-être le plus bas au cours des 25 dernières années, mais ce que l'on ne nous dit pas, c'est que ce taux de chômage de 8,7 %, pendant qu'il est le plus bas des 25 dernières années, il est 42 % plus élevé que celui de l'Ontario et 24 % plus élevé que celui de l'ensemble du Canada. Alors, c'est énorme, et je pense qu'on ne peut pas parler d'une performance économique si on ne la met pas dans la relativité des choses. Toutes les provinces canadiennes vivent la même performance économique, et on sait que, au cours des dernières 10 années, il y a eu une performance exceptionnelle au niveau économique. Il serait donc normal que le Québec ait eu une juste part de création d'emplois, mais aussi une performance supérieure au niveau du chômage. Parlant de chômage, l'autre façon de le regarder, c'est... Je vous ai dit tantôt qu'on comptait pour 24 % de la population canadienne et on représente 29 % des chômeurs canadiens. Alors, ce n'est pas normal, c'est absolument inacceptable qu'on représente au niveau du chômage cinq points de plus que ce qu'on devrait représenter comme population.

Finalement, le dernier item que je voudrais toucher, c'est le taux d'emploi des personnes qui sont aptes à travailler, qui sont en âge de travailler. Au Québec, on se rend compte que 55 % des gens qui sont aptes et en âge de travailler travaillent, alors que, dans l'ensemble canadien, c'est 61 %. Ca, c'est un écart de six points de pourcentage. C'est un écart énorme, M. le Président, parce que, si on avait 61 % comme dans l'ensemble canadien, ces 6 % de plus là travailleraient. S'ils travaillent, ils contribuent à la performance économique du Québec, ils paient des impôts, ils achètent des choses, etc., alors que ces 6 % là qui ne travaillent pas dans le moment sont aux crochets de l'État. Alors, l'écart est exponentiel, l'écart est accentué par le fait que ce 6 % dans une autre partie du Canada travaille et, ici, ils sont soit en chômage ou soit sur le bien-être social. Alors, au lieu, donc, de contribuer à la société, ils sont un boulet à la société. Alors, c'est inacceptable. Et, si c'est de ça qu'on parle quand on parle d'excellente performance économique, bien, je m'inscris, encore une fois, en faux sur cette constatation.

Alors donc, M. le Président, si on revient plus précisément au Code, qui est une des lacunes auxquelles nos entreprises font face dans le sens de la compétitivité de nos entreprises, ce Code du travail, on nous propose un nouveau Code du travail, mais on ne touche pas au coeur même du Code, c'est-à-dire l'article 45. Je vous dis et je vous le répète, puis je ne le répéterai jamais assez, l'article 45 est unique en Amérique du Nord, totalement et complètement unique en Amérique du Nord. Nous faisons bande à part.

#### (12 heures) ●

Mais nous faisons bande part aujourd'hui dans un monde qui est compétitif et qui est international. Autrefois, ça allait peut-être quand le Canada avait un mur tout le tour du Canada et, donc, ça profitait également au Québec, mais aujourd'hui il n'y a plus de barrières, il n'y a plus de frontières, et, donc, on est de moins en moins compétitif par rapport au reste du monde en faisant, avec l'article 45, bande à part. Ça rend le Québec et, malheureusement, les entreprises du Québec — c'est là que le bât blesse — les entreprises du Québec non compétitives face à cette concurrence de plus en plus internationale.

M. le Président, le Parti libéral du Québec n'est pas le seul à plaider pour une révision en profondeur de l'article 45. Je présume, tantôt nous entendrons la Chambre de commerce, qu'elle va aller dans le même sens si je me fie aux articles de journaux que j'ai lus. Le Conseil du patronat est également du même avis, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, Les Manufacturiers et exportateurs du Québec et la Fédération des cégeps, que j'aurais aimé qu'on réentende à cette commission parlementaire, qui nous avait clairement donné d'excellentes motivations pour modifier justement l'article 45.

Tantôt, le ministre y faisait allusion, le rapport Mireault... C'est pas le Parti libéral qui a écrit ça, le rapport Mireault. Le rapport Mireault parlait de trois choses principalement. Il parlait du transfert de juridiction du Canada au Québec, et le projet de loi en convient et propose des changements à cet effet-là. La deuxième chose dont il parlait, c'était la vente en justice; le projet de loi le couvre également. Mais il y avait une troisième chose dont il parlait, c'était l'article 45. Et le rapport Mireault, à mon point de vue, était probablement le meilleur rapport que, moi, j'ai lu, en tout cas, au niveau de regarder l'ensemble des problèmes québécois face au Code du travail. Alors, le rapport Mireault parlait de l'article 45, et le ministre a décidé, a retenu de retenir seulement deux des trois principales recommandations du rapport Mireault.

Rajouté au rapport Mireault, je voudrais vous parler aussi du rapport Bédard sur les fusions municipales. Les fusions municipales, M. le Président, il n'y aura pas de fusions municipales qui vont être rentables si l'article 45 n'est pas modifié pour permettre justement aux municipalités... J'ai hâte d'entendre la Fédération... C'est l'UMQ qui vient ce soir, je crois. J'ai hâte d'entendre qu'est-ce qu'ils ont à dire, parce que c'est impossible de créer des fusions municipales qui soient rentables si l'article 45 n'est pas modifié.

Ce qui va arriver, M. le ministre, avec l'article 45 non modifié, c'est: les syndicats vont faire ce qu'on appelle du «cherry picking», en bon français, c'est-à-dire qu'ils vont aller chercher le meilleur de chacune des conventions collectives, en tout cas, ils vont essayer. Et vous allez me dire que le projet de loi prévoit que c'était «cost neutral», ça ne sera pas à coût neutre, je vous en assure. En tout cas, si ça l'est au début des fusions municipales, ça ne le sera pas lors de la négociation de la première convention collective, en 2002, je crois.

J'aimerais rajouter un autre, le dernier et non le moindre, l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles, qui représente, M. le Président, 4 700 professionnels du monde des relations de travail. Et on a... Eux autres ont commandé une étude spécifique sur la sous-traitance. Cette étude-là a été commandée au professeur Marc Van Audenrode — j'espère que je le prononce comme il faut — et elle est connue du ministre depuis le mois de novembre 2000, cette étude-là.

On a demandé non seulement cette étude au professeur Van Audenrode, mais aussi on a demandé à un autre professeur, lui, de l'Université de Montréal, d'émettre son opinion sur cette étude-là. Autrement dit, est-ce qu'il y a de la rigueur dans l'étude? Et je vous cite ce que le professeur Montmarquette, de l'Université de Montréal, a dit, sur l'étude en question, qu'elle est «d'un très bon niveau scientifique. Il est bien rédigé — le rapport. Les hypothèses sont bien définies. Les estimations économétriques sont rigoureuses. À mon avis, compte tenu des données disponibles sur le sujet, il serait difficile de faire beaucoup mieux.» Ça, c'est le professeur Montmarquette qui s'exprime sur l'étude en question.

Qu'est-ce qu'elle disait, cette étude-là? Bien, cette étude reconnaît qu'au Québec 57 % des conventions collectives... — on parle des entreprises syndiquées, évidemment, parce qu'on ne parlera pas des entreprises non syndiquées — 57 % des entreprises syndiquées ont des conventions collectives qui restreignent la sous-traitance. L'étude démontre que, si on baissait de cinq points ce 57 % là, c'est-à-dire si, à la place d'avoir 57 % des entreprises syndiquées qui ont des clauses restreignant la sous-traitance, si on n'en avait que 52, on créerait au Québec 13 000 nouveaux emplois. C'est vrai que, d'une part, on en perdrait 11 000, je l'admets, mais, d'autre part, on créerait chez les sous-traitants 24 000 nouveaux emplois, pour une nette addition de 13 000 nouveaux emplois. C'est donc important à considérer, et c'est de loin la meilleure étude qu'on a vue sur ce sujet, la seule qui est vraiment scientifique. Certains diront que la rémunération ne sera pas la même, mais d'autres pourraient argumenter, comme le professeur Montmarquette d'ailleurs, que même sous un sous-traitant, la rémunération, elle est aussi très respectable.

Finalement, j'aimerais aussi rappeler au ministre que, si on regardait... J'aimerais ça, avoir les statistiques des nouvelles entreprises qui sont créées, les PME de chez nous, combien il y en a qui ont commencé comme des sous-traitants d'abord et avant tout. Alors, d'empêcher ou d'émettre des commentaires contre la sous-traitance, selon moi, c'est aussi d'empêcher le Québec de progresser au niveau emplois. Pour cette raison, donc, le Parti libéral du Québec est d'avis que l'article 45 doit être modifié pour permettre justement la

sous-traitance, sous-traitance qui, à notre point de vue, engendrera la création d'emplois.

Dernier point, M. le Président, c'est la création de la Commission des relations de travail qui est probablement, à notre point de vue, le deuxième plus important point. Nous sommes en principe en faveur de la création de la Commission des relations de travail. Nous n'avons pas de problème avec cette création-là. D'ailleurs, le ministre me rappellerait, si j'étais contre, qu'un gouvernement libéral l'avait déjà suggéré. Ce qui nous inquiète dans la création de la Commission des relations de travail, M. le Président et M. le ministre, c'est que cette Commission-là soit sans appel. Et ça nous inquiète énormément, d'autant plus que, si...

Prenons le processus d'accréditation, M. le Président. Si vous regardez le processus d'accréditation et qu'il y a un désaccord entre le patron et le syndicat, comment le patron va subir cette décision-là? Parce que l'agent de relations de travail est habilité à émettre sur-le-champ l'accréditation, mais, s'il y a un désaccord, on attache les mains du patron, parce que, le patron, il a une partie à jouer dans les relations de travail, ça marche des deux bords, ça, cette affaire-là.

Alors, de grâce, si on est pour enlever l'appel, ajoutons quelque chose pour rassurer le patron. Moi, je dis: Assurons-nous qu'à ce moment-là il y a un vote secret qui est pris pour démontrer clairement au patron que ses employés veulent vraiment et véritablement être syndiqués. C'est la seule solution. Si vous êtes pour attacher la Commission des relations de travail sans appel, bien, à ce moment-là, la conséquence, d'après moi, c'est d'assurer les autres intervenants — l'autre intervenant, devrais-je dire, c'est-à-dire le patron — qu'au moins il y a une assurance, lui, quand il regardera puis qu'on lui dira qu'il y a x pour cent qui ont voté en faveur de l'accréditation syndicale, bien, il n'aura plus d'arguments pour traîner en justice le syndicat.

Donc, la Commission des relations de travail, nous sommes pour. Nous sommes extrêmement inquiets, je ne le soulignerai jamais assez, du fait que ce soit soit sans appel, sans appel mais aussi sans vote, ou encore, si on réinstaure l'appel, avec des contraintes, des limites dans le temps, je n'aurais pas de problème avec ça.

## • (12 h 10) •

Finalement, M. le Président, dernier mot, je m'objecte encore à des consultations restreintes. Et l'Ordre, la lettre de l'Ordre des conseillers en relations... en ressources humaines que vous venez de déposer vous-même m'indique qu'eux-mêmes disent qu'ils auraient aimé être présents: «Et nous estimons — je lis leur texte — qu'un délai de trois jours ouvrables est insuffisant pour préparer adéquatement notre audition.»

La deuxième chose qu'ils soulignent dans leur lettre, M. le Président, c'est que, malheureusement, le dialogue a cessé ou semble avoir cessé entre le ministère du Travail et l'Ordre des conseillers en ressources humaines depuis l'arrivée du nouveau ministre. Il y a dans la salle des gens du Conseil québécois du commerce de détail qui auraient aimé aussi être entendus, qui ont leur point de vue, et on les a hâilognés

Alors donc, je m'objecte, encore une fois, c'est probablement la dernière, mais je m'objecte encore avec véhémence au fait que ce soient des consultations particulières plutôt que générales.

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup, M. le député de Mont-Royal. Est-ce qu'il y a d'autres remarques préliminaires?

#### Auditions

S'il n'y a pas d'autres remarques préliminaires, nous allons demander maintenant aux représentants de la Chambre de commerce de prendre place.

M. Audet, vous allez nous présenter vos collègues, vos collaborateurs. Et je rappelle aux membres de la commission qu'on accordera 20 minutes à la Chambre de commerce pour exposer son point de vue, présenter son mémoire. Et nous aurons 40 minutes à partager équitablement, là, à parts égales entre l'opposition et le côté ministériel. À l'évidence, nous devrons déborder 13 heures. Alors, au moment de... quand arrivera 13 heures, on se posera la question si on règle la question de la Chambre de commerce ou bien si on les oblige à revenir pour 10 minutes ou 15 minutes. Alors, M. Audet, vous avez la parole.

#### Chambre de commerce du Québec (CCQ)

M. Audet (Michel): Merci, M. le Président. Vous me permettrez d'abord de vous dire que je suis très heureux d'être de retour devant la commission parlementaire. Nous y avons été déjà il y a quelques mois sur un projet de loi précédent. Donc, nous aurons à nous exprimer, à exprimer nos commentaires.

Auparavant, je voudrais vous présenter l'équipe qui m'accompagne: donc, à ma droite, M. André Tremblay, M. André Tremblay est associé Cain, Lamarre de Chicoutimi et au Québec, en fait, je dois dire, maintenant, très répandu au Québec, également vice-président du conseil de la Chambre, propriétaire également d'une entreprise importante au Saguenay; André Lavoie, qui est également à sa droite, qui, donc, est conseiller juridique à la Chambre; à ma gauche, Louise Marchand, qui est également avocate, conseillère... qui est vice-présidente à la Chambre pour justement les dossiers de relations de travail; et également, à sa gauche, Me Claude Martin de Heenan, Blaikie. Donc, tous ces gens sont des avocats et, donc, ils pourront combler les lacunes d'un profane comme moi en matière juridique.

Le Président (M. Rioux): On n'est pas sortis de l'auberge.

M. Audet (Michel): Ha, ha, ha! Alors, M. le Président...

Le Président (M. Rioux): M. le président, on vous écoute.

M. Audet (Michel): Alors, nous vous soulignons d'abord que, évidemment, donc, nous avions formulé des commentaires lors du projet de loi, du dépôt du projet de loi n° 182 et que plusieurs... très nombreux de ces commentaires demeurent encore pertinents.

Donc, le mémoire qui était déposé, donc, à ce momentlà est encore d'une grande actualité.

Ce qui était le coeur de notre intervention, qui est toujours celui de notre intervention d'aujourd'hui, c'est que le Code du travail... pour un code du travail, il y a un nécessaire équilibre, donc, qu'il faut rechercher entre les parties, et ça, c'était notre argumentaire principal du premier mémoire, c'est encore notre mot d'ordre, notre leitmotiv, aujourd'hui.

Il faut malheureusement souligner d'entrée de jeu que nous sommes... nous ne retrouvons pas, nous sommes déçus, nous ne retrouvons pas dans le projet de loi nº 31 la préoccupation, donc, que nous avions évoquée lors des discussions du projet de loi nº 182 de la ministre d'alors, Mme Lemieux. Nous souhaitions que le gouvernement en arrive à élaborer un outil dont l'objectif soit de maintenir un équilibre, donc, entre les aspirations syndicales et les droits patronaux. Il nous semble en effet qu'il s'agit là de l'essence même d'un code de travail, et nous déplorons que les mesures proposées dans cette deuxième mouture de la réforme des dispositions législatives qui encadrent les rapports des parties aux contrats collectifs de travail aient comme objectif premier d'en faciliter l'application, notamment, notamment en matière d'accréditation.

La Chambre de commerce du Ouébec est toujours d'avis que le Québec doit se doter d'un code de travail qui pondère les droits et les responsabilités des parties à la convention collective dans une vision intégrée de la réalité économique et sociale afin de permettre une meilleure compétitivité du Québec. Dans cette perspective, un code du travail ne saurait être, et n'est pas, et ne saurait être un instrument unidimensionnel. C'est vous-même, M. le ministre, qui souligniez, à juste titre, la nécessité de contrebalancer les droits et obligations. «Il y a dans le Code du travail, disiez-vous, un équilibre délicat entre les partenaires, et tout repose là-dessus.» Nous partageons cette vision. Pour la Chambre de commerce, il était illusoire de penser que cet équilibre pouvait être atteint dans la précipitation. La Chambre souhaite que le législateur québécois procède à une véritable mise à niveau de nos règles en équilibrant les droits et obligations des parties avec cohérence et équité pour enfin donner aux entreprises l'oxygène dont elles ont besoin pour affronter la concurrence nationale et internationale dans le respect des aspirations et des droits des travailleurs.

Le premier thème qui nous a préoccupés, c'est le statut de salarié. La Chambre reconnaît d'emblée à cet égard que le législateur a fait preuve d'une prudence en s'abstenant d'inclure dans le projet de loi n° 31 une nouvelle définition d'entrepreneur dépendant. La Chambre eut nettement préféré cependant qu'on s'en remette à la jurisprudence et elle estime que le mécanisme qui obligera l'employeur à retarder son intention de restructurer une partie de son entreprise tant et aussi longtemps que la CRT n'aura pas rendu une décision est une entrave inutile à des décisions d'affaires qui doivent souvent être exécutées rapidement.

Lors des discussions du projet de loi n° 182, la Chambre avait proposé, essentiellement pour répondre aux inquiétudes syndicales, que le législateur introduise une interdiction d'ordre général de transformer le statut de salarié dans le but explicite de nuire à la

syndicalisation de l'entreprise. Nous soumettons que cette proposition était nettement préférable au mécanisme proposé qui sera générateur d'ambiguïtés et malheureusement de tracasseries administratives supplémentaires.

Pour le deuxième point, donc pour faciliter la sous-traitance, il faut clarifier l'article 45. Les exigences du contexte économique d'abord. La Chambre de commerce ne peut que déplorer à nouveau que le législateur se refuse spécifiquement à clarifier une disposition qui entrave le recours à la sous-traitance par les entreprises du Québec. De nombreuses recommandations ont été faites dans ce sens depuis les dernières années et le besoin se fait de plus en plus pressant de trouver une voie qui permette à l'économie du Québec de se déployer.

Rappelons-nous que le Québec est la seule juridiction où l'article qui confère le droit à la transmission de l'accréditation dans le cas d'une aliénation ou d'une concession d'entreprise est interprété de telle sorte que la sous-traitance y soit assimilée. Comment justifier de maintenir ainsi les entreprises québécoises dans une situation qui les singularise au point de les affaiblir?

Une étude, à laquelle on a fait référence tout à l'heure, rendue publique par l'Ordre des conseillers en relations industrielles, justement démontrait que 57 % des conventions collectives signées au Québec recèlent des clauses qui restreignent la sous-traitance. Et on y ajoutait effectivement qu'une réduction de 5 % de ces clauses entraînerait une augmentation nette de 13 000 emplois. Donc, le gouvernement pourrait s'inspirer des résultats... de ces résultats, les vérifier et effectuer sa propre étude pour documenter sa réflexion dans une recherche plus large de mise à niveau.

On ne compte plus les observateurs de la scène politique et économique qui recommandent au gouvernement de procéder à l'allégement de ce qui entrave sérieusement le développement de la sous-traitance au Québec. Dans le deuxième projet de loi en moins de six mois, le gouvernement demeure sourd à toutes ces exhortations et semble vraiment beaucoup plus perméable aux... — pardon — et ne semble perméable qu'aux résistances syndicales. Pardon.

Il y avait un mince espoir alors que le premier ministre Landry occupait le siège de ministre de l'Économie et des Finances et il déplorait lui-même que les entreprises du Québec soient restreintes dans leur sous-traitance par une interprétation inadéquate de l'article 45. Je le cite d'ailleurs, et il disait: «Ce qui n'a pas de sens, c'est que le Québec se mette à l'écart de toutes les autres économies occidentales. Le Québec est la cinquième puissance aérospatiale du monde, c'est l'univers même de la sous-traitance. Alors, on ne peut pas se mettre à part.» Alors, ça, je pense que c'est une citation qui nous apparaît majeure et qui nous avait suscité beaucoup d'espoir.

Comment comprendre, maintenant qu'il a pris les commandes de l'État, que cette préoccupation ne le rejoigne plus suffisamment pour qu'il donne l'impulsion requise à l'assouplissement des règles qui régissent la sous-traitance et qu'il cède aux seules pressions des centrales syndicales qui disent craindre l'affaiblissement de leurs pouvoirs? Comment ne pas s'inquiéter que la

création nette de dizaine de milliers d'emplois, sans subventions de l'État, ne séduise pas davantage le gouvernement?

## • (12 h 20) •

Dans les discussions qui ont eu cours au cours... depuis que la réflexion de la réforme est amorcée, les porte-parole gouvernementaux ont fait comprendre aux représentants patronaux que les recommandations du rapport Mireault ne pouvaient être retenues, n'ayant pas fait l'objet d'un consensus des parties. Or, tant dans les orientations de la ministre Lemieux que dans le projet de loi nº 182 et dans le projet de loi nº 31, on constate un déséquilibre manifeste du fait que les recommandations touchant la disparition de la vente en justice et celles qui concernent le transfert de compétence législative, recommandations qui répondaient à une préoccupation essentiellement syndicale, aient été néanmoins retenues. Donc, le moins qu'on puisse dire, c'est qu'il y a un hiatus entre le discours et la main qui le rédige.

Les propositions de compromis que propose le projet de loi sont, dans cette perspective, décevantes. Le texte du nouvel article 45.1 peut paraître intéressant, mais, à y regarder de plus près, on constate que cette disposition exclut complètement la possibilité d'une clause générale, dans une convention collective, sur une renonciation des travailleurs à se prévaloir de l'article 45, même si toutes les conditions de protection son réunies. On imagine assez facilement que, dans les entreprises où la sous-traitance est chose commune, l'obligation de négociation au cas par cas imposera aux parties une négociation à plein temps, avec tous les conflits qui peuvent en découler.

Il est pas difficile de saisir l'intention du législateur qui, d'autre part, insiste sur l'instauration d'une nouvelle pratique dans les relations de travail, souhaite que les parties optent pour les méthodes permanentes de résolution dans leurs conflits, préconise la déjudiciarisation et espère globalement un meilleur climat de relations de travail dans toutes leurs entreprises du Québec. Du côté des employeurs, il est certainement douteux que l'on s'implique dans un processus qui risquera sans cesse de dégénérer en conflit. Et, si la proposition actuelle est la seule qui soit disponible, on objectera que le statu quo est préférable.

Nous nous demandons donc pourquoi le législateur ne permet pas que la Commission soit liée par une clause générale de la convention collective qui permettrait la sous-traitance, reconnaissant ainsi la volonté des parties, à l'exemple de toutes les clauses qui ont été signées depuis de nombreuses années, pour répondre aux exigences du marché dans le respect des droits des travailleurs.

L'article 45.2. À l'article 45.2, le projet de loi propose que, dans le cas d'une concession partielle qui entraînerait un transfert d'accréditation et de convention collective au concessionnaire, la convention collective viendrait à l'expiration de... à la première des échéances suivantes: la date prévue à la convention ou 12 mois après la date de la concession, ce qui signifie, en clair, que, lorsqu'un sous-traitant héritera, par exemple, de la convention collective des cols bleus de la ville de Montréal, il pourrait devoir la supporter au risque de tout y laisser pendant 12 mois. Ensuite, il pourra

renégocier une convention collective qui lui convient mieux. Cette proposition est une amélioration de la situation actuelle, certes, mais on sent que le législateur tente de trouver une voie de passage entre le statu quo actuel, qui impose au sous-traitant la convention collective du donneur d'ouvrage jusqu'à la fin de sa vie utile, et l'absence totale de transfert.

Même si elle peut représenter un bel effort, à ce titre, cette proposition est néanmoins inadéquate parce qu'elle fait peu de cas de la capacité du nouvel employeur de supporter la convention transférée ne serait-ce que quelques mois et méconnaît les difficultés éventuelles de négocier des conditions qui forcément devront aller à la baisse. Il eut été préférable que le législateur ordonne la réouverture des négociations dès qu'un syndicat obtient la majorité des voix, dans le cas où plusieurs syndicats sont en concurrence, ou dès que la concession a lieu, dans le cas où l'accréditation arrive en champ libre. Cette solution correspondrait, selon nous, davantage à la liberté des parties à la convention collective.

La Chambre de commerce du Québec déplore que le législateur confie à la Commission le pouvoir de procéder notamment au choix de la convention collective qui devra s'appliquer lorsque plusieurs associations de salariés seront mises en présence ou encore d'effectuer les adaptations ou même les modifications qu'elle jugerait nécessaire. Pourquoi ne pas confier aux parties le soin de négocier le tout? Pourquoi se substituer à leur bon jugement et ne pas laisser s'exercer les forces en présence, respectant ainsi la liberté contractuelle?

On voudrait proposer, à cet égard, une solution de rechange. Si le gouvernement se refuse à soustraire explicitement la sous-traitance de l'application de l'article 45, comme les employeurs le réclament et comme plusieurs observateurs le recommandent depuis fort longtemps, il pourrait alors procéder à l'adoption d'une... de la disposition semblable à celle qui existe en Nouvelle-Écosse. Cette disposition a été étudiée par certains auteurs québécois et a le mérite de répondre à une préoccupation syndicale, soit de sanctionner le recours à la sous-traitance pour évincer le syndicat. Donc, elle évite donc d'évincer un syndicat.

Je cite: «La province de Nouvelle-Écosse a introduit cette disposition dans son Trade Union Act en conférant à l'employeur le soin de prouver que le recours à la sous-traitance est fondé sur des raisons d'affaires et non utilisé dans le but de miner la représentation syndicale.» Cette disposition a, selon nous, le mérite du réalisme, la sous-traitance ne saurait enclencher le processus de transfert d'accréditation à moins qu'elle n'ait été octroyée dans le but de miner la représentation syndicale, en d'autres termes qu'elle ait été faite pour léser les travailleurs de leurs droits régulièrement acquis par le biais du choix d'une représentation collective pour la négociation de leur convention de travail et non pour des motifs économiques valables. Soit dit en passant, c'était, à l'origine, le coeur de l'article 45, ce qu'on visait avec 45 à l'origine avant que les interprétations en transforment

Si le législateur persiste à maintenir l'ambiguïté autour de l'interprétation faite de l'article 45, les

entreprises établies au Québec continueront d'exporter leur travail à l'extérieur du Québec, notamment dans un contexte de libre-échange et de mondialisation des marchés. Trompons-nous pas, de la sous-traitance, il va y en avoir, il va continuer d'y en avoir, et, si elle ne se fait pas au Québec, elle se va se faire ailleurs.

La Chambre de commerce du Québec demande donc au gouvernement de retirer spécifiquement la sous-traitance du champ d'application de l'article 45 du Code du travail en suivant les recommandations du rapport Mireault. Cependant, si cette solution n'était pas retenue, la Chambre recommande à tout le moins que le gouvernement adopte une disposition similaire à celle qui est contenue dans le Trade Union Act de la Nouvelle-Écosse.

Troisièmement, le troisième sujet qu'on veut aborder, c'est les règles de démocratie syndicale. Si le gouvernement veut réellement procéder à une mise à niveau des règles qui encadrent les relations de travail, il ne doit pas se contenter de glaner quelques dispositions dans les dispositions qui nous entourent. Nous le réitérons, le Code du travail doit refléter un équilibre. Dès lors, la Chambre de commerce souligne que, comme on l'a fait lors du premier exercice, les règles de démocratie syndicale doivent se retrouver dans le nouveau texte à l'exemple de la législation ontarienne qui, depuis 1995, a introduit un mécanisme efficace et rapide de contrôle de la volonté des travailleurs.

Puisque le gouvernement indique, comme premier principe, dans son projet de modification au Code, qu'il veut en faciliter l'application, notamment en matière d'accréditation, les employeurs feront valoir que ce mécanisme est l'outil premier dont le législateur devrait doter le processus. Un vote au scrutin secret convaincrait même les employeurs les plus sceptiques que les travailleurs d'une entreprise donnée ont réellement choisi de se regrouper et de mandater un syndicat pour les représenter dans la négociation collective de leurs conditions de travail. Il est difficile de trouver un mécanisme qui soit plus compatible avec la déjudiciarisation et qui accélérerait davantage l'accréditation.

Enfin, ceux qui craindraient que l'employeur ne s'immisce dans le processus d'organisation du travail, à ceux qui craindraient ça, nous répondrons que les pouvoirs de redressement octroyés à la nouvelle Commission lui permettront de sanctionner très rapidement un employeur trop envahissant sur la base des pratiques déloyales d'ingérence. Donc, pour la Chambre, l'accélération du processus de syndicalisation ne saura aller sans la garantie du respect de la démocratie au moment de l'adhésion des travailleurs. C'est pourquoi nous réclamons que les modalités de ce scrutin soient absolument insérées dans le nouveau Code.

Il y a également de nombreuses interrogations qui subsistent en ce qui a trait à la Commission. Je pense que nous aurons probablement à y revenir au moment de la période de questions, puisque je crois que mon temps achève de s'écouler. Je voudrais cependant noter une préoccupation majeure qui nous concerne, c'est la disparition de l'appel. Il est loin d'être anodin que le législateur procède ainsi à un tel changement de régime dans les usages des relations de travail et qu'il le fasse aussi rapidement en écartant de nombreuses

représentations de la partie patronale qui, là aussi, conférerait un équilibre aux pouvoirs qu'il octroie à la nouvelle Commission des relations de travail.

Les modifications des instances décisionnelles, en incluant notamment la disparition du droit d'appel, pourraient entraîner des changements importants à la jurisprudence dans la mesure où les décideurs n'auront plus à se préoccuper qu'une instance supérieure vienne regarder par-dessus leur épaule. La Chambre de commerce soutient que ce tribunal devrait être maintenu, mais il devrait également conserver sa juridiction en matières pénales et des appels de la Commission de l'équité salariale.

Il y a également, je pense... Est-ce que mon temps est écoulé, M. le Président? Il me reste...

Le Président (M. Rioux): Il vous reste encore deux minutes.

M. Audet (Michel): Deux minutes, bon. La Chambre estime, à l'égard de la CRT, que les pouvoirs d'ordonnance qui sont confiés à la nouvelle Commission soient extrêmement... soit toujours... soient modifiés, c'est-à-dire qu'on considère que ses pouvoirs actuels sont extrêmement larges. On va peut-être répondre aux questions là-dessus, puisque j'ai un texte qui m'amène un peu à dépasser mon temps. Nous voulons cependant mentionner qu'on aurait préféré que l'exercice des recours soit à nouveau de la compétence des arbitres des griefs qui ont l'expertise requise pour les entendre.

Au chapitre des révisions administratives des décisions de la CRT, il faudrait inclure qu'elles soient... qu'elles puissent réviser les erreurs de droit qui pourront survenir, notamment en matière d'appels. Donc, il y a d'autres dispositions que comporte notre mémoire sur lesquelles nous reviendrons lors de la période des questions.

Je voudrais immédiatement conclure. La Chambre de commerce du Québec ne peut que déplorer qu'il faille se hâter à ce point pour adopter un texte qui aura un tel impact sur les entreprises du Québec sans s'être donné, donc, le temps de lui conférer une cohérence interne, un équilibre entre les droits et les obligations respectives des parties et qu'il faille le consacrer au plus tard le 24 juin prochain.

Il nous semble, même si nos vis-à-vis syndicaux clament qu'il y a assez longtemps qu'on en parle, qu'une loi aussi fondamentale doit conférer aux parties l'assurance que le législateur a soupesé toutes les valeurs inscrites dans son énoncé du droit et qu'il a été équitable. C'est l'application du vieux principe qui édicte que non seulement il doit y avoir justice, mais il doit également y avoir apparence de justice.

• (12 h 30) •

Si le gouvernement du Québec veut procéder à une mise à niveau et adapter nos règles à ce qu'il appelle la nouvelle réalité du travail, il doit aussi considérer les nouvelles réalités économiques auxquelles sont confrontés les entreprises qui doivent affronter des concurrents régis par des règles plus souples. Une pièce législative d'une telle envergure doit nécessairement comporter une logique inhérente et une symétrie dans les droits et les obligations. Dans une province où le taux de syndicalisation est le plus élevé en Amérique du Nord, avec

40 %, on comprend mal que l'objectif principal des amendements — c'est l'objectif explicite même — au Code du travail soit de l'augmenter encore. Ne serait-il pas plus sage de procéder à une étude d'impact des diverses mesures avant de les adopter?

Le gouvernement du premier ministre Landry doit réfléchir donc avant d'imposer plus de rigidité aux entreprises du Québec. Toutes les recommandations pointent dans le sens inverse. La Chambre de commerce souhaite donc qu'il ne prête pas l'oreille aux seules préoccupations des centrales syndicales. Dans ses arbitrages, le gouvernement a la responsabilité de toute la société et il a surtout la responsabilité de créer des conditions propices à la création d'emplois dont nous avons essentiellement besoin dans toutes les régions du Québec pour aspirer collectivement à la prospérité. Avant de partager la richesse, on le répète souvent, il faut la créer. C'est ce qu'on propose aujourd'hui. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup, M. Audet. Avez-vous souligné tout à l'heure que vous aviez l'intention de déposer un autre document?

M. Audet (Michel): Il y a un mémoire qui a été déposé au secrétariat de la commission.

Le Président (M. Rioux): O.K. Très bien.

M. Audet (Michel): J'en ai fait une synthèse ici, mais le mémoire plus long, de près du double, a été déposé aujourd'hui.

Le Président (M. Rioux): Merci. M. le ministre.

M. Rochon (Charlesbourg): Merci, M. le Président. Je vous remercie beaucoup, M. Audet, d'avoir continué à collaborer dans le dernier droit de ce processus et d'avoir retravaillé de façon plus précise, compte tenu du projet de loi n° 31, le mémoire que vous aviez déjà présenté.

Bon, je voudrais vous dire qu'on va garder toute la souplesse puis toute l'ouverture jusqu'à la toute dernière minute pour apporter toutes les améliorations qu'on peut. Ça, je pense qu'on vous l'a déjà dit, et je veux vous en assurer. Par contre, je pense qu'on doit reconnaître qu'il y a là des matières où on ne pourra probablement pas avoir un accord à 100 % de part et d'autre, c'est quasiment de la nature de certains aspects d'un Code du travail qui veut concilier des intérêts qui sont fondamentalement différents à certains égards. Alors, on est dans une situation où, je pense, on aura à faire un arbitrage, mais en vraiment s'assurant, je veux vous le dire, que les équilibres nécessaires, on les maintient et, si c'est possible, qu'on les améliore.

Vous dites qu'on se hâte. Je ne veux pas faire un débat là-dessus, là, mais vous ne trouvez pas que, depuis au moins 1987, ou 1997 même quand les travaux ont repris avec la série des comités qui ont siégé... et, franchement, après avoir refait un tour de piste après ma nomination, j'avoue que j'ai un peu le sentiment qu'on peut toujours plus que 20 fois sur le métier remettre notre ouvrage, mais qu'à un certain moment le bénéfice

potentiel marginal qu'on peut aller chercher devient très faible, et je vous avoue que j'ai le sentiment que la courbe commence à s'aplatir, là, et que c'est pour ça qu'on va essayer de tenter correctement de vraiment, par ailleurs, tenir compte que, de part et d'autre, je pense, patrons et syndicats... souhaiter un minimum d'améliorations au Code du travail.

Je ferai un autre commentaire. Vous pourrez revenir sur ces commentaires-là, mais j'ai des questions précises sur lesquelles je voudrais demander votre réaction. Bon. Commentaire sur la hâte, c'est un autre commentaire sur le fait de faire disparaître 45. C'est peut-être vrai qu'on soit les seuls au monde à avoir cet article-là, mais il est quand même là depuis 40 ans, il fait partie de notre droit du travail. J'avais un peu le sentiment, là, je n'ai pas votre expérience dans le domaine que vous avez, mais que l'épreuve du temps a un peu montré que, dans le contexte... Je ne voudrais pas faire un discours sur un modèle québécois qui tient... différent d'ailleurs, ce n'est pas ça qui est la question, mais ça a été graduellement introduit. C'est que le but de 45, et c'est ce qu'on vise par les assouplissements, n'est surtout pas — ça, je vous le dis — d'empêcher la sous-traitance et de rendre la soustraitance illégale, surtout pas. On me dit que, par ailleurs, il s'en fait, je pense, de la sous-traitance au Québec, et le but qu'on a, c'est d'assouplir encore un peu plus mais en maintenant ce qui est le but premier de 45, qui est de protéger le droit des travailleurs de pouvoir se syndiquer et de maintenir ce droit d'association. Donc, on est conscients qu'on est peut-être les seuls à l'avoir. mais je vous avoue que j'ai le sentiment, après avoir, je pense, bien entendu et beaucoup lu, que, si c'est une différence qu'on a, elle est peut-être plus à l'avantage global de tout le monde et surtout qu'elle a subi l'épreuve du temps et qu'elle est bien intégrée dans notre droit du travail et que les améliorations qu'on va y apporter devraient s'assurer qu'on ne pénalise pas les entreprises en protégeant le syndicat. Mais, encore là, je reconnais qu'on ne pourra pas s'entendre à 100 % de part et d'autre sur cet article-là.

Je vais poser une question sur le système de l'Ontario, là, que vous demandez avec insistance pour qu'on puisse, au lieu d'avoir notre système, si je l'ai bien compris, où on a une commission — c'est comme ça qu'ils fonctionnent — avec plus de pouvoirs donnés à la commission, qui a comme mandat de bien vérifier la validité des adhésions syndicales et de s'assurer que le pourcentage requis - je crois qu'il est de l'ordre de 40 %, je pense – est vraiment atteint, par rapport au système de l'Ontario où il n'y a pas cette vérification, à ce qu'on me dit, de la validité et que, plutôt, on va directement à un vote... Donc, dans un sens, de faire une vérification de la validité des cartes, c'est peut-être pas un vote, mais probablement l'équivalent, dans ce sens qu'on s'assure, contrairement à l'Ontario, qui n'a pas cette vérification-là... Ils prennent un vote, à la place. Si on avait un vote en plus, avec la vérification, ce serait un peu vérifier deux fois la même chose par deux moyens différents, me semble-t-il, premièrement.

Deuxièmement, on m'explique que le système de l'Ontario a un vote où ce qui est le dénominateur pour juger ce que le pourcentage du vote reconnaît, la validité de la nouvelle accréditation qui est demandée...

le dénominateur est le nombre de personnes qui votent. Ca veut dire que la vérification qui se fait au Québec a comme dénominateur le nombre de salariés qui seraient visés par l'unité. Alors, si on prenait le système de l'Ontario, je présume qu'on le prendrait au complet, tel quel. Alors, en le prenant au complet, donc, on enlève la vérification de la validité de la carte, on met un vote, à la place, mais qui a comme dénominateur un nombre de votants. Alors, s'il y a 25 % du monde qui vote, c'est làdessus que la majorité claire se décide. Tandis que, nous, au Travail, avec le dénominateur réel, qui est celui de l'ensemble des salariés qui vont être visés par l'unité... Et je vous avoue que j'avais gagé le sentiment que, même si un vote, ça a peut-être l'air, parce que c'est un vote plus démocratique... qu'on a là un système qui, dans un sens, va beaucoup plus de façon minutieuse vérifier qu'on a vraiment le pourcentage requis des gens, pas ceux qui veulent s'exprimer par le vote, de ceux qui sont visés par l'unité, de la validité de leur adhésion. Est-ce que c'est la même lecture du système de l'Ontario que vous avez, puis est-ce que vous pensez que vous seriez vraiment mieux en faisant ce changement de système?

## Le Président (M. Rioux): M. Audet.

M. Audet (Michel): Écoutez, je vais faire un commentaire bref puis je vais passer la parole à Me Louise Marchand, qui a justement étudié cette questionlà.

Ce qui nous frappe, c'est qu'il y a très souvent des appels et des délais, hein, qui sont imputables justement à des contestations à cet égard, à l'égard, justement, au niveau des entreprises. Et là ce qu'on se dit, c'est que, si on veut une façon de raccourcir les délais, en même temps, assurons-nous qu'il y ait, de façon clairement exprimée, justement, une volonté des syndiqués de ce vote. Et, pour nous, c'était un peu... c'est la contrepartie de ça.

Maintenant, pour ce qui a trait à la mécanique utilisée en Ontario par rapport à celle du Québec, je vais laisser, justement, Me Marchand et peut-être Me Martin également vous donner plus de détails.

#### Le Président (M. Rioux): Alors, Mme Marchand.

Mme Marchand (Louise): Merci, M. Audet. Alors, M. le ministre, la compréhension que nous avons de la disposition de 8.2 de la loi, d'Ontario Labor Act... dit que, d'abord, il y a une vérification de la validité des cartes parce que la Commission doit vérifier qu'il y a 40 % ou plus des particuliers compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête en accréditation qui semblent être membres du syndicat. Donc, il y a une vérification préalable. Donc, le vote n'est pas tout simplement ordonné, là, en l'absence de cette vérification. Il y a un 40 % de base qui est requis pour déterminer, pour ordonner le vote. Ensuite, la Commission ordonne le vote et, si le vote est majoritaire, à ce moment-là la requête en accréditation est constatée, si vous voulez, est accordée. Bon.

Alors, ça ne nous semble pas du tout impossible d'importer cette notion-là au Québec, ce qui... Là où on sent une certaine résistance, effectivement, du côté

syndical, c'est qu'ils ont allégué à quelques reprises dans les discussions qu'on avait déjà eues d'ailleurs avec eux au Conseil consultatif du travail et de la main d'oeuvre, tous les représentants patronaux, c'était qu'il y avait double vérification de leur travail. Alors, ce qu'on a rétorqué, c'est que, dans la mesure où la campagne de syndicalisation a été faite adéquatement, le syndicat ne devrait pas avoir de problème. Le vote, ils vont l'emporter facilement.

#### • (12 h 40) •

Alors, ce qu'on dit, nous, c'est que c'est la meilleure démonstration que les travailleurs peuvent vraiment se syndiquer, un, et, deux, que c'est la meilleure façon d'accédérer le processus d'accréditation parce que là un employeur qui voudrait, bon, à la limite, essayer de retarder le processus d'accréditation a beaucoup plus de mal à le faire dans la mesure où, là, il y a un vote prépondérant. D'ailleurs, il y a beaucoup d'employeurs qui, devant un vote comme celui-là, constatent que les travailleurs veulent vraiment se syndiquer puis qu'ils ne procèdent pas à d'autres types de recours que certains qualifient de dilatoires.

M. Audet (Michel): Si vous permettez, Me André Tremblay pourrait ajouter quelques mots.

#### Le Président (M. Rioux): Allez.

M. Tremblay (André): Sur cet aspect-là, M. le ministre, lorsque se dépose une requête en accréditation, il y a toutes sortes d'histoires qui circulent et qui sont véhiculées auprès de l'employeur sur la façon dont l'adhésion a été obtenue. Souvent... Et ça, ça ne fait pas partie de la vérification, qu'est-ce qui s'est dit, qu'est-ce qui a amené le travailleur à signer. Et ce qu'on vous dit, c'est que la meilleure façon de convaincre l'employeur, c'est que, si, dans le cadre d'un scrutin secret, il y a une majorité de travailleurs qui disent: Oui, on veut se syndiquer, l'employeur devient convaincu que ses travailleurs ont cette volonté-là et que c'est pas par des pressions, par des discussions à la taverne qui ont eu lieu où il s'est fait dire: Si tu signes pas... tu es le dernier à pas avoir signé... Il y a toutes sortes de mécanismes ou de discussions qui se font qui laissent parfois de la perplexité.

J'aimerais, juste avant de revenir peut-être à une autre question, revenir sur vos commentaires sur l'article 45. On s'entend bien qu'on ne parle pas de faire disparaître l'article 45. Loin de nous cette prétention-là. Ce qu'on tente évidemment de voir, c'est comment on pourrait le clarifier pour que les entreprises, évidemment... pour le ramener à sa dimension originale, qui était de prévoir la concession puis l'aliénation d'entreprises et de permettre aux entreprises qui veulent faire de la sous-traitance de pouvoir le faire sans avoir l'épée de Damoclès à savoir s'ils sont en situation d'application de l'article 45 ou non.

Et, à notre sens, les dispositions qu'on introduit à 45.1 et suivants ne règlent pas le débat. On va être dans une situation où on va avoir exactement la même problématique. On aura encore une fois le flou juridique qui existe, à savoir: Qu'est-ce qui est un contrat de services? Qu'est-ce qui est de la sous-traitance? Dans quelle mesure on devrait donner l'avis prévu à 45.1, si

on est en matière de concession ou d'aliénation, ou dans quelle mesure on n'est pas en matière de concession ou d'aliénation mais en matière uniquement de contrat de fourniture de services? Et, à notre sens, on adopte des nouvelles modalités, mais on ne règle pas le noeud du problème de 45 qui est la définition, là... quand tu peux y avoir recours là. Si tu fermes un département de ton entreprise, puis tu le fais faire ailleurs, tu fermes ton département d'informatique pour l'impartir — c'est un exemple qui se produit souvent — est-ce que c'est de la sous-traitance? Est-ce que c'est un contrat de fourniture de services? C'est là qu'est la problématique de 45.

Le Président (M. Rioux): Merci. Est-ce qu'il y avait d'autres questions, M. le ministre?

M. Rochon (Charlesbourg): Oui.

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Rochon (Charlesbourg): Là, je pense que le but de l'échange va être, bien sûr, qu'on se comprend de part et d'autre, on ne va pas nécessairement arriver à une conclusion. Je veux revenir sur ce que vous dites, Me Marchand, puis, au besoin, on revérifiera même après la commission pour être bien sûr qu'on compare les deux systèmes complètement. Oui, je reconnais qu'on tient compte du pourcentage d'adhésions. Mais ce que je comprends, c'est que le système ontarien, à cette étape-là de la procédure, ne fait pas de vérification de la qualité de l'adhésion, alors qu'au Québec la personne qui le fait, elle le fait et sur le terrain, avec le monde. C'est pas une vérification: Est-ce que la formule est remplie? Est-ce que la signature est bien là? Puis est-ce que c'est lisible? ou quelque chose du genre, qu'on me dit, là. Donc, c'est pas du tout le même genre d'opération dont on parle. Une vérification de la qualité d'adhésion...

Parce que le but de toute opération, c'est de s'assurer qu'on ne va pas accréditer une unité qui n'a pas vraiment le nombre, le pourcentage d'employés qu'il faut. C'est ça qu'il faut assurer. Alors, si on a un système qui a été établi, qu'on a cette vérification qui est faite... Et le vote existe dans notre système. Si l'agent qui fait la vérification a quelques doutes sur... parce qu'il a de la difficulté à vraiment vérifier pour quelque raison que ce soit, il peut demander un vote. Puis je pense que ça s'est fait.

Alors, nous, on a la même procédure, recevoir... calculer le nombre d'adhésions et le vote. Sauf qu'on met le poids sur la première partie de la procédure: vérifier la qualité, vote, en plus, si nécessaire, s'il y a des doutes. En Ontario, ils ont équilibré de l'autre façon: première procédure, on passe rapidement puis on ramasse, s'il y en a 40, ça va; puis on va au vote directement. Alors, ou on prend un ou on prend l'autre. Mais ce que j'essaie de dire: On ne pourra pas essayer d'avoir le meilleur de deux systèmes puis les inconvénients d'aucun parce que ça risquerait peut-être d'être pire, là. Alors...

Le Président (M. Rioux): Mme Marchand, un rapide commentaire.

Mme Marchand (Louise): Juste un petit mot, M. le ministre. Avec respect, il est vrai que,

théoriquement, nous avons une vérification de la validité et de la qualité des adhésions. Toutefois, il y a des cas où on arrive à des constats, même il y a des décisions qui ont été rapportées tout récemment où on constate qu'un travailleur est moins protégé dans son désir d'adhérer à un syndicat qu'un consommateur l'est par la Loi sur la protection du consommateur. Alors, il arrive qu'il y ait des tactiques qui soient employées et qu'il soit très difficile pour l'agent de réaliser, puis même quand c'est porté devant le Commissaire du travail. Et, à la limite, je vous dirai que la solution du vote obligatoire, en ce qui nous concerne, est le meilleur exercice de démocratie qu'on puisse trouver. Et on voit mal pourquoi on doit trouver toutes sortes d'autres façons que celui le plus élémentaire dans la démocratie.

M. Rochon (Charlesbourg): Suite à ça, je fais juste remarquer que, si, d'aventure, on allait vers ce système-là, vous changez de dénominateur, et que le dénominateur pour calculer, c'est ceux qui votent. Alors, je sais bien que les processus électoraux ne sont jamais entachés d'aucune façon par quelque irrégularité à laquelle on pourrait penser.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Très bien.

M. Audet (Michel): M. le ministre, on serait prêt à prendre le risque...

M. Rochon (Charlesbourg): On va faire la balance des risques. Ha, ha, ha!

M. Audet (Michel): On serait prêt à prendre le risque de cette démocratie.

Le Président (M. Rioux): C'est ça, la beauté des relations de travail, il faut prendre des risques.

M. Rochon (Charlesbourg): C'est ca.

Le Président (M. Rioux): Alors, M. le député de Mont-Royal.

M. Rochon (Charlesbourg): Alors, je pense qu'on est bien équipé pour faire la balance... Vous me permettez?

## Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Rochon (Charlesbourg): Rapidement, je ne veux pas bouffer tout le temps, là. Mais, pour revenir à M. Tremblay, je veux juste qu'on s'entende bien, là. Je peux comprendre qu'en bout de ligne on va s'entendre sur le fait qu'on ne s'entend pas complètement, là, mais l'épée de Damoclès dont vous parlez, là, on est bien conscient de ça. Et, par rapport à ce que vous souhaitez, peut-être qu'on n'est pas rendu jusque-là, mais je voudrais quand même souligner que, par rapport à la situation actuelle, on la circonscrit pas mal, là, le temps pendant lequel elle va balancer au-dessus de la tête de l'employeur, parce que, si l'employeur, quand il donne son avis de vouloir faire l'aliénation... il y a 90 jours que

l'unité syndicale a pour demander à la Commission l'application de 45, comme on dit. Si elle le demande pas, c'est fini, elle ne pourra plus jamais le demander après. Si elle le demande dans un délai, au bout du délai de 90 jours, la Commission a un maximum de 90 jours pour décider. Et là, une fois qu'elle a décidé, qu'elle a dit que ça s'applique ou que ça ne s'applique pas, c'est fini. Alors, au maximum, là, on a six mois, maximum, qui peut être une période où on va se demander si ça va s'appliquer ou pas ou on va faire... Mais poursuivant le même objectif, de faire que cette épée de Damoclès là oblige pas un travailleur, là, de vivre dans... un employeur de vivre dans l'incertitude. Mais là je reconnais, vous voudriez que ce soit complètement...

M. Audet (Michel): Ça, M. le ministre...

Le Président (M. Rioux): Rapidement, M. Audet, hein.

M. Audet (Michel): Oui. Ce qui est en cause, c'est que, dans l'opération des entreprises, je pense que la tentative, on l'a dit, qui était... On voit qu'on cherche, au fond, à baliser un peu mieux puis à donner des délais, on comprend tout ça. Mais, dans les faits, sur le plancher, quand vous allez, par exemple, soumissionner pour avoir un contrat de 10 millions puis que vous devez sous-traiter un contrat de 2 millions, hein... dans votre contrat de 2 millions, vous avez l'informatique làdedans. Qu'est-ce que vous allez faire? Comment est-ce que vous allez gérer ça? Est-ce que vous allez à l'avance dire à votre syndicat: Écoute, je concède que c'est une... que c'est une... Non, tu prends pas de chance, si tu le fais pas, t'as toujours, tu vas toujours avoir 45... Tu sais, ça se... Il faut le voir au cas par cas dans les opérations. On craint que, finalement, la façon la plus simple, ce soit justement de dire: Bien, on laisse aller puis on verra au bout de 270 jours ce qui va se passer. Parce que ce n'est pas toujours clair comme... C'est ça, le problème de la clarification, actuellement, comme dit Me Tremblay.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Merci. M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Moi aussi, je voudrais vous souhaiter, M. Audet, la bienvenue, madame et messieurs aussi. Et j'aimerais poursuivre sur le même domaine. M. Tremblay, vous avez touché un sujet qui m'intéresse particulièrement, où vous parlez de la confusion face à la sous-traitance, qu'est-ce qui est de la sous-traitance vraiment, et puis je pense qu'on continue à en parler. Pourriez-vous nous aider, nous éclaircir sur... C'est quoi, votre opinion? Qu'est-ce qui serait et qui ne serait pas de la sous-traitance?

M. Tremblay (André): Vous me demandez de me substituer à la Cour suprême, là.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Seulement.

Une voix: Un jour peut-être.

M. Trembiay (André): Bon.

Le Président (M. Rioux): Alors, allez-y.

M. Tremblay (André): Bon. Évidemment, il y a toute la notion d'activités qui ne sont pas des activités essentielles de l'entreprise, hein, des activités accessoires de l'entreprise dont on avait déjà parlé dans le rapport Mireault. À ce moment-là, à titre d'exemple, la décision de l'Université McGill où on parle d'activités d'entretien ménager. Pourquoi ces activités-là... Pourquoi l'entreprise ne peut-elle pas confier en soustraitance ce qui ne constitue pas sa mission première et ce pourquoi elle n'est pas créée? Donc, activités accessoires. Et déjà là, ce serait une clarification importante. Donc, on parle... là, on peut imaginer... Déjà là, ce serait une clarification, et c'est là où on se ramène au rapport Mireault, effectivement. Et c'est ce qu'on dit dans notre mémoire.

Le Président (M. Rioux): Merci.

M. Audet (Michel): Si vous permettez, Me Martin, voulez-vous ajouter quelque chose là-dessus?

M. Martin (Claude): Non, ça va.

• (12 h 50) •

Le Président (M. Rioux): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: O.K. J'aimerais revenir sur la validation de la qualité de l'adhésion parce que, à mon point de vue, c'est ça qui est le plus important. Je crois que, dans le système actuel, ce qui est difficile de voir, c'est dans quelles conditions l'adhésion s'est faite et quelle est la qualité de cette adhésion-là. Ne croyezvous pas aussi que, s'il y avait un vote secret, ça permettrait à l'agent de relations de travail qui serait créé dans le cadre de la Commission, ça lui permettrait d'être... de devenir presque infaillible. C'est-à-dire que, dans le moment, je ne connais pas... c'est difficile de dire... Comment on fait pour valider la qualité de l'adhésion, dans quelles circonstances ça c'est fait, etc.? Quand on regarde des cartes, c'est vrai qu'on peut poser des questions, mais est-ce que les gens vont quand même s'ouvrir, etc.? Alors, c'est un domaine qui est très flou et très... C'est sûrement pas comme des élections. Ha, ha, ha!

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: En tout cas, dans Mont-Royal, tout au moins. Ha, ha, ha! Et, moi, je regarde, puis je le regarde du point de vue... Tantôt, on en parlait du point de vue de l'employeur, c'est sûr que l'employeur qui est mis devant le fait, qui a x pour cent de ses employés, plus que 50 % qui désirent se syndiquer, il n'y a pas grand argument à avoir contre ça, surtout si ça vient d'un vote secret. Mais regardons-le aussi du point de vue du ministère. Ne croyez-vous pas que ça donnerait à cet agent de relations de travail, qui sera créé, un outil justement pour s'assurer des... ça lui donne des outils pour prendre la meilleure décision possible, s'il est pour émettre sur-le-champ

l'accréditation, oui ou non. Et, à mon point de vue, je pense que, si on ne faisait pas ça, on manque l'opportunité de créer un environnement qui permet à cet agent de relations de travail d'exercer son métier non pas seulement au meilleur de sa connaissance mais au meilleur des faits qu'il a devant lui et qui est... ce qui serait le vote. Je ne sais pas ce que vous en pensez.

Le Président (M. Rioux): Qu'est-ce que vous en pensez, M. Audet, ou quelqu'un de votre équipe?

M. Martin (Claude): Si on me permettait d'intervenir, M. le Président.

M. Audet (Michel): Me Martin.

Le Président (M. Rioux): M. Martin.

M. Martin (Claude): Bien, une campagne d'accréditation syndicale, inévitablement, est accompagnée d'une espèce d'effervescence qui fait que des gens, à un moment donné, peuvent se sentir obligés, dans le sens le plus large du terme, ne serait-ce qu'en raison de pressions de leur environnement, de signer une carte de membre. C'est aussi bête que ça. Ils ne veulent pas être pointés du doigt comme ayant un comportement qui serait à la solde de l'employeur, et ainsi de suite.

L'avantage du scrutin secret ordonné immédiatement, pour autant, évidemment, qu'on s'entende sur l'unité de négociation, mais l'avantage du scrutin secret fait en sort que l'individu qui s'exprime, qui exprime son choix dans l'isoloir ne l'exprime qu'avec lui-même et certainement pas en face de quelqu'un d'autre. On sait fort bien qu'on peut adhérer à une organisation parce qu'à un moment donné l'offre est passée, mais on peut changer d'idée. Dans le cas d'une campagne d'accréditation, une fois que la signature est donnée, elle est irrémédiable. Le scrutin secret, encore une fois, a l'avantage de permettre cette correction-là qui fait en sorte qu'une personne peut dire: En bout de ligne, je ne veux pas être syndiqué, ou: Je ne veux pas être syndiqué avec cette organisation-là.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Mont-Royal, avez-vous une réponse à votre question?

M. Tranchemontagne: Oui, je l'ai.

Le Président (M. Rioux): En gros?

M. Tranchemontagne: Oui, en gros. Est-ce que vous voulez rajouter? Non? Ça va.

M. Audet (Michel): Non. Écoutez, on l'a mentionné tout à l'heure, moi, je pense que, dans les faits, on donne des pouvoirs effectivement très importants à la Commission et à l'agent d'accréditation. Ce qu'on lui dit, c'est que ça prend un instrument pour justement s'assurer que les règles démocratiques vont jouer. Et j'ai eu des discussions, d'ailleurs, avec mes collègues des centrales syndicales, je ne vois pas qu'estce qu'on a à craindre d'avoir... que de la démocratie soit appliquée dans un vote semblable. Vous vivez, vous, les

parlementaires, évidemment, avec la démocratie. Toute notre société est faite, est basée là-dessus. Et je comprends qu'il y a des vérifications à faire, l'Ontario a une règle. Moi, là-dessus, je pense qu'on ne fera pas un «cherry picking», on ne fera pas, là, les règles qu'on reproche... ce qu'on reproche à nos amis les syndicats. Si on prend un système, on va le prendre au complet. Mais, nous, on serait prêts à prendre le risque justement du côté de la démocratie plutôt que du côté d'une évaluation qui va être faite par un agent et qui est soumis, lui aussi, à des pressions, qui est soumis à un encadrement de travail qui ne sera pas facile.

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup, M. Audet.

M. Tranchemontagne: Je voudrais juste peutêtre rajouter à ce que vous venez de dire, que c'est d'autant plus important, surtout quand on fait affaire avec une commission de relations de travail qu'on nous propose qui serait sans appel... Avec appel, bien là c'est sûr que, là, le patron peut toujours en appeler et peutêtre créer des exagérations qu'on a vues, des fois, dans certains cas, limitées, mais quand même certaines exagérations.

J'aimerais revenir sur un des points que vous n'avez pas touchés, que vous auriez peut-être aimé toucher, c'est le cas du désaccord patronal sur l'unité de négociation. Et je crois qu'on y a touché brièvement. Est-ce que vous pourriez élaborer sur le sujet?

Le Président (M. Rioux): Alors, c'est M. Tremblay qui répond à ça?

M. Audet (Michel): Je vais demander à Me Martin...

Le Président (M. Rioux): M. Martin.

M. Audet (Michel): ...qui est habitué de gérer ces problèmes-là quotidiennement.

Le Président (M. Rioux): Bon, allez, M. Martin.

M. Martin (Claude): Le problème est essentiellement le suivant. Qui signe un contrat de travail signe avec une unité définie, pour un groupe de gens défini. Dans le processus qu'on nous suggère, évidemment, on pourrait se retrouver dans une situation où des négociations devront être amorcées, alors qu'il y a un désaccord sur l'unité de négociation. L'employeur ne sait pas si le représentant qui est devant lui est l'interlocuteur valable pour cette question-là. On me dira que le délai est relativement court, puisqu'on parle d'un délai de 60 jours à l'intérieur duquel la décision doit être rendue sur l'accréditation. Il n'en demeure pas moins que, dans certaines circonstances, et les dispositions du Code projetées l'indiquent, la Commission pourrait être relevée de l'obligation de respecter ce délai de 60 jours là en raison de complications.

Alors, s'il y a accord sur l'unité de négociation, mais qu'il y a un conflit, par exemple, quant à la description de l'unité de négociation, ou qu'il y a un

conflit, par exemple, intersyndical — et c'est ma lecture du texte à l'heure actuelle — un employeur pourrait être contraint de négocier des conditions de travail pour une unité de négociation mal définie. S'il refusait de le faire sous prétexte qu'elle est mal définie, il s'exposerait à deux choses: d'une part, une plainte de pratique déloyale ou de comportement inapproprié et, d'autre part, à la rigueur, un recours pénal, puisque les dispositions pénales au Code existent toujours.

Le Président (M. Rioux): Merci. Alors, je vais donner la parole au député de Gaspé.

M. Lelièvre: Oui, merci, M. le Président. Vous avez mentionné, M. Audet, tout à l'heure, que la disparition du droit d'appel constituait un recul, mais, en droit administratif, en droit du travail, le recours à l'évocation est toujours possible lorsqu'il y a des décisions qui sont rendues qui sont déraisonnables ou qui nient les droits des parties, ou des règles de justice naturelle ne sont pas appliquées — on connaît la jurisprudence au niveau de la Cour suprême.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Gaspé, j'aimerais que vous parliez un peu plus fort.

M. Lelièvre: Oui.

Le Président (M. Rioux): Je vous entends mal.

M. Lelièvre: Ils sont plus près de moi, alors...
Je m'excuse si vous êtes plus loin, M. le Président. Ha, ha. ha!

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Pour toutes sortes de raisons, je manque une partie de vos propos.

M. Lelièvre: On se comprend. Alors, je disais simplement qu'au niveau du droit d'appel il y a eu... il n'y a plus de droit d'appel, mais il existe aussi des recours devant les tribunaux supérieurs, notamment en matière d'évocation où on peut demander à un tribunal de corriger une décision. J'aimerais ca vous entendre làdessus parce que, tout à l'heure, vous l'avez... Je relisais tout à l'heure. Vous trouvez que c'est... quand même, c'est un virage majeur au niveau des usages dans les relations de travail, mais, d'un autre côté, s'il y a un processus de décision en amont... c'est-à-dire, en aval, hein, les parties sont soumises à un processus de décision qui, lui, vient régler ou finaliser un état de situation qui peut être néfaste pour une entreprise. Parce que, vous le savez aussi bien que moi, lorsque ça prend des mois et des mois, et même des années avant que les décisions soient finales, parfois, ça se rend même jusqu'à la Cour suprême... Est-ce que, sur la question des recours, ça va être valable pour les deux parties, ça va être valable tant du côté syndical que du côté patronal? Donc, est-ce que vous ne croyez pas que cette mesure peut être un gain pour tout le monde, d'une certaine manière?

Le Président (M. Rioux): Merci. M. Audet.

M. Audet (Michel): Alors, écoutez, je vais passer peut-être tout à l'heure, après, la parole à mes collègues, qui sont plus familiers que moi avec ces questions de droit. Mais ce qui était en cause et ce qu'on a cherché dans nos commentaires, puis on vient... au fond, c'est lié un peu à la question précédente. Quand vous enlevez le droit d'appel complètement, on dit: Il faut s'assurer que le processus soit vraiment impeccable, parce que là, évidemment, et là... d'où, nous, notre proposition, justement, d'un vote, d'un scrutin obligatoire pour justement éviter une des contestations, une des bases de la contestation la plus fréquente.

(13 heures)

Sur lés autres matières, donc, qui pourraient être rendues, évidemment, l'idée générale, c'est que souvent, s'il y a évidemment un processus d'appel, ça peut rendre les gens ou ça a l'effet de rendre les gens un peu plus prudents à l'égard des décisions, parce que, évidemment, s'ils sont... leurs décisions sont sans appel et exécutoires. Ça, c'est la philosophie générale. Mais je demanderais à mes collègues peut-être de préciser un petit peu plus le sens. Oui?

Le Président (M. Rioux): M. Audet, on va juste...

M. Audet (Michel): Oui.

Le Président (M. Rioux): ...je vais juste demander à mes collègues membres de la commission s'ils sont d'accord pour déborder de 12 minutes, ce qui permettrait de compléter l'heure qu'on doit passer ensemble plutôt que de vous faire revenir pour 12 minutes. Est-ce que, d'un commun accord, on serait...

M. Audet (Michel): On serait d'accord. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): On décide de poursuivre? Très bien!

M. Audet (Michel): On apprécie beaucoup.

Le Président (M. Rioux): Alors, M. Audet, vous êtes toujours dans la réponse au député de Gaspé.

M. Audet (Michel): Oui, on apprécie beaucoup. Alors, je passerais la parole peut-être à Me André Lavoie, qui a regardé cette question-là déjà beaucoup dans le projet précédent.

M. Lavoie (André): Et, là-dessus, M. le Président, je vous référerais, en fait, à notre premier mémoire que nous avions déposé sur le projet de loi n° 182. Nous avions effectivement procédé au relevé des formulations utilisées dans le projet de loi n° 182, sous toutes réserves, évidemment. Il y a certaines formulations qui ont été corrigées, mais, dans l'ensemble, ce que nous relevions, nous relevions l'emploi de formules telles que «de l'avis de la Commission», «de la façon qu'elle estime la plus appropriée», «par tout moyen qu'elle juge opportun», «qu'elle juge nécessaire», «lorsqu'elle est d'avis que», «lorsqu'elle estime», «qu'elle juge approprié», «qu'elle juge le plus approprié».

Alors, par l'emploi de ce genre de formulations là, on constate qu'on donne un pouvoir discrétionnaire tel à la Commission que le recours en évocation devient à toutes fins pratiques absolument impossible, puisque, pour justement convaincre un tribunal de droit commun comme la Cour supérieure, qui a une décision et, si vous voulez, en dehors de la juridiction de la Commission... rendue en dehors de la juridiction de la Commission... If faudrait convaincre que le Commissaire a rendu une décision qui est manifestement déraisonnable, c'est-à-dire qui rase à peu près la folie. Donc, dans ces circonstances-là, vous comprendrez bien...

M. Lelièvre: ...

Une voix: Ha, ha, ha!

M. Lavoie (André): Je reprends le libellé utilisé par les tribunaux à l'occasion. Mais, ceci étant dit, ceci étant dit, il deviendrait très difficile, là, d'avoir le recours à l'évocation, vous comprendrez.

Le Président (M. Rioux): Merci. M. le député de Beauce-Sud.

M. Poulin: Beauce-Nord, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Beauce-Nord.

M. Lelièvre: ...complément à ma question.

M. Poulin: Vous avez terminé, M. le député de Gaspé.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Gaspé, le temps du côté ministériel est largement dépassé.

#### M. Lelièvre: ...

M. Poulin: Oui, peut-être, la grande Beauce. C'est ça. Vous savez que ça va bien chez nous puis on veut que ça se poursuive comme ça.

Le Président (M. Rioux): J'ai été d'une générosité sans pareille avec vous. C'est quasiment de la complicité régionale.

M. Poulin: Merci, M. le Président. Je reviens à la conclusion du mémoire qui nous a été présenté par la Chambre de commerce, c'est-à-dire... Je lis la dernière phrase, qui se lit comme suit: «Le gouvernement a la responsabilité de toute la société et [...] surtout la responsabilité de créer des conditions propices à la création des emplois dont nous avons essentiellement besoin, dans toutes les régions du Québec, pour aspirer collectivement à la prospérité. Avant de partager la richesse, encore faut-il la créer.»

Si j'en comprends bien les observations qui ont été formulées, on parle d'un déficit d'emplois qui pourraient être créés de 13 000, 13 000 avec des moyens qui nous permettraient peut-être d'ajouter un petit peu aux conditions de sous-traitance. Si c'est ça, j'aimerais qu'on réponde aux questions suivantes, à savoir: Quel

impact ça peut avoir sur le nombre d'entreprises qui pourraient être créées au Québec? Si ça a un impact sur les régions. C'est-à-dire est-ce que ce seraient des emplois qu'on retrouverait principalement dans nos régions? Peut-être que vous avez des réponses, entre autres, en Beauce. Et aussi les impacts sur... Parce que, nous autres, on n'a pas le droit au programme des régions, hein, M. le ministre. On nous a exclus de ce programme-là. On veut nous faire augmenter, on veut qu'on passe de 6 % pour monter à 8 % au niveau de notre taux de chômage. Trop riches! Par contre, à certains niveaux, on nous en enlève. Mais ça, c'est un autre débat, on pourra y revenir. Bon! Je poursuis.

#### Des voix: ...

M. Poulin: L'impact que ça pourrait avoir dans la création des emplois dans les régions ainsi que l'impact sur la qualité de ces emplois-là, à savoir si... du nombre d'emplois qui pourraient être créés, est-ce qu'ils sont comparables à ceux qui pourraient exister dans les entreprises? Quand vous parliez, tout à l'heure, de votre exemple, des emplois en entretien ménager, par exemple, est-ce qu'ils seraient de même qualité dans l'entreprise ou dans l'entreprise de soustraitance? Merci, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Alors, on donne la parole à une personne de business.

M. Audet (Michel): Merci. Écoutez, évidemment, vous posez une question pour laquelle, nous, on aurait aimé avoir facilement plus d'explications dans l'étude d'impact. Ce qu'on vous a cité, c'est l'étude de l'Ordre des conseillers en relations industrielles évidemment et non pas une étude du gouvernement du Québec. Je pense que, cette étude-là, elle disait essentiellement que, en réduisant les nombres de conventions collectives de 5 %, on créerait 13 000 emplois nets. Donc, on peut prévoir, on peut faire les projections qu'on veut avec ça. Je pense que ce qu'on aurait aimé, nous, ce qu'on aurait souhaité — on l'avait demandé à la dernière commission parlementaire — c'est d'avoir une étude d'impact précisément un peu plus du projet de loi en question qui nous est proposé.

Ce qu'il est très important, je pense, de voir dans l'économie actuellement, ce qui se passe, c'est que la pression... Et ça, c'est quelque chose qu'on... On a l'impression que, dans le débat sur la sous-traitance, on aboutit rapidement, évidemment, parfois à une simplification en disant: Ah! On veut se débarrasser des emplois. C'est pas ça du tout qui est en cause. La question, c'est de se centrer, les entreprises se centrent sur leur mission de base et c'est vrai dans toutes les organisations et toutes les grandes organisations publiques d'ailleurs comme privées.

Et, si vous n'êtes pas capable de sous-traiter un certain nombre de vos fonctions sur lesquelles vous êtes moins efficaces, hein, vous allez vous faire déborder par vos concurrents, et c'est souvent non seulement ces fonctions-là qui vont être en cause, mais les emplois totaux des entreprises. Alors, ce qui se passe, c'est que, si vous dites à une entreprise: Je ne peux pas soustraiter, moi, mes services d'entretien ménager, je suis

obligé de... Je ne peux pas sous-traiter mes services informatiques, bien là, finalement, vous... vous allez être plus cher que votre compétiteur, et c'est votre mission de base qui risque d'être affectée. C'est pour ça qu'on dit, nous, que ce n'est pas la... il faut se rendre compte que, dans la... On dit: 45, c'est vrai qu'il existe au Québec et puis de façon unique, mais ce qui est incroyable, c'est que... c'est l'interprétation qu'on en a faite qui limite la sous-traitance.

On le répète, on ne le dira jamais assez, on nous fait dire souvent qu'on est... on veut qu'on abolisse 45. Je le répète, M. le ministre, on ne veut pas abolir 45, on veut lui donner son sens qu'il avait à l'origine. On veut faire en sorte qu'il empêche effectivement qu'on s'assure que les entreprises ne prennent pas d'astuces pour se débarrasser d'un syndicat.

Le Président (M. Rioux): Sens qu'il avait à l'origine justement.

M. Audet (Michel): Disons-le clairement, comme ça, exactement, mais non pas l'interprétation qu'on en a donnée qui fait que, chaque fois qu'on soustraite quelque chose, il faut... et là on va donner un processus, on utilise un grand... Ça va être un grand mécanisme. Et, pour l'entreprise, imaginez dans quelle situation vous êtes, là. Vous allez dire: Je donne un contrat de 2 millions. En passant, est-ce que je menace mon contrat de 10 millions avec ça ou pas? Comment mon sous-traitant, lui, qui va... il va venir.. Aïe! S'il se ramasse avec ma convention collective, là, lui, il va mourir à son tour, il va avoir un problème. On se retrouve, on crée une incertitude dans ces organisationslà qui vont... Ils vont faire quoi? Ils vont tout simplement pitonner sur Internet, aller chercher un sous-traitant à l'extérieur du Québec, puis... Parce que, si je suis dans leur peau, si vous me dites ce que je pense, c'est qu'ils vont dire: Je ne prendrai pas le risque de voir effectivement mon contrat... perdre mon contrat, hein, ou menacer mon entreprise ou même mon sous-traitant. Lui. il va dire: Ecoute, tu vas me donner une assurance, hein, que, si tu me transfères ta convention collective, tu vas payer le prix. Puis là je vais dire: Écoute, à ce moment-là, je ne pourrai pas... Moi-même, je vais me...

C'est ça qu'on laisse toujours pendant avec le projet de loi qui est là. Et c'est ça qu'on voudrait clarifier, qu'il faut clarifier une fois pour toutes, sans menacer, encore une fois, et affecter le coeur de 45 qui était là à l'origine. Je le répète et, ça, là-dessus, on est tous d'accord.

Le Président (M. Rioux): C'est d'excellents souvenirs que vous rappelez. Mais, au fond... 45, vous dites: Oui, c'est très bien. Mais au fond, vous dites: Les décisions successives qui ont été prises ou les interprétations successives donnent sur le plan historique, à l'article 45, une dimension maintenant qui n'est plus acceptable ou on l'a dénaturé.

M. Audet (Michel): Voilà! C'est exactement ça, M. le Président. C'est exactement le sens qu'on utilise, et on dit, nous, il faut lui donner son sens qu'il avait. Et, à ce moment-là, c'est un peu ce que fait l'interprétation de la Nouvelle-Écosse, qui dit justement: On ne peut pas

utiliser une concession ou de la sous-traitance pour se débarrasser d'un syndicat. Là-dessus, tout le monde est d'accord. Mais là, quand c'est rendu à empêcher une entreprise de se centrer sur sa mission, puis de donner... de pas pouvoir concéder des fonctions ou qui ne sont pas dans sa mission de base, là, on dit effectivement: Un instant, Québec, on est en train de se créer un problème à long terme.

Le Président (M. Rioux): Merci. M. le député de Beauce-Nord, je reconnais volontiers que je vous ai volé un peu de temps, mais c'était par un souci de clarification.

M. Poulin: C'est bien. C'est bien, M. le Président. Ça me va. M. le Président. Je pense que ce qu'il faut retenir là-dessus, c'est que je pense que les observations de la Chambre de commerce, là, démontrent bien qu'on est en risque de perdre des emplois aux dépens d'une politique qui pourrait nous amener à donner des sous-contrats à l'extérieur du Québec. Probablement, ça veut dire qu'on a quand même suffisamment d'emplois puis qu'on a une très grande richesse pour pouvoir partager notre avoir avec les voisins.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Beauce-Nord, je vois Mme Marchand qui opine du bonnet. Est-ce que vous êtes d'accord avec ce que le député...

• (13 h 10) •

Mme Marchand (Louise): Bien, en fait, M. le Président, j'irais au-delà, en disant que ce n'est pas un risque, mais c'est un état de fait. Et, évidemment, c'est toujours la difficulté de prouver par la négative, en d'autres termes, qu'est-ce qui ne se fait pas au Québec et qui pourrait se faire si l'article 45 n'était pas interprété à la façon dont il l'est présentement. On sait tous, sans pouvoir identifier publiquement les entreprises, qu'il y a des entreprises québécoises qui donnent leur soustraitance à l'extérieur déjà, qui la donnent en Ontario. Il y a des entreprises de propriété québécoise exclusive qui ouvrent des succursales en Ontario pour pouvoir donner de la sous-traitance en Ontario. Je pourrais vous en nommer, j'en connais. Ces entreprises-là le feraient au Québec. C'est triste de constater que cet emploi-là n'est pas créé au Québec à cause de l'interprétation de l'article 45.

Le Président (M. Rioux): Merci, Mme Marchand.

M. Poulin: Merci, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Il reste une minute ou deux aux libéraux. Si vous ne les prenez pas, je vais les prendre.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Non. Ce que je voulais dire, M. Audet, c'est que vous faites un rappel important. Vous faites un rappel important. Je pense que les membres de la commission, les parlementaires ici présents, certainement apprécient la démarche que vous venez de faire et surtout ce que vous évoquez à l'effet qu'il y a eu une succession de décisions, ce qui fait qu'à un moment donné il y a une disposition d'une loi qui est dénaturée par la force des choses, par l'évolution du contexte socioéconomique aussi, hein? Parce que les décisions qui ont été prises tenaient compte d'un contexte, d'un milieu, des conditions sociales, économiques, de l'état du droit. Ça aussi, ça joue.

M. Audet (Michel): Et, M. le ministre... M. le Président, j'ajouterais également qu'il y a une évolution parallèle de la situation économique qui fait que la soustraitance, c'est la façon de procéder de toutes les grandes organisations. Donc, on ne peut pas laisser nos entreprises... mettre nos entreprises à l'écart de ce développement-là. Dans le domaine de l'aéronautique, on le cite souvent; c'est vraiment le royaume de la soustraitance. Alors, c'est très important de se placer également dans cette perspective qui va parallèle, qui est parallèle à celle que vous décrivez.

Le Président (M. Rioux): M. Audet, c'est toujours un plaisir de vous revoir, de vous rencontrer. Je vous remercie, ainsi que vos quatre collègues qui vous ont accompagné ici aujourd'hui. Alors, moi, je vais ajourner les travaux de la commission à 15 heures. Et vous pouvez laisser tous vos documents ici. On va verrouiller les portes pour que vos secrets soient bien préservés. Alors, à 15 heures.

(Suspension de la séance à 13 h 12)

(Reprise à 15 h 3)

Le Président (M. Kieffer): Messieurs dames, nous allons commencer les travaux de la commission.

Alors, j'inviterais maintenant les représentantes du Conseil du statut de la femme à bien venir prendre place. Mme Diane Lavallée, je vous souhaite la bienvenue.

#### Conseil du statut de la femme (CSF)

Mme Lavallée (Diane): Bonjour.

Le Président (M. Kieffer): Vous connaissez les règles: 20 minutes de présentation pour votre mémoire, 20 minutes à la partie gouvernementale, 20 minutes à l'opposition. Je vous inviterais maintenant à présenter vos consoeurs et à commencer la présentation de votre mémoire.

Mme Lavallée (Diane): Oui. Bien, bonjour. Je vous présente Lucie Desrochers, qui est chercheure au Conseil du statut de la femme; Monique des Rivières, qui est la directrice de la recherche; et moi-même, Diane Lavallée, la présidente. Merci bien. On peut y aller?

Le Président (M. Kieffer): Allez-y. Vous avez 20 minutes.

Mme Lavallée (Diane): C'est bien. Eh bien, mesdames, messieurs, M. le ministre, ça me fait plaisir

d'être ici pour présenter... et donc d'avoir été invitée pour présenter la position du Conseil concernant la deuxième version du projet de modification du Code du travail dans le cadre de la loi n° 31.

Vous savez que le travail rémunéré représente pour les femmes la voie privilégiée pour atteindre l'autonomie financière. Et donc les conditions de vie des travailleuses sont donc au centre des préoccupations du Conseil du statut de la femme. Et c'est dans cette perspective, d'ailleurs, que nous avons cru important de présenter un mémoire.

D'entrée de jeu, comme représentantes du Conseil, ce n'est pas à titre ni de spécialistes des relations de travail ni comme partie directement impliquée dans la pratique de la négociation collective que nos interventions vont s'effectuer. C'est pourquoi, en fait, que nos commentaires ne peuvent être formulés qu'en termes généraux, en invoquant des principes puis en énonçant aussi des attentes plutôt qu'en proposant des solutions très techniques à certains problèmes que nous soulevons. Notre intervention s'inspire d'ailleurs très largement de l'avis que le Conseil du statut de la femme remettait au gouvernement en février 2000 sur les changements législatifs nécessaires pour la protection des travailleuses et travailleurs qui occupent des emplois dits atypiques. Il s'inscrit aussi évidemment dans l'esprit d'un mémoire qu'on avait déposé à cette commission en février dernier sur le projet de loi nº 182.

Sans reprendre ici une description exhaustive de la situation des femmes sur le marché du travail et ce qui les différencie de celle des hommes, mentionnons le fait que les travailleuses sont concentrées dans le secteur des services et que les effets négatifs de la progression des emplois dits atypiques les affectent davantage que la main-d'oeuvre masculine.

Par ailleurs, nous croyons que la démonstration n'est plus à faire que l'appartenance à un syndicat contribue à l'amélioration des conditions de travail. On constate qu'au Québec le taux de syndicalisation est à la baisse. On sait aussi que les femmes sont syndiquées dans une proportion plus faible que les hommes et que le taux général de syndicalisation des femmes cache des disparités importantes entre les secteurs privé et public.

Ainsi, le taux de syndicalisation des femmes plus élevé que la moyenne dans le secteur des services, qui est de 39,5 %, dévoile une réalité très différente lorsque le secteur privé est isolé des secteurs public et parapublic. Si l'appartenance syndicale des femmes atteint 66 % dans le domaine de la santé et des services sociaux et près de 80 % dans celui de l'enseignement, il n'est que de 8,4 % dans l'hébergement et la restauration et de 14,4 % dans le commerce. Cette situation est largement préoccupante. Donc, le Code du travail, dans le contexte du marché du travail actuel, ne représente plus, selon nous, l'instrument idéal qui permettrait l'exercice maximal de cette liberté parce qu'il laisse en plan un trop grand nombre de travailleuses et de travailleurs.

Le projet de loi nº 31 propose une avenue intéressante par l'allégement des procédures d'accréditation. Toutefois, des modifications proposées ne sauraient, selon nous, se traduire par une augmentation notable de la présence syndicale dans les secteurs où se

concentre la main-d'oeuvre féminine. On constate, par ailleurs, les limites de cette loi pour permettre le regroupement d'une partie croissante de la maind'oeuvre dont les liens d'emploi ne répondent plus aux crières classiques du salariat. Si d'autres changements législatifs importants ne sont pas apportés, la législation québécoise continuera à faire obstacle à l'exercice concret de la liberté d'association d'un nombre de plus en plus important de travailleuses. En effet, l'augmentation du travail autonome et aussi à domicile exige une révision des lois du travail adaptées à de nouvelles réalités de formes d'emplois.

Donc, de notre point de vue, le Code du travail devrait viser les objectifs suivants: accroître substantiellement le nombre des travailleuses et travailleurs ayant concrètement accès à la négociation collective de leurs conditions de travail et atténuer les effets négatifs des changements survenus dans le marché du travail par le recul du salariat classique au profit des formes atypiques d'emploi.

Nous appuyons d'entrée de jeu la création de la Commission des relations de travail dont le mode d'organisation et de fonctionnement permettra notamment de simplifier et d'accélérer les démarches des associations en vue d'obtenir leur accréditation. C'est du moins les résultats que nous attendons des modifications qui sont proposées.

On a souvent aussi déploré les lenteurs et les occasions de multiplier les démarches entourant la procédure d'accréditation des associations représentatives. À la limite, le droit d'association peut être compromis voire nié par des délais et l'addition d'actions dilatoires. Il est donc heureux que le législateur se soit intéressé à cette dimension des relations de travail et propose de modifier le cadre actuel régissant la procédure d'accréditation en confiant cette fonction à la nouvelle Commission des relations de travail. On salue donc la création de cette Commission qui devrait accélérer les démarches en accréditation et, par conséquent, mieux garantir l'exercice du droit d'association d'un plus grand nombre de salariés.

#### • (15 h 10) •

La forte hausse du nombre de travailleuses et de travailleurs autonomes depuis une vingtaine d'années constitue un des indices aussi de la précarisation de l'emploi issu de l'éclatement des formes de travail. Le travail autonome n'est pas en soi une source de précarité. Toutefois, une bonne part de la croissance de ce type de travail ne se traduit pas par la multiplication d'entrepreneurs véritablement indépendants. Il s'agit très souvent de travailleuses qui exécutent, à titre de pigiste ou de contractuelle, des tâches qui, il y a peu de temps encore, l'étaient par l'entremise de salariés des entreprises souvent syndiquées et à des conditions de travail... avec des conditions de travail souvent beaucoup plus avantageuses.

Malheureusement, il y a un nombre croissant d'entre eux qui se trouvent en situation de précarité. Leur peu d'autonomie et leur lien de dépendance économique et de subordination avec un nombre très restreint de donneurs d'ouvrage, parfois un seul, un seul employeur, font en sorte que leur situation s'apparente beaucoup plus à celle de salariés, sauf en matière de protections diverses. Souvent, leur employeur choisit,

de cette façon, de faire effectuer le travail pour éviter d'assumer les coûts liés au personnel salarié, tant en ce qui a trait aux conditions de travail qu'à la participation obligatoire aux programmes publics de sécurité sociale. Dans de telles circonstances, la flexibilité recherchée par l'entreprise est atteinte au prix d'une dégradation des conditions de travail.

Que cette réalité soit associée à l'émergence de microentreprises dans une optique de valorisation de l'entrepreunariat ne change rien à l'insécurité et aux piètres conditions de travail que subissent une grande partie de ces nouveaux autonomes, qu'ils soient juridiquement dépendants ou non. Il y a différentes analyses qui montrent que les conditions de travail des personnes qui s'adonnent au travail autonome, ces années-ci, sont le plus souvent inférieures à celles des salariés. Cela est particulièrement vrai pour les femmes. Par exemple, une étude de la Compagnie F révèle qu'en 1997 le revenu médian des travailleuses autonomes sans l'aide d'un personnel rémunéré ne s'élevait qu'à 10 557 \$.

Nous sommes donc décus de la décision du gouvernement de renoncer — ce qu'on en perçoit — à faciliter la détermination du statut de salarié dans le Code du travail pour les travailleuses autonomes ou travailleurs autonomes dits dépendants. Malheureusement, il n'y a pas, dans cette disposition, de progrès pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs autonomes dits dépendants. Les dispositions du projet de loi n° 31 ne s'appliquent en effet qu'aux personnes déjà à l'emploi de l'entreprise et membres de l'association accréditée, et, tel que nous le comprenons, ne leur garantit pas non plus la préservation de leur statut de salarié. On sait que seul un avis de la Commission des relations de travail sur les conséquences des changements proposés peut être amené sans contraindre l'employeur à aller de l'avant.

Ces dispositions d'ailleurs, de plus, ne visent aucunement les personnes auxquelles l'entreprise peut recourir à la périphérie de l'entreprise et sur une base régulière pour effectuer des tâches semblables à celles qui sont normalement réalisées et qui seraient dans une véritable situation de dépendance. Rien dans le nouveau Code du travail ne vient améliorer leur situation pour ce qui est de l'accès à la syndicalisation ou de leur droit à appartenir à une association déjà accréditée dans l'entreprise.

On convient bien sûr que les tribunaux, ces dernières années, ont rendu des décisions qui attribuent le statut de salarié à des travailleuses et des travailleurs dont la nature des relations de travail était contestée. Il faut reconnaître que ces gains ont été faits par des travailleurs bien organisés, appartenant à des groupes comprenant un nombre relativement important d'employés d'une même entreprise et après de longues et coûteuses luttes judiciaires. On constate également que, souvent, ces gens étaient en quelque sorte victimes d'une transformation de leur lien d'emploi de la part de leur employeur. Les cas les plus publicisés ont été ceux des livreurs de Métro-Richelieu et de Natrel. On y reconnaît d'ailleurs les situations visées par la modification proposée au projet de loi nº 31 par l'introduction du nouvel article 20.0.1 du Code du travail.

Donc, les travailleuses qui se retrouvent dans une relation de travail qu'on dit ambiguë et auxquelles nous pensons en formulant notre opinion n'appartiennent toutefois pas à ce type de main-d'oeuvre. Ce sont des travailleuses plus isolées qui exercent leurs activités professionnelles, par exemple, dans des domaines comme le journalisme, les communications, l'édition ou le travail de bureau, des gens pour qui il est très difficile d'établir leur portrait, le degré de leur dépendance, notamment parce qu'elles ne sont pas regroupées donc fonctionnent dans l'anonymat et la précarité.

Toujours dans l'optique d'une relation de travail dépendante, la progression du travail à domicile nous préoccupe également. Il est déjà le lot de la moitié des travailleuses et travailleurs autonomes, et les salariés sont de plus en plus nombreux à adopter cette organisation du travail jusqu'à présent, surtout sur une base volontaire. Or, les caractéristiques du travail salarié à domicile rendent plus difficile l'application des lois du travail, notamment du Code. Il nous semble donc sage de prendre en compte dès maintenant de l'augmentation prévue de son importance. On craint en effet qu'il soit tentant pour des employeurs de traiter comme des indépendants des travailleuses à domicile déjà à leur emploi ou d'embaucher du personnel sur la base d'un contrat de service, prétextant notamment que l'éloignement ne permet pas une surveillance et un contrôle du travail comparables à ceux qui s'exercent dans les locaux de l'employeur ou choisis par lui.

Nous voyons, dans l'augmentation du travail à domicile, la multiplication des travailleuses en situation d'autonomie douteuse et, compte tenu que le Code du travail fait rarement l'objet d'une révision, il nous semblerait donc judicieux de s'intéresser dès maintenant à cette forme d'organisation du travail au regard de l'accès à la syndicalisation.

On peut donc pas parler de modernisation du Code du travail parce que les modifications proposées au regard du statut de salarié ne sont pas adaptées, selon nous, aux réalités actuelles du marché du travail caractérisées par un éclatement des formes d'emploi. On croit néanmoins pertinent de rappeler ici une recommandation que le Conseil avait formulée au gouvernement dans un avis antérieur. C'était qu'on estime que le Code du travail devrait préciser qu'une personne qui effectue un travail pour un employeur contre rémunération est présumée salariée et qu'en cas de contestation du statut de salarié ou du salarié l'employeur ait le fardeau de démontrer que la personne qui fait l'objet de litige est véritablement une entrepreneure ou un entrepreneur indépendant. Une telle disposition exprimerait en quelque sorte un préjugé favorable du statut de salarié dans les relations de travail et pourrait faciliter les règlements en faveur des travailleuses.

Le projet de loi n° 31, tout comme le projet de loi n° 182, prévoit l'abolition... prévoit l'abolition du Tribunal du travail et, par conséquent, le transfert de ses responsabilités à d'autres instances. Nous n'avions pas d'objection de principe au transfert de ces responsabilités du Tribunal du travail à la Cour du Québec. Nous n'en avons pas davantage pour leur transfert à la Commission des relations de travail. Notre préoccupation d'alors

portait sur la préservation, du moins à moyen terme, d'une expertise en matière de relations de travail au sein de la Cour du Québec. En ce sens, le transfert vers la Commission des relations de travail nous rassure, puisqu'il s'agit d'un organisme qui se spécialisera de toute façon précisément dans ces questions.

Un certain nombre d'entreprises font aussi appel à des agences de placement temporaire pour combler leur personnel en besoin de personnel temporaire. Selon différentes estimations, le personnel qui transite par ces agences est composé de femmes dans des proportions qui varient jusqu'à 75 %. Et, dans le secteur du travail de bureau où ce mode de dotation est particulièrement répandu, la proportion se situe autour... entre 70 et 90 %. Il se crée alors une relation de travail mettant en présence trois parties, soit le salarié, l'agence de placement temporaire et l'entreprise cliente. Les droits du travail sont mal adaptés à une relation triangulaire, et cette lacune nuit à une application des lois pour les travailleuses concernées.

Un des problèmes liés à ce type de relations de travail est la désignation de l'employeur. Il est clair que les salariés ont avantage à ce que l'agence soit considérée comme employeur pour l'application de la Loi des normes du travail. Le lien est en effet ininterrompu avec l'agence, qui garantit l'accumulation d'un service continu qui lui-même donne accès à certaines normes telles les vacances annuelles ou les préavis de licenciement.

Les salariés ont par ailleurs avantage à ce que l'entreprise cliente soit désignée comme l'employeur pour l'application du Code du travail. C'est de cette façon que, lorsqu'une personne est référée dans une entreprise où les conditions de travail sont déterminées par une convention collective, elle pourrait en bénéficier comme les autres membres du personnel, qu'on pense au salaire, aux primes, tout ce qui est compris dans une convention collective. Actuellement, l'ambiguïté sur la possibilité que deux employeurs puissent se partager les responsabilités pour un même travail peut à tout moment remettre en question les droits des travailleuses, soit à des normes minimales ou aux bénéfices d'une convention collective.

Dans le document intitulé *Pour un Code du travail renouvelé*, on faisait état de ce problème et on reconnaissait que le Code du travail devrait être modifié. Le document mentionne par ailleurs fort pertinemment un jugement de la Cour suprême du Canada de 1997 relatif à un litige opposant la ville de Pointe-Claire et le Tribunal du travail. Ce jugement affirme qu'une salariée peut avoir deux employeurs distincts pour un même travail, une aux fins de la législation relative aux relations de travail et l'autre pour l'application des normes. Et la Cour souhaite une clarification des lois à cet égard, et nous n'avons pas retrouvé dans le projet de loi n° 182 ni dans le projet de loi n° 31 une solution à court terme.

Donc, pour que les salariés voient pleinement leurs droits pleinement protégés pour éviter toute nouvelle contestation, on pense qu'il y a des modifications législatives qui s'imposent et on devrait préciser que, dans le cas d'une relation de travail qui met en présence salarié, agence de placement et entrepriseclient, cette dernière est l'employeur pour les fins de

l'application du Code et l'agence de placement temporaire, l'employeur aux fins de l'application de la Loi des normes.

• (15 h 20) •

Maintenant, je vais conclure. L'intention du gouvernement de revoir les lois du travail a suscité chez nous comme dans d'autres milieux, bien sûr, beaucoup d'attentes, et, pour nous, le Conseil, une révision des lois des normes devrait viser l'ajustement de la législation aux réalités actuelles du marché du travail dans un esprit de protection des droits des travailleuses et des travailleurs.

La modernisation des lois du travail signifie donc pour nous l'assurance que la législation sera conçue de façon à ce que les travailleuses et les travailleurs disposent des outils qui leur permettent de toucher les justes fruits de leur travail.

Il y a deux caractéristiques principales qui marquent la participation des femmes au marché du travail, c'est la conservation de la main-d'oeuvre féminine dans le secteur des services, lui-même morcelé dans le secteur privé en d'innombrables petites entreprises, et l'éclatement des formes d'emploi qui rend la vie... de plus en plus aléatoire l'application en fait maximale des lois du travail telles qu'elles ont été conçues dans un contexte où le salariat classique était la norme.

Nous avions donc deux attentes précises par rapport au Code. On souhaitait d'abord que le Code offre au plus grand nombre de travailleuses la possibilité d'avoir accès à la négociation collective et de leurs conditions de travail et qu'il contribue à atténuer les effets négatifs de la croissance du travail atypique.

On constate donc que nos attentes n'ont été que partiellement comblées par le projet de loi, tant n° 182 que nº 31. Et, comme on l'avait déjà mentionné, la Commission des relations de travail va permettre l'accréditation de certaines demandes d'accréditation et c'est là une amélioration qu'on reconnaît majeure. Toutefois, on devra encore une fois manifester notre déception devant le refus du gouvernement, exprimé dès la publication du livre blanc au printemps 2000, de revoir un des piliers de notre système de relations de travail, soit la reconnaissance des associations basées sur l'entreprise, sinon sur l'établissement. C'est là une règle qui nuit considérablement à la possibilité réelle de syndicalisation de plusieurs travailleurs, travailleuses, particulièrement du secteur privé des services, où leur dispersion dans un grand nombre de petites entreprises rend pratiquement théorique leur droit d'association. Donc, nous revenons encore avec la demande d'accréditation multipatronale.

Malgré toutes les attentes et les critiques qu'on peut exprimer à l'endroit du Code, notre réflexion nous a amenés à constater les limites de cette loi pour atteindre les objectifs que nous cherchons. C'est pourquoi nous encourageons le gouvernement à poursuivre sa réflexion sur l'adoption de mesures originales permettant le regroupement des travailleures et des travailleurs qui dérogent au modèle dominant. Nous pensons en particulier aux travailleuses et travailleurs autonomes pour qui la participation au marché du travail passe davantage par l'attachement à

une profession, un métier ou une occupation que par un lien plus ou moins suivi avec un employeur.

Donc, les lois devraient permettre la reconnaissance comme c'est le cas pour la reconnaissance du statut de l'artiste. Et on devrait, je pense, donner suite à l'émergence des solidarités sans les forcer. Et, dans ce sens, nous, on pense que les recommandations qu'on amène aujourd'hui vont contribuer peut-être à améliorer la législation et répondre plus adéquatement aux besoins du marché du travail actuel pour un plus grand nombre de travailleuses. Merci.

Le Président (M. Kieffer): Alors, bravo, Mme la présidente, vous avez réussi à vous inscrire dans la période de temps de 20 minutes qui vous était allouée. Je cède maintenant la parole au ministre pour une période de 20 minutes ou moins. On partagera le temps par la suite. M. le ministre.

M. Rochon (Charlesbourg): Je comprends le message, M. le Président.

#### Le Président (M. Kieffer): Bravo!

M. Rochon (Charlesbourg): Ha, ha, ha! Merci beaucoup, Mme la présidente, de même que vos collègues. Et je veux vous redire à vous aussi que, tout en étant, je pense, en bout de piste de ce qui a été un long, long processus depuis... qui remonte au moins à cinq, six ans de façon assez intensive, là, de comités, de groupes d'experts, d'un projet de loi qui a été discuté en commission, sans compter que, depuis peut-être une quinzaine d'années, il y a eu différentes tentatives de modification du Code du travail, alors, même si on est en bout de piste et qu'on essaie de cibler pour s'assurer qu'on peut faire des améliorations les plus désirées, les plus souhaitées, les plus possibles dans le contexte actuel au Code du travail, on va quand même tenter jusqu'à la fin de cette commission d'apporter toutes les bonifications possibles, là.

Mais c'est évident, et je le reconnais par votre mémoire et la présentation que vous nous faites, qu'il y a des éléments qu'on ne touche pas présentement comme et surtout — je pense que vous le soulignez très bien - le statut de travailleur et de travailleuse autonome, qu'il y a eu une tentative qui a été faite avec le projet de loi nº 182. Ce que j'ai compris de la situation après... à l'analyse des nombreux mémoires, d'une cinquantaine de mémoires qui avaient été présentés et des audiences devant la commission il y a moins d'un an, là, la tentative s'est avérée difficile, là, plus qu'on pensait. Parce qu'on avait le sentiment que des... selon les parties, les points de vue, les bouts de lorgnette qu'on avait, la lecture des mêmes textes donnait un message tout à fait différent: qu'on ouvrait énormément ou qu'on fermait beaucoup trop, et qu'on avait de la difficulté de concilier des critères de nature juridique pour définir un statut de salarié - puis qui semble être quelque chose d'assez clair, d'assez stable et pour laquelle il y a une bonne jurisprudence présentement - et que d'introduire des critères, on m'a expliqué, de nature plus économique pour définir la dépendance ou non de travailleur, qu'on créait une situation très difficile d'interprétation.

Donc, je reconnais que le projet ne répond pas à ca. Par contre, ce que je veux vous dire, c'est qu'on n'a pas jeté la serviette pour autant, là. On voulait être capable de penser qu'il restait assez, là, de ce qui est proposé dans le projet de loi n° 31, que c'est assez consistant et significatif pour que ça permette d'améliorer le Code. Et on a un chantier de travail, là, sur cette question, pour voir comment les nouveaux statuts peuvent être encadrés. Et on reconnaît qu'il y a besoin d'un peu plus de recherches pour voir comment est-ce que le Code du travail peut faire ou pourra faire... la Loi des normes ou d'autres types d'encadrement pourraient nous donner, là, comme possibilité pour assurer une meilleure protection à des gens qui ont un statut pour lequel la voie de la syndicalisation - quoiqu'elle n'est pas impossible, me dit-on, dans ce cas-là, mais difficilement réalisable... est-ce qu'il y a d'autres voies ou des modifications pour ça?

Alors, je reconnais... On prend bien note, là, de votre déception là-dessus, mais ce n'est que partie remise et sûrement qu'on pourra susciter votre collaboration, là, dans les travaux qu'on va faire pour voir comment on peut évoluer dans ce domaine-là.

J'aurais peut-être une question, toujours autour du même type de problème, là, du statut des gens. Parce que je prends bonne note, là, qu'il y a certains éléments quand même, comme la création de la Commission et son fonctionnement, il faut dire que ça, ça va dans le bon sens. Ce que vous avez à la page 10 de votre mémoire, là, la question des agences de placement temporaire... Effectivement, le projet de loi n° 31, le Code actuel et le projet de loi n° 31 ne touchent pas cette question. Est-ce qu'on peut penser que, avec la jurisprudence qui a commencé à s'établir, qu'il y a, dans les faits, une situation qui s'installe, qui correspond à ce que vous souhaitez? C'est-à-dire que la personne qui est identifiée comme étant le véritable employeur est en fait ce que vous appelez l'entreprise-cliente et que, pour la travailleuse ou le travailleur, c'est au total mieux qu'il en soit ainsi parce que c'est en général plus un employeur qui peut offrir ou négocier des conditions plus favorables qu'une agence de placement pourrait le faire.

Alors, ma question est un peu... Jusque dans quelle mesure il y a besoin de légiférer, peut-être de soulever tout un débat sur des questions périphériques, là, autour de cet enjeu, alors que c'est après s'installer possiblement sur le terrain? Mais je ne sais pas jusqu'à quel point, là, la réalité est confortable pour les gens qui la vivent.

#### Le Président (M. Kieffer): Mme la présidente.

Mme Lavallée (Diane): Oui, bien, M. le ministre, je pense que, pour ce qui est de la dernière question, c'est qu'actuellement il y a quand même eu une décision qui a été prise, c'est qu'il y a sûrement une jurisprudence qui est favorable, qui va dans le sens qu'on vous propose, mais il reste que, dans un jugement, notamment celui qu'on vous nommait, celui de la ville de Pointe-Claire, là, où le tribunal a quand même statué dans le fond ce qu'on vous propose, on recommandait quand même qu'il y a des lois qui viennent clarifier et préciser davantage pour éviter le processus juridique à chaque fois qu'il y a des contestations ou des demandes.

Parce que c'est souvent coûteux et c'est sûr que, pour des travailleurs ou travailleuses qui sont seuls, pas trop organisés, bien, ça devient très lourd juridiquement à supporter, et ils vont mettre fin justement à toutes les démarches de contestation. Donc, s'il y avait quelque chose dans la loi...

Je suis bien consciente que, quand on ouvre le Code du travail, c'est une boîte de Pandore, et trouver l'unanimité n'est pas évidente, mais c'est d'ailleurs pour ces raisons que ce n'est pas fréquemment qu'on ouvre le Code du travail et qu'on joue là-dedans, et on trouve que ça vaut sûrement... Donc, l'occasion est bienvenue de préciser ce qui nécessiterait des précisions et qui permettrait d'avantager certaines travailleuses souvent moins bien organisées, avec moins de capacités de faire valoir leurs droits, même si la jurisprudence, là, a l'air, jusqu'à ce jour, assez positive.

## • (15 h 30) •

Et, pour ce qui est de votre première intervention, en tout cas, bon, on est quand même... on trouve intéressant que vous mettiez un chantier de travail sur la question des travailleurs autonomes pour tenter de trouver les critères, là, qui permettraient de baliser mieux pour ne pas pénaliser les gens puis assumer des reculs. Mais, nous, à la lecture de votre projet de loi, on avait l'impression qu'il y avait ur recul avec le dépôt du projet de loi n° 182, qui avait été déposé, qui manifestait quand même un certain intérêt à voir solutionner plus rapidement, sans contestation ou avis devant les tribunaux, la situation du travailleur autonome.

Et, comme on vous disait, oui, il y a de la jurisprudence intéressante qui s'adresse particulièrement à des travailleurs masculins, dans les domaines du camionnage particulièrement, là où on retrouve peu de femmes, malheureusement — ça viendra peut-être, remarquez. Mais il reste qu'il y a beaucoup de femmes qui bénéficieraient... qui sont dans des emplois de travailleurs autonomes, soit comme journalistes, graphistes, traductrices, et qui pourraient en bénéficier mais qui ne sont pas en nombre suffisant pour entreprendre des poursuites devant les tribunaux et en assumer les coûts. Donc, ça viendrait faciliter leur demande de changement de statut.

#### Le Président (M. Kieffer): M. le ministre.

M. Rochon (Charlesbourg): Oui. Alors, pour bien préciser, pour être sûr qu'on comprend la même chose. D'une part, oui, je le reconnais, le projet de loi n° 182, dans un sens, allait plus loin que celui-ci quant à la reconnaissance de nouveaux statuts et pour essayer de les encadrer. Alors, ça, je vous le concède. Et ce pourquoi on n'est pas revenu avec ça, c'est le constat que les discussions qui ont soulevé la tentative qui a été faite avec 182, ça a soulevé beaucoup plus de discussions, il semblait qu'on était très loin d'un début de consensus pour pouvoir vraiment légiférer dans l'état des choses et que, dans le temps qu'on a eu dans les derniers mois, on n'a pas trouvé d'autre droit de passage.

Alors, la question était: Est-ce qu'on attend pour toutes, toutes, toutes les autres questions ou, là, on pense que, pour trois questions, il y a moyen d'avancer? Je le souhaite, on le pense bien. Est-ce qu'on attend que

tout, tout, tout soit dans le train ou si on fait un bout avec ça, puis, pendant ce temps-là, on continue à travailler là-dessus? Ça, je vous le concède.

Par contre, est-ce qu'on s'illusionne en pensant que ce que fait 31, par exemple, s'il ne peut pas encadrer des nouveaux statuts, il apporte une protection à ceux qui ont le statut de salariés? En ce sens que, si un employeur fait un changement de son entreprise, de l'organisation du travail qui, prétendil—l'employeur— va changer le statut de ses employés de salariés à autonomes ou entrepreneurs, à ce moment-là, la Commission peut statuer à la demande des personnes concernées pour juger si, oui ou non, il y a vraiment changement de statut. Et, s'il n'y a pas effectivement changement de statut, au moins, le statut est protégé, à ce moment-là.

## Le Président (M. Kieffer): Mme la présidente.

Mme Lavallée (Diane): Ce qu'on a compris, pour ce qui est de la garantie du statut, c'est qu'il n'y avait pas garantie. Ce qu'on a compris, c'est que la Commission des relations de travail, on pourrait du moins demander son avis sur des conséquences de changement de statut, mais elle n'avait pas un pouvoir de voir s'appliquer sa décision, ça n'empêcherait pas l'employeur d'aller de l'avant avec les modifications. Donc, la protection à ce niveau-là, on ne la voit pas très grande non plus. On sait qu'il y aura un avis de la Commission des relations de travail qui sera émis, mais qui n'est pas exécutoire.

M. Rochon (Charlesbourg): C'est-à-dire, il y a une précision à apporter, je pense, puis on me corrigera si je me trompe. C'est-à-dire que la décision de la Commission, à savoir si le statut du salarié est changé ou pas, ça, c'est une décision, c'est plus qu'un avis.

## Mme Lavallée (Diane): O.K.

M. Rochon (Charlesbourg): Alors, si l'employeur pensait qu'il changeait le statut puis que la Commission dit: Non, ça demeure un salarié, ça demeure un salarié. Maintenant, ce que la Commission, les pouvoirs qu'elle n'a pas... Si la Commission dit: Vous changez le statut, ce n'est plus un salarié, en faisant ça, et que l'employeur décide de le faire quand même, là, la Commission ne peut pas l'empêcher de faire ça. Elle ne peut pas empêcher, elle ne peut pas conduire l'entreprise à la place du chef d'entreprise, ça, c'est très clair. Mais, lui, il peut pas prétendre que ça fait quelque chose que ça fait pas, selon la Commission.

Alors, c'est dans ce sens-là que ceux qui ont un statut de salarié, en jouant sur l'organisation, si ça ne change pas les critères juridiques du salarié... Et ça, je pense que c'est très bien établi, les critères juridiques, il y a une forte jurisprudence là-dessus, et on me dit qu'il n'y a pas de problème pour une commission pour décider: Oui ou non, c'est toujours un salarié. Alors là il y a une protection de sûre.

Mais on me donne une information à l'effet que 182, dans un sens, était un peu un constat de la jurisprudence, dans sa situation actuelle, sur le salariat, mais laissait des questions ouvertes, là, sans vraiment fermer les portes, ce qui a amené aussi beaucoup de discussions. Mais, en tout cas, je le souligne juste, espérant — je ne veux pas faire une vente forcée — espérant que, quand même, pour les gens auxquels vous pensez — et je reconnais que parfois c'est peut-être plus difficile de faire valoir leurs droits parce qu'ils sont souvent non syndiqués, ils doivent agir seuls ou par regroupement, mais ils peuvent quand même se prévaloir de ce qui sera là, avec les changements qui sont faits — c'est au moins un début d'amélioration quand même significatif. Et, comme je vous dis, on est conscient que c'est pas fini, qu'il va falloir continuer làdessus.

Le Président (M. Kieffer): M. le ministre, c'était plus un commentaire qu'autre chose. Est-ce que Mme la présidente veut quand même réagir?

Mme Desrochers (Lucie): Juste une précision. Je voudrais continuer dans...

Le Président (M. Kieffer): Si vous voulez bien vous identifier.

Mme Desrochers (Lucie): Lucie Desrochers. Supposons que la Commission des relations de travail donne avis que, effectivement, le changement proposé transforme les salariés en travailleurs indépendants, il n'y a rien qui va empêcher la transformation de ce statut, ils vont effectivement devenir des travailleurs indépendants. D'accord? C'est bien ça, l'effet?

M. Rochon (Charlesbourg): Non, non... ça, c'est ça, oui.

Mme Desrochers (Lucie): O.K. C'est dans ce sens-là qu'on dit qu'il n'y a pas vraiment de protection du statut de salarié.

M. Rochon (Charlesbourg): Ça, c'est un peu, si vous permettez... Mais, encore là, je reconnais toujours qu'il faut voir comment ces gens-là, dans un nouveau statut, pourraient être protégés. Mais est-ce qu'on n'a pas un peu le problème des libertés des uns qui finissent où celles des autres commencent? Si une entreprise veut se réorganiser autrement et qu'un entrepreneur veut faire affaire autrement avec d'autres entrepreneurs plutôt qu'avoir ses employés, on ne voit pas comment on pourrait l'empêcher de faire ça. Autrement, il risquerait de fermer l'entreprise, puis on perdrait les emplois. Mais, au moins, s'il fait un faux changement de statut... ça, il ne pourra pas le faire. Ça, à ce moment-là, il ne pourra pas le faire.

Mais là le problème reste là. Dans ce nouveau statut, là, il faut voir plus loin, puis il y a des tentatives qui se font dans certains secteurs, des approches, je devrais plutôt dire — on ne rentrera pas dans ces détails-là — d'autres types d'encadrement. Donc, c'est pas un dossier mort, là, c'est quelque chose qui est actif, on aura à se reparler de ça.

Le Président (M. Kieffer): C'est beau? Il reste trois minutes.

M. Rochon (Charlesbourg): J'ai-tu tout brûlé notre temps, là?

Le Président (M. Kieffer): Non, non, vous n'êtes surtout pas obligé de les prendre. Je m'en vais à ce moment-là...

Une voix: ...

Le Président (M. Kieffer): Oui, oui. Bien oui, il va rester trois minutes, c'est ça que je vous dis. Sur ce, je cède la parole à Mme la députée de Jean-Talon.

Mme Delisle: Merci, M. le Président. Alors, merci de votre présentation, Mme la présidente. Je voudrais revenir un petit peu sur les propos qu'a tenus le ministre. Je n'ai pas beaucoup d'expérience ici, ça fait seulement sept ans que j'y suis, mais je dois vous avouer que, lorsqu'un gouvernement décide de déposer un nouveau projet de loi, habituellement suite à des consultations, suite à un projet de loi finalement qui n'a pas fait l'objet de... l'unanimité, loin de là, on se serait attendu à ce que ce projet de loi ait bonifié finalement... ait été bonifié par rapport aux discussions qui se sont tenus à l'automne dernier, et d'ailleurs depuis plusieurs années.

Je suis assez étonnée, j'avoue, d'entendre le ministre qui comprend les difficultés que les parties ont eues à définir un statut, à trouver une définition, je vais la qualifier d'unanime, là, quant au statut du travailleur autonome. Mais, à une époque où vraiment toute la façon de travailler a vraiment changé depuis plusieurs années et qu'on retrouve de plus en plus de travailleurs autonomes... j'avoue que j'ai été assez intéressée d'ailleurs par les propos que vous avez tenus parce que vous avez quand même touché deux points importants: celui des agences de placement temporaire puis aussi le chapitre dont vous avez parlé sur le caractère indépendant de certains emplois.

Puisqu'on parle de modernisation des lois du travail, j'aimerais ça, de façon plus concrète, que vous nous expliquiez comment on aurait pu, à l'intérieur d'un projet de loi comme celui-ci, vraiment attaquer de front — ça fait un peu négatif, là — mais comment on aurait pu vraiment le régler? Parce que tout le monde sait que, quand on touche, entre autres, à des lois comme celle dont on parle aujourd'hui, c'est vrai que ce n'est pas facile à réouvrir par la suite. Les gens ont l'impression qu'on peut s'asseoir finalement sur l'acquis. Et je suis contente également que la définition n'est peut-être pas assez facile à déterminer de façon unanime, mais il me semble que le gros bon sens quelque part doit primer.

Dans la région, ici, il y a de plus en plus, surtout des femmes, beaucoup de femmes qui travaillent de façon autonome, soit par le biais d'agences auxquelles vous avez fait référence tout à l'heure ou à titre contractuel pour des entreprises. Et je trouve un peu décourageant, surtout pour la génération qui s'en vient, celle qui nous suit, de voir qu'on n'a pas avancé quasi d'un iota dans ce domaine-là. Alors, pour ces gens-là, pour ceux aussi qui sont actuellement sur le marché du travail dans ces domaines très particuliers, qu'est-ce qu'on aurait pu faire comme législateur, et ça, ça nous

rejoint tous, qu'est-ce qu'on aurait pu faire pour améliorer cette situation-là?

Le Président (M. Kieffer): Mme la présidente.

• (15 h 40) •

Mme Lavallée (Diane): C'est sûr que la solution n'est pas simple, parce que vous faites mention vous-même que, au niveau du Code du travail, ce n'est jamais simple quand on touche quelque partie que ce soit parce que les intérêts des parties autour de la table sont touchés d'un bord ou de l'autre. Mais, nous, ce qu'on aurait souhaité voir, c'est, notamment pour ce qui est du travailleur autonome mais dépendant, donc, qui relève d'un principal donneur d'ouvrage, qu'il y ait une présomption favorable au salarié qui demanderait le statut de salarié et, donc, que ça soit, comme on disait, à l'employeur à avoir le fardeau de prouver que ce travailleur-là autonome, qui reçoit des services quasi exclusivement de lui ou, en tout cas, qui est sous sa subordination, n'est pas un salarié, plutôt que d'inverser le rapport et que ce soit le travailleur qui doive faire la preuve et assumer aussi beaucoup de frais à l'égard de

Donc, on aurait souhaité que des éléments de jurisprudence avec des éléments du Code du travail viennent préciser que ces travailleurs-là... qu'on ait un préjugé favorable à leur égard et que le fardeau de la preuve revienne à l'employeur de considérer ou de démontrer que ce ne sont vraiment pas des salariés de leur entreprise quand ces gens-là sont en lien quasi unique avec ce donneur d'ouvrage là. Donc, on pense que c'est une occasion, quand on ouvre le Code du travail, de tenter de préciser le plus possible de ces mesures-là pour favoriser... parce que, nous, on se met dans une position où on veut favoriser le plus les travailleurs dans cette ouverture-là du Code du travail et on pense que de préciser ces choses-là viendrait aider passablement la situation de vie de bien des travailleuses.

Le Président (M. Kieffer): Madame, merci. Mme la députée de Jean-Talon.

Une voix: ...

Mme Delisle: Non, vas-y. Ça va.

Le Président (M. Kieffer): Alors, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Mme Lavallée, à mon tour de vous remercier de votre mémoire et de vous souhaiter la bienvenue de même qu'aux dames qui vous accompagnent.

Ma première question évidemment va toucher tout le concept des entrepreneurs dépendants et des travailleurs autonomes, puisque vous y portez une attention assez particulière. Je n'ai pas compté le nombre de pages, mais c'est assez long. Je voudrais vous faire remarquer que, quand je lis ça, j'ai l'impression que les travailleurs autonomes sont des gens malheureux de leur sort, etc. Pourtant, j'aimerais faire appel à deux études qui ont été faites par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, une

qui date de 1997, puis la deuxième de l'année 2000. Puis je vais me permettre de vous citer un peu ce qui a été dit dans les deux enquêtes.

Donc, la première qui a été faite auprès de 1 007 travailleurs autonomes du Québec, pas de n'importe où, donc du Québec, ces travailleurs-là ont dit que... la motivation première de ces personnes autonomes à oeuvrer de cette façon-là est la possibilité, premièrement, d'être son propre patron; ensuite, la possibilité de créer son propre emploi: le loisir d'avoir des horaires plus flexibles; et l'amélioration de sa situation financière. Ça, c'est l'étude qui date de 1997. Et 87 % des travailleurs autonomes à cette étude ont indiqué avoir choisi cette voie, et je souligne les mots «choisi cette voie».

Le deuxième sondage qui a été réalisé en septembre 2000, on se rend compte qu'il y a 82,2 % des travailleurs autonomes qui se considèrent comme des entrepreneurs eux-mêmes - ils se prennent pour des entrepreneurs - bien qu'ils ne soient pas des employeurs. Puis le même constat existe pour les employeurs... excusez-moi, les travailleurs autonomes dépendants, c'est-à-dire ceux qui dépendent d'un seul donneur d'ouvrage, et ceux-là, dans une proportion de 86,2 %, donc même 4 points de plus que l'autre, mais mettons que c'est dans le même ordre de grandeur. Puis, finalement, la dernière question qu'on pose à ces genslà, c'est qu'on leur dit: Est-ce que vous êtes d'accord à ce que le gouvernement légifère dans ce domaine-là? 87.6 % d'entre eux, les travailleurs autonomes j'entends. disent qu'ils sont en total désaccord à ce que le gouvernement légifère pour définir ce que c'est qu'un entrepreneur dépendant.

Comment je réconcilie ces commentaires-là, ces deux études-là, l'une qui date quand même de trois ans, mais quand même c'est ce qu'on a, versus le scénario que vous nous démontrez qui semble indiquer que ces gens-là sont malheureux d'être travailleurs dépendants? Puis, encore une fois, je ne dis pas qu'il n'y en a pas un là qui est malheureux, mais, dans l'ensemble, il semble que, quand on parle de données qui excèdent 80 % dans toutes les études qui ont été faites, ça m'apparaît que ces travailleurs-là sont heureux d'être indépendants, autonomes, libres de leur temps et de leurs loisirs.

## Le Président (M. Kieffer): Mme la présidente.

Mme Lavallée (Diane): Oui, bien, éventuellement, ce serait intéressant qu'on puisse approfondir votre étude et voir aussi le nombre de répondants, femmes et hommes, dans toute cette étude-là. Mais, nous, on peut vous dire qu'on a fait une étude aussi sur la montée du travail atypique puis les travailleurs autonomes, puis, effectivement, il y a des travailleurs autonomes et des travailleuses qui sont très satisfaits. C'est par choix qu'ils ont choisi d'être travailleuses ou travailleurs autonomes. Et, dans les travailleurs indépendants, autonomes, on retrouve les mieux nantis de notre société, mais on en trouve aussi qui ont beaucoup de difficultés. Et notre étude démontrait que plus de 50 % des femmes qui étaient travailleuses autonomes dans les années 1997 avaient gagné en moyenne 10 000 \$ par année. Et on sait que c'est pas toujours par choix que ces gens-là sont autonomes et, s'ils avaient la possibilité d'être dans un lien d'emploi stable avec un employeur, avec toutes les conditions qui sont des journées fériées, des vacances et des avantages sociaux, ils y auraient... ils y adhéreraient fortement. Donc, nous, on pense que, quand les gens font le choix d'être travailleurs autonomes, puis, en bonne partie, deviennent quasi des employés d'une entreprise, bien, on pense qu'ils devraient minimalement bénéficier des mêmes avantages que l'entreprise offre à des employés du même type d'emploi. Et, nous, on pense qu'il y a beaucoup de femmes, notamment dans ces emplois-là, qui seraient avantagées par des mesures qui bénéficient aux employés qui ont une convention collective, souvent, dans ces entreprises-là.

Le Président (M. Kieffer): M. le député de... Oui, ah! je m'excuse. Mme des Rivières, oui.

Mme Desrochers (Lucie): Lucie Desrochers. Si je peux me permettre d'ajouter quelque chose...

Le Président (M. Kieffer): Je m'excuse, Mme Desrochers. Je me suis trompé de bord.

Mme Desrochers (Lucie): C'est pas grave.

Le Président (M. Kieffer): Ça va, je vais l'avoir le prochain coup.

Mme Desrochers (Lucie): C'est pas grave.

Le Président (M. Kieffer): Mme Desrochers, à vous la parole.

Mme Desrochers (Lucie): Je ne sais pas si M. le député fait allusion à l'étude de M. Denis Roy, parce que... Est-ce que c'est M. Denis Roy, l'auteur de l'étude dont vous parlez? Si c'est celle-là, en tout cas, je...

M. Tranchemontagne: Je pourrais le chercher, là, mais c'est la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante qui a demandé ces études-là...

Mme Desrochers (Lucie): Ah! Parce que je sais que M. Roy a fait une enquête aussi, puis il avait des données quand même... Oui.

M. Tranchemontagne: Excusez, la deuxième étude, c'est Léger & Léger qui l'a faite, et la première, je vais essayer de vous donner la réponse pendant que je vous écoute.

Mme Desrochers (Lucie): O.K. Ce que M. Roy aussi... l'étude qu'il a faite auprès de travailleuses et travailleurs autonomes en arrivait à la conclusion que la majorité... ils le faisaient volontairement, tout ça, sauf qu'il y avait quand même des données qui étaient assez inquiétantes là-dedans. C'était la transformation du statut de salarié vers celui d'autonome, qui était évidemment plus ou moins volontaire, et ce statut-là évidemment... évidemment, ça ne touchait pas un très grand nombre de personnes, mais ça touchait trois fois plus souvent les femmes que les hommes. Ça, c'est une donnée qui nous a inquiétées aussi. Puis, de la façon

dont on voit les choses, c'est que la progression du travail autonome apporte beaucoup de précarité. C'est pour ça qu'on s'en préoccupe.

Le Président (M. Kieffer): Merci, madame. M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Juste pour poursuivre, d'abord pour répondre à votre question — c'est rendu que c'est moi qui répond... Ha, ha, ha!

Le Président (M. Kieffer): Ça s'appelle des échanges. Je n'en tiens pas rigueur.

M. Tranchemontagne: La première étude, qui date de 1997, a été faite par CROP, la maison de recherches CROP, qui, je pense, est sérieuse. Ça, c'est celle de 1997. Il y avait 507 répondants à cette étude. La deuxième étude, c'était Léger & Léger, en août 2000, et il y avait 500 répondants, tous, évidemment, des travailleurs autonomes. Ce que je ne sais pas, à une question de Mme Lavallée, c'est que je ne sais pas quelle proportion était des hommes et quelle proportion était des femmes, mais ça se trouve sûrement en posant les questions aux bonnes personnes. Mais, moi, en tout cas, ce qu'on se dit là... moi, je vous parle de faits, les meilleurs que je connaisse ou les seuls que je connaisse, en fait, ce qu'on se dit, c'est que ce serait peut-être important de se tenir ensemble puis d'essayer de le déterminer si c'est vrai ou pas que les gens sont si malheureux que ça, puis les femmes comprises. Je veux dire, peut-être spécifiquement s'assurer qu'on a un échantillon suffisamment représentatif des femmes et un échantillon suffisamment représentatif des hommes, mais les premières indications sur la foi de ces deux études-là ne laissent pas présager l'inquiétude que... en tout cas, pas aussi prononcée que celle que vous manifestez dans votre mémoire. Je ne sais pas si vous avez un commentaire à rajouter là-dessus ou si ça

Mme Lavallée (Diane): Non, mais c'est parce que, nous, les données qu'on avait...

## Le Président (M. Kieffer): Mme la présidente.

Mme Lavallée (Diane): Les données qu'on avait étaient assez alarmantes, particulièrement pour les femmes dans ce statut-là de travailleuses autonomes. Le fait aussi que les femmes — c'est démontré — doivent cumuler plusieurs emplois, sans parler, bon, du temps partiel cumulé. Et il y a eu une augmentation dans les dernières années, près de 180 % du nombre de personnes, de femmes notamment, qui doivent travailler dans plus d'un emploi face à plus qu'un employeur, c'est pas toujours par choix non plus. Donc, je peux dire que ça ne vient pas aider, ça ne facilite pas la vie quand on a à concilier travail, famille avec trois employeurs, dans des conditions souvent précaires et avec des moyennes salariales pas très importantes, comme on peut vous le montrer.

Ça fait que, nous, quand on regarde le marché du travail, la modification aux structures de l'emploi et des modifications des lois du travail, on ne peut pas ignorer ce pourcentage-là de femmes en majorité et de jeunes — parce que, dans les emplois atypiques, ce sont les femmes et les jeunes qui majoritairement se retrouvent dans ces secteurs-là — on ne peut pas ignorer cette grande partie de la population là qui bénéficie du marché... qui travaillent, mais qui n'ont pas les protections auxquelles ils auraient droit, selon nous.

Le Président (M. Kieffer): M. le député de Mont-Royal.

● (15 h 50) ●

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Vous avez mentionné dans votre rapport que vous êtes favorable à la création de la Commission des relations de travail et de sa procédure d'accréditation. Je vais vous annoncer quelque chose. Moi, j'ai une inquiétude face à la Commission des relations de travail. Mon inquiétude est le fait que les décisions de cette Commission — là, je vais le laisser général — c'est sans appel, c'est-à-dire que le fait que quelqu'un — on dépend de quelqu'un, puis il n'y a personne d'infaillible sur cette terre — qui n'a pas nécessairement tous les outils à sa disposition pour prendre la bonne décision prend la décision d'accréditer un groupe de travailleurs ou pas. Comment vous réagissez au fait que la Commission ait le pouvoir ultime, qui est sans appel, quoi, face à l'accréditation d'un groupe de travailleurs?

#### Le Président (M. Kieffer): Mme la présidente.

Mme Lavallée (Diane): Bien, nous, on y voit quand même des avantages de diminuer les délais. À partir du moment où des groupes de travailleurs se sont réunis, ont demandé une accréditation, souvent c'est tout à fait significatif de leur volonté de devoir se syndiquer, et, dans ce sens-là, on pense que de diminuer le délai juridique d'appel de décision favorise les travailleurs et, dans ce sens-là, favorise la syndicalisation. Et pour les femmes, toujours selon notre point de vue, c'est favorable, parce que les femmes sont souvent moins protégées par des conventions collectives, moins souvent syndiquées et, dans ce sens-là, bénéficieraient, auraient intérêt à voir des demandes d'accréditation s'accélérer et de voir les résultats pour bénéficier le plus rapidement possible de possibilités de négocier collectivement les conditions de travail. Donc, nous, on y voit un intérêt de cette diminution-là de délais ou de paliers d'appel possible, qui augmentaient des délais indus pour voir arriver une accréditation dans une entreprise.

Le Président (M. Kieffer): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Comment réagiriezvous si je vous disais que la contrepartie, selon moi, au fait que cette CRT est sans appel... Comment réagiriezvous si je vous disais que, oui, ça va, c'est parfait, ça va accélérer le processus d'accréditation, etc., mais, à ce moment-là, la contrepartie inévitable, s'il n'y a pas d'appel, ce serait qu'on permette d'avoir un vote secret pour s'assurer que les employés désirent bien, justement, être représentés par tel ou tel autre syndicat? Comment vous réagissez à ça? Le Président (M. Kieffer): Un instant. Il vous reste en tout trois minutes. Alors, si vous avez une courte question, dites-la tout de suite, la présidente pourra...

M. Tranchemontagne: Non, non, je ...

Le Président (M. Kieffer): Non, c'est beau? Après? Alors, il vous reste à peu près deux minutes et demie. Mme la présidente.

Mme Lavallée (Diane): On n'a pas réfléchi à toutes les subtilités, mais il reste qu'habituellement, quand il y a une demande d'accréditation qui est déposée, ça prend un nombre suffisant de travailleurs d'une entreprise, pour ne pas dire une majorité, pour qu'on puisse y donner suite. Dans ce sens-là, on voit difficilement les problèmes qui peuvent survenir par après. Et je sais que, dans le monde syndical, la majorité, les voix de la majorité font la différence, et, dans ce sens-là, une demande d'accréditation, c'est de même, va dans le même sens.

Le Président (M. Kieffer): Merci. Est-ce tout, M. le député?

M. Tranchemontagne: Bien, je veux juste poursuivre sur la même veine.

Le Président (M. Kieffer): Oui, allez-y, il vous reste une minute et demie à peu près. Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: O.K. Ha, ha, ha! On essaie d'utiliser le maximum du temps qu'on a.

Le Président (M. Kieffer): Oui, oui. Je vous fais confiance.

M. Tranchemontagne: Dans la mesure où il n'y a pas d'appel, il m'apparaît important de donner justement à l'agent de relations de travail — je pense, qu'on va l'appeler dans la nouvelle commission — de donner tous les outils pour qu'il puisse prendre... C'est une décision importante de dire: Oui, ces gens-là devraient être accrédités ou pas. Et c'est dans ce sens-là que je me dis, moi: Plutôt que de se fier sur des cartes qui auront été signées à un moment autre, O.K.?, pourquoi ne demanderions-nous pas ou ne donnerions-nous pas à l'agent de relations de travail les outils nécessaires pour prendre la meilleure et irrévocable décision, puisque sa décision sera sans appel, c'est-àdire un vote secret?

## Le Président (M. Kieffer): Mme la présidente.

Mme Lavallée (Diane): Mais, moi, ce que je comprends, c'est qu'on donnera les outils à la Commission des relations de travail pour être en mesure de statuer de façon définitive et valable sur une demande d'accréditation, ce que je considère... À partir du moment où on donne ce pouvoir-là, exclusif, à la Commission des relations de travail, il faudra le doter de tous les outils pour être en mesure de bien faire les démarches et les évaluations possibles, pour éviter

justement qu'il y ait des contestations ou des déchirements par après dans la nouvelle accréditation. Je pense que personne n'aurait intérêt à accepter ou à donner une accréditation si ça a comme conséquence de perturber davantage les relations de travail par la suite. Donc, en tout cas, j'ose espérer, c'est ce qu'on comprend, que la Commission des relations de travail bénéficiera de tous les outils pour faire les enquêtes qu'il faut et statuer sur la demande de nouvelle accréditation.

Le Président (M. Kieffer): Alors, sur ce, à moins...

Une voix: ...

Le Président (M. Kieffer): Non, c'est beau. Alors, je cède maintenant la parole au député de Maskinongé. Vous avez en tout et pour tout, réponses et questions, on se comprend, quatre minutes et demie. Allez-y.

M. Désilets: Ah! Merci beaucoup, je pensais que c'était juste trois. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Kieffer): Oh! je prends soin de vous, là.

M. Désilets: Merci beaucoup. Madame, je vais essayer d'être bref aussi. Quand on dit ça, souvent on est compliqué, on est long. Mais, dans votre mémoire, vous parlez surtout de deux objectifs ou deux attentes que vous avez. On retrouve surtout ça à la page 4 de votre mémoire. D'abord, vous visez comme objectif l'accès à la négociation et, comme deuxième objectif, c'est atténuer le travail atypique. Dans le deuxième, dans l'atténuation du travail atypique - et vous en avez fait mention avec le ministre tantôt — il faut qu'on revienne, il faut qu'on fasse nos devoirs, il faut qu'on refasse nos devoirs. En tout cas, il y en a un bout qu'on peut faire du chemin avec ça, là, qu'on peut travailler. Mais, dans le premier élément, l'accès à la négociation, puis quand on tient compte du taux de pauvreté chez les femmes, estce qu'il y a des éléments de prise en considération, estce qu'il y a des éléments importants dans le projet de loi actuel qui peuvent aider les femmes à sortir du marasme économique actuel? Est-ce que vous avez des... Est-ce que vous pensez qu'il y a là un élément important dans un de vos...

Mme Lavallée (Diane): Nous, ce qu'on pense, c'est quand on travaille sur le Code du travail, on peut... ça a comme objectif de permettre, selon moi, non pas de mettre un bâillon ou de rendre plus difficile l'accès à la négociation. Donc, on pense que toute la question du statut de salarié et d'autonome dépendant qui pourrait se régler faciliterait donc une certaine façon, un accès à une forme de syndicalisation ou à un regroupement de travailleurs dans une entreprise, certaines personnes, donc ça serait à son avantage. Et c'est sûr que là il n'en est pas question, mais ce qu'on a toujours souhaité, c'est de permettre à des femmes qui sont dans de multiples secteurs, comme notamment dans un centre commercial, de pouvoir avoir accès à de la syndicalisation par l'accréditation multipatronale, et ça, on pense que ça

favoriserait et ça permettrait d'accroître la syndicalisation de plusieurs femmes dans des emplois souvent précaires, morcelés dans différentes entreprises. Donc, ce sont toutes des avenues qui pourraient être répertoriées quand on regarde le Code du travail évidemment.

M. Désilets: Donc, à long terme, il pourrait y avoir une espèce d'ouverture.

Mme Lavallée (Diane): Et aussi, il y avait... oui, puis toute la question de l'appel aussi au regroupement sur la base de professions, comme c'est le cas pour le statut de l'artiste. On pense qu'il y a de plus en plus de gens qui sont des travailleurs autonomes et qui sont regroupés sur des bases de corporation et qui auraient un intérêt à se regrouper et qui seraient intéressés à se regrouper pour négocier des conditions de travail plus uniformes. On peut penser à des gens qui sont déjà pigistes mais qui sont journalistes, qui sont traducteurs, qui sont, je ne sais pas... traducteurs, photographes, interprètes, et tout ça. Ça pourrait être des gens qui, sur une base professionnelle, puissent se regrouper et négocier des conditions de travail, comme c'est le cas pour le statut de l'artiste notamment.

Donc, il y a des lois qui sont à regarder, sans que ça soit le Code du travail, mais je pense que ça amène une réflexion sur l'ensemble des conséquences et des problématiques que vivent différents types de travailleurs. Et je pense que c'est une invitation qui est faite fortement au ministère du Travail de poursuivre les réflexions au gouvernement, de poursuivre les réflexions pour bonifier tous les aspects qui touchent les différentes formes de travail qui sont de plus en plus complexes et multiples. Présentement, on n'est plus dans le salariat classique comme c'était le cas au départ, quand on a instauré le Code du travail. Donc, ça nécessite de regarder sous tous ses angles ces différentes formes de travail.

#### M. Désilets: Je vous remercie beaucoup.

Le Président (M. Kieffer): Sur ce, Mme la présidente, je vous remercie beaucoup. Je suspends deux minutes. Et j'invite la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec à bien venir prendre place avec son président, M. Henri Massé.

(Suspension de la séance à 15 h 58)

(Reprise à 15 h 59)

Le Président (M. Kieffer): Alors, si les députés veulent bien reprendre leur place, la commission va reprendre ses travaux.

(16 heures)

Bon, bien, alors, s'il vous plaît, messieurs dames. Alors, M. Henri Massé, M. René Roy, que j'ai eu l'occasion de rencontrer à quelques reprises, je vous souhaite la bienvenue dans votre Parlement. Vous connaissez les règles: 20 minutes pour la présentation de votre mémoire. Je vous inviterais à présenter l'équipe qui vous accompagne, à la suite de quoi le ministre aura un temps de parole, et l'opposition. Alors, M. le président, à vous la parole.

## Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

M. Massé (Henri): Oui. Il y a Mme Nicole Bluteau, de l'Union des employés de service et vice-présidente à la FTQ; Tino Ciampanelli, vice-président de la FTQ et du Syndicat du vêtement; Robert Guay, vice-président de la FTQ et du Syndicat de l'aérospatiale; Gaston Nadeau, du bureau de Trudel & Associés, qui est notre conseiller juridique; Clément L'Heureux, du Syndicat de l'énergie et du papier; Pierre Dupuis, du Syndicat canadien de la fonction publique; René Roy, secrétaire général de la FTQ; et moi, Henri Massé, président de la FTQ.

## Le Président (M. Kieffer): À vous la parole.

M. Massé (Henri): Merci, M. le Président. Merci, mesdames et messieurs membres de la commission. La FTQ a décidé de donner un appui de principe au projet de loi nº 31, d'abord, parce qu'on pense qu'il y a des perspectives intéressantes pour améliorer la situation actuelle. On a souvent dénoncé l'hypocrisie du système actuel, un système qui... Le Code du travail à l'heure actuelle, on peut dire qu'il nous accorde de beaux droits, mais on rend l'exercice tellement difficile, parfois impossible, finalement, on n'est pas capables de faire respecter nos droits, soit par manque d'inefficacité... d'efficacité soit par une judiciarisation excessive du processus.

L'exemple parfait, c'est McDonald's. Un McDonald's de 60 membres, quand ça prend deux ans pour accréditer ça... c'est pas tellement long faire une enquête là-dedans, là. L'employeur dit: Wo! non, je n'en ai pas rien qu'un, j'en ai trois; il y a du personnel qui peuvent changer d'un à l'autre. Trois McDonald's de 60 membres, ça ne prend pas bien, bien de temps de la part d'une commission des relations de travail efficace pour faire le tour de ça. Donc, on a était dans un processus juridique extrêmement compliqué, qui nous fait perdre du temps, de l'argent et souvent qui nous empêche de faire valoir nos droits.

La Commission des relations de travail en soi à la FTQ, on l'affirme haut et fort, c'est un gros morceau. Ça fait 15 ans qu'on revendique une commission des relations de travail, il faut se rappeler qu'elle a même été votée à l'Assemblée nationale, mais la loi n'avait pas été promulguée. Puis, finalement, bon, c'est tombé entre deux chaises pour différents motifs qu'on ne sait pas très bien encore, c'est assez obscur.

Mais, en même temps, on va vous dire d'entrée de jeu que, bon, on ne fera pas sauter les bouchons de bouteille de champagne puis on ne fera pas péter des feux d'artifice sur cette réforme-là. C'est une réforme qui est importante, mais, on le dit clairement là: Il n'y a pas de droit nouveau là-dedans. Et on rattrape, dans le fond, en partie le retard qu'on a sur les autres juridictions, les autres provinces canadiennes, puis on rattrape en partie le retard qu'on a sur le gouvernement fédéral, au niveau du Code fédéral. Donc, c'est une mise à niveau, puis pas tout à fait, avec le reste du Canada.

Moi, je le dis au gouvernement actuel, dans bien des domaines, j'ai souvent vu ce gouvernement-là se targuer d'être à l'avant-garde et à la fine pointe par rapport au reste du Canada. C'est de valeur, si vous ne bonifiez pas votre projet de loi, vous ne pourrez pas dire ça au niveau du Code du travail.

Quelques commentaires très succincts. D'abord, on a déposé un mémoire, là, beaucoup plus élaboré sur le projet de loi n° 182, les mêmes arguments sont encore là. À la FTQ, on salue la volonté manifeste du projet de loi n° 31, qui est de rendre le processus d'accréditation plus rapide, plus efficace, moins judiciarisé, et nous croyons que le contenu du projet de loi pourrait être amélioré même encore à ce niveau-là, à ce chapitre-là, et tantôt on va vous proposer quelques amendements, quelques modifications à cet égard.

Je voudrais souligner quelques questions qui sont négligées à ce moment-ci. Il y a toute la question de la modernisation, des définitions de salariés, de travailleurs dépendants, employeurs multiples. On sait que le monde du travail a changé énormément au cours des dernières années, les formes du travail ont changé, mais, dans le projet de Code qu'on a devant nous, sauf pour éviter la désaccréditation dans certains cas, si on parle d'organiser de nouveaux travailleurs ou de nouvelles travailleuses, de nouvelles catégories, le Code ne va pas loin là-dessus.

Et on ne va pas aussi loin que l'Ontario, on ne va pas aussi loin que le Code fédéral. Pourtant, ils sont là depuis des années et il y a une jurisprudence abondante à ce niveau-là. Je vois souvent qu'on soulève des craintes absolument énormes autour du travailleur ou de la travailleuse dépendante. Ça fait des années que c'est tranché en Ontario. Ça fait des années que c'est tranché au niveau du Code du fédéral, et il me semble qu'on devrait se rendre là au Ouébec.

D'ailleurs cet après-midi, il y a à peu près une heure, le premier ministre faisait un point de presse, je l'entendais, pour annoncer une nouvelle politique jeunesse. Et, là-dedans, le gouvernement reconnaît que la législation à l'heure actuelle n'est pas adaptée aux nouvelles formes du monde du travail, aux nouvelles réalités du monde du travail, puis on reconnaît qu'il y a beaucoup de formes d'emplois atypiques — temps partiel, temporaires, bon, autonomes — et qu'on devrait corriger ces situations-là.

Moi, il me semble qu'on devrait commencer par le Code du travail, et là c'est pas là. Donc, on aimerait beaucoup qu'il y ait des bonifications, des améliorations au Code pour qu'on regarde cette question-là de travailleurs dépendants, travailleuses dépendantes, qu'on regarde aussi la question de l'employeur unique. Nous, quand on parle de l'employeur unique, on ne veut pas changer la nature des entreprises, mais on sait qu'il y a toutes sortes de passe-passe juridiques ou autres, des fois pour échapper à la syndicalisation, alors que c'est le même employeur et on ne retrouve aucune notion dans le Code à ce niveau-là.

Un aspect qu'on trouve passablement inacceptable, c'est les changements apportés à l'article 46 et qui permettent à la nouvelle Commission des relations de travail, qui lui permettent de fusionner des accréditations, des conventions collectives selon son bon vouloir, sans tenir compte de la volonté des salariés. Actuellement, puis c'est confirmé par le Code actuel, puis c'est confirmé par une jurisprudence abondante, quand une entreprise se fusionne avec une autre, ou une

entreprise en achète une autre, ou quelque transfert que ce soit, il y a... s'il y a des fusions des unités d'accréditation, on doit démontrer qu'il y a des problèmes réels, qu'il y a des transferts de personnel, qu'il y a des interactions entre le personnel et que, si on ne fusionne pas ces accréditations-là, l'entreprise aurait de la difficulté à fonctionner. Et cette notion-là de difficulté disparaît du projet de loi. Et ça, on veut vous rappeler que la façon dont le projet de loi est fait, on est extrêmement inquiet parce qu'on dépasse même la notion d'établissement.

Au Québec, on n'accrédite pas une entreprise, on ne syndique pas une entreprise, on syndique un établissement d'une entreprise. Des fois, ça se trouve à être l'entreprise au complet, mais souvent c'est uniquement une partie de l'entreprise. Et de la façon qu'on lit et qu'on voit, de la façon que le Code est écrit, que les modifications au Code sont faites à ce momentci, on pourrait, par exemple, dans une grande entreprise dire: Bien, on va fusionner l'ensemble des établissements puis on va faire juste une accréditation, alors qu'il n'y a aucune difficulté puis aucune interrelation entre les personnels de ces différents établissements. Ça peut aller loin, qu'on prenne l'industrie des pâtes et papiers, la forêt, l'industrie de la métallurgie où il y a de grandes entreprises avec plusieurs établissements accrédités avec différentes accréditations. Ca pourrait aller très loin si on ne corrige pas ça dans le Code. On vous demande de faire attention à ça. Et, à ce moment-ci, je vais demander à René Roy de parler des autres modifications plus précises qu'on veut apporter au projet de loi nº 31.

#### Le Président (M. Kieffer): M. Roy.

M. Roy (René): Alors, pouvoir de réglementation. Le projet de loi veut accorder au gouvernement le pouvoir de passer des règlements sur les informations que doit contenir une requête en accréditation de même que les formules d'adhésion par lesquelles un salarié devient membre d'un syndicat. On accorde même au gouvernement le pouvoir de fixer par réglementation le montant de la cotisation syndicale qui sera requise.

Cette approche nous apparaît tout à fait inappropriée. Si c'est l'intention du gouvernement d'imposer des règles additionnelles en matière d'accréditation et surtout en ce qui a trait au membership des syndicats, ces règles, selon nos principes démocratiques, doivent être établies dans la loi et adoptées par l'Assemblée nationale plutôt que par le Conseil des ministres. Si, par ailleurs, il s'agit strictement d'une simple question de procédure, le pouvoir de réglementer devrait alors appartenir à la Commission des relations de travail comme c'est le cas pour les autres règles de preuve et de procédure plutôt qu'au gouvernement.

Comme question de fait, le montant de la cotisation syndicale est une question de régie interne qui ne devrait pas concerner... qui ne devrait concerner que les syndicats eux-mêmes. Il n'existe aucune justification pour le législateur d'intervenir dans ce secteur. On peut même s'interroger sur la validité constitutionnelle d'une telle restriction au droit d'association. La FTQ demande donc que les article 25 et 36.1 du Code du travail ne soient pas modifiés sur ces questions.

Processus d'accréditation. Le projet de loi demeure ambigu sur la question de savoir si la procédure d'accréditation donnera lieu ou non à des audiences chaque fois qu'un employeur contestera la description de l'unité de négociation.

• (16 h 10) •

Les personnes visées et d'autres aspects d'une demande d'accréditation. La FTQ insiste pour que le processus d'accréditation soit clairement défini dans le Code du travail comme étant une démarche purement administrative. Le Code devrait contenir une affirmation très claire à ce sujet de façon à éviter toute ambiguïté et tous les litiges inutiles qu'une législation imprécise engendre nécessairement.

Il est bien établi depuis fort longtemps que le rôle d'une commission des relations de travail en matière d'accréditation n'est pas de nature judiciaire. Il faut éviter que, par son imprécision, le Code du travail transforme une démarche qui, dans son essence, est administrative en un litige de type judiciaire devant

opposer l'employeur et le syndicat.

Pouvoir de révision. Avec l'abolition du Tribunal du travail, le droit d'appel des décisions des commissaires disparaît. Cela signifie qu'il n'existera aucun moyen de faire corriger une décision qui serait erronée en droit et qui dérogerait aux politiques d'interprétation et d'application du Code du travail établies par la CRT. Le pouvoir de révision proposé dans le projet de loi doit donc être élargi de façon à donner clairement à la CRT le pouvoir de corriger les erreurs de droit ou les écarts qu'un commissaire siégeant seul pourrait commettre.

Encore ici, il y aurait lieu pour le législateur de s'inspirer de l'expérience riche que nous apporte en cette matière les autres conseils de relations de travail au Canada, et notamment le Conseil canadien des relations industrielles. On a su en effet mettre au point des mécanismes qui permettent de corriger les erreurs sans que l'on tombe dans l'excès contraire qui consisterait à transformer le pouvoir de révision en un droit d'appel. Tous conviennent en effet que ce pouvoir de révision ne doit pas devenir un droit d'appel, mais uniquement un instrument permettant de corriger le tir lorsque nécessaire.

En proposant le nouvel article 128 sur le pouvoir de révision, les rédacteurs du projet de loi ont sans doute voulu rechercher une certaine uniformité entre la CRT et d'autres tribunaux administratifs au Québec. Bien que l'uniformité puisse être souhaitable dans certaines circonstances, elle ne doit pas avoir préséance sur les caractéristiques spécifiques qui sont nécessaires à un tribunal administratif en particulier, comme c'est le cas pour la CRT.

Ingérence dans les négociations. Le nouvel article 58.2 proposé par le projet de loi qui permettrait à la Commission d'ordonner la tenue d'un vote sur les offres patronales est tout aussi inacceptable que le même texte que l'on trouvait dans le projet de loi n° 182. Il s'agit là d'une ingérence inadmissible dans le déroulement des négociations collectives. Les seules personnes qui doivent avoir un droit de regard sur les négociateurs syndicaux sont les membres concernés qui peuvent en tout temps, s'ils le veulent, exiger la tenue d'une assemblée ou d'un vote. Cette disposition est

d'autant plus odieuse qu'elle ne comporte aucune contrepartie permettant aux syndicats d'obtenir de la CRT une ordonnance pour que les positions syndicales soient soumises aux actionnaires de l'entreprise ou à toute personne ou groupe de personnes en autorité chez l'employeur.

Je termine avec les services essentiels. Sur le plan des services essentiels, le projet de loi introduit un amendement lourd de conséquences à l'article 111.0.19 du Code permettant au Conseil des services essentiels d'ordonner la suspension du droit de grève jusqu'à ce que le syndicat en cause ait fait connaître la position qu'il entend prendre sur les réglementations du Conseil. Un tel pouvoir est nettement exorbitant et change complètement le régime qui prévaut depuis longtemps dans le secteur des services essentiels. Au surplus, le caractère pour le moins inusité de ce pouvoir d'ordonnance risque d'engendrer de nombreux conflits parfaitement inutiles.

La FTQ demande donc que cet amendement de l'article 111.0.19 soit retiré. Si le gouvernement prétend protéger et procéder à des changements aussi substantiels dans le rôle et le fonctionnement du Conseil des services essentiels, la question devra faire l'objet d'un examen plus approfondi au cours duquel il faudra notamment s'interroger sur la pertinence de continuer l'existence du Conseil des services essentiels fonctionnant en parallèle avec la Commission des relations de travail.

Finalement, la FTQ exprime également des inquiétudes au regard du nouvel article 111.20 prévoyant que les ordonnances du Conseil des services essentiels ne seront désormais déposées en Cour supérieure qu'à Montréal ou Québec. Et le gouvernement veut sans doute faciliter ici le travail du Conseil des services essentiels, mais nous paraît peu soucieux des droits des personnes qui peuvent être visées par lesdites ordonnances. L'amendement proposé pourrait très bien signifier que les procédures subséquentes au dépôt des ordonnances se dérouleront à Montréal et à Québec, forçant ainsi les travailleuses et les travailleurs en région à se déplacer vers Montréal ou Québec pour plaider leurs causes ou se défendre contre des poursuites entreprises entre eux. Cela nous paraît tout aussi injustifié qu'inacceptable.

Maintenant, Clément L'Heureux, du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, va continuer sur la forêt.

#### Le Président (M. Kieffer): M. L'Heureux.

M. L'Heureux (Clément): M. le Président, M. le ministre, vous savez, on vous a déjà parlé — puis on avait parlé à la personne qui vous a précédé, Mme Lemieux — du besoin d'harmoniser les lois, la Loi sur les forêts avec le Code du travail. Et un de ces besoins-là, c'est dans la définition de «salarié» et dans la définition de l'entrepreneur pour savoir qui est vraiment l'entrepreneur ou l'entreprise au niveau de la forêt, au niveau des exploitations forestières.

On attendait que la Loi sur les forêts soit adoptée par la Chambre et, comme elle l'a été, je pense qu'il serait acceptable en tout cas puis il serait de mise que votre... dans le projet ou dans les changements au Code du travail qu'on fasse cette harmonisation-là de façon à ce qu'on ne se retrouve pas comme on s'est retrouvé dans les 15 dernières années où on ne pouvait pas identifier l'employeur comme tel au niveau des exploitations forestières. Ca fait qu'on vous soumet qu'il serait approprié à ce moment-ci que vous fassiez l'harmonisation de ces deux lois-là.

Le Président (M. Kieffer): C'est terminé? Bien, merci. Alors, M. le ministre, vous commencez la période de questions et réponses.

M. Rochon (Charlesbourg): Oui, merci, M. le Président. Bon, je prends bonne note. D'abord, je veux vous remercier très sincèrement de votre collaboration qui a commencé même avant que je sois dans ces fonctions dans tout ce dossier-là. Et ce dernier droit, là, que vous nous aidez à franchir, je l'apprécie beaucoup. Et je pense que vous étiez là quand j'ai dit à ceux qui vous ont précédés qu'on va vraiment faire tous nos efforts, là, pour rester le plus ouvert possible jusqu'à la toute fin et continuer à bonifier tout ce qui peut être bonifié dans la logique où on s'est engagé, évidemment.

Je prends bonne note que vous nous dites qu'on aurait souhaité avoir plus de changements plus significatifs, de faire plus qu'une mise à jour puis d'aller plus loin. Vous remarquerez... Vous allez accepter que je note aussi qu'en même temps, quand on nous dit ça, on continue et on nous dit, dans une forme ou une autre, qu'aussitôt qu'on veut toucher un peu plus en profondeur, vous l'avez dit, sur certains des changements qu'on fait, il faudrait prendre plus de temps puis examiner un peu plus en profondeur. Alors, c'est un peu la quadrature du cercle et le paradoxe qu'on essaie de concilier présentement. Et je peux vous assurer que ce qui n'est pas l'objet de modifications du Code avec le projet de loi n° 31, que ça ait été ou pas dans le projet de loi nº 182 à la session précédente, va faire l'objet d'un chantier actif où on veut continuer à y revenir régulièrement, sur le Code, et continuer à l'améliorer. Mais j'avoue être arrivé à la conclusion que, si on ne prend pas le train par parties qui se tiennent bien pour sortir de la gare à mesure que c'est prêt, bien, on finit par bloquer un train assez long qu'on ne réussit pas à sortir de la gare. Alors, au moins, je pense qu'on convient qu'on fait un pas puis on est dans la bonne direction. Ca va toujours bien faire ça de pris.

Maintenant, quelques précisions que j'aimerais avoir sur des points spécifiques, j'en ai trois ou quatre. Bon, on peut y aller un peu en rafale vu le temps qu'on a. À la page 4, quand vous mentionnez la question de fusionner les accréditions, remarquez que je reconnais, comme je le disais au début, qu'il y a peut-être des améliorations dans l'écriture de l'article 46, dans les modifications qui sont faites. C'est ça que je voudrais

essayer de voir et de préciser.

Maintenant, et là je ne veux pas revenir à une des mes vies antérieures nécessairement, ces modificationslà, dans leur nature en tout cas, étaient déjà dans le projet de loi nº 182. Mais il y a eu et il y a encore, je pense, des situations où les mécanismes actuels n'ont pas permis facilement de favoriser la situation. Et je donnerais l'exemple quand il y a eu des procédures de fusions importantes, comme dans le réseau de la santé.

On est resté puis on est encore aujourd'hui — je prends cet exemple-là parce que c'est celui que je connais le mieux — avec des établissements qui ont à gérer un très grand nombre d'accréditations et de conventions pour le même type d'employés. Alors, je suis un peu surpris de voir votre commentaire pour dire qu'on n'a pas besoin de rien de ça. Ou est-ce que c'est plutôt des précisions, des améliorations qu'il faudrait apporter à 46?

Le Président (M. Kieffer): M. le président, M. le secrétaire général?

M. Massé (Henri): Pierre Dupuis.

Le Président (M. Kieffer): Alors, M. Dupuis, vice-président. • (16 h 20) •

M. Dupuis (Pierre): Pierre Dupuis. Sur les questions de fusions dans le secteur de la santé, on a pu constater, au cours des dernières années, qu'il y a eu des décisions qui ont été rendues par les commissaires du travail qui font en sorte qu'il fallait, dans un premier temps, démontrer qu'il y avait des difficultés, parce que l'article 45 et l'article 46, ils doivent, dans un premier temps, s'assurer que les droits sont transférés et que les travailleurs gardent les mêmes droits. Et on a pu voir qu'il est possible d'avoir des fusions de syndicats quand il y a des difficultés insurmontables. La jurisprudence est claire dans ça. Il y a eu une décision à Sherbrooke dernièrement où il a été démontré que les gens travaillaient dans les deux institutions.

Mais, à l'inverse, dans la mesure que, dans le secteur de la santé, il y a eu bon nombre de fusions d'établissements qui sont souvent à 15 ou 20 km ou qui sont très éparpillés dans une région... On pense aux centres d'accueil, on pense aux gros centres hospitaliers que vous avez faits au CHUM puis au CHUQ. On trouve, nous autres, que chaque établissement, chaque centre est une entité en soi syndicable, puis c'est ça qu'on voudrait qu'il reste. Pour nous autres, c'est loin d'être évident qu'on doit favoriser, tel que rédigé à l'article 46, que le commissaire puisse dire: Bien, moi, je trouverais ça plus facile pour l'employeur de fusionner ces trois centres d'accueil là ou ces trois hôpitaux-là qui ont un fonctionnement relativement autonome.

À l'inverse, on pense que, déjà comme c'est formulé, quand les gens sont tous transférés dans le même établissement, qu'il est possible pour le commissaire d'intervenir, de dire: Bon, là, c'est plus normal que les gens fassent partie du même syndicat dans la mesure qu'ils ont les mêmes fonctions. Je pense... Je ne sais pas moi, si vous concentrez les cuisines dans un même établissement qui dessert trois centres d'accueil qui sont dans une région à 15 ou 20 km chacun, que les gens qui travaillent dans les cuisines, même s'ils viennent des trois autres cuisines avant, soient regroupés, je pense que le Code actuel permet ces regroupements-là. Mais, à l'inverse, si vous donnez des pouvoirs aux commissaires pour que ceux-ci puissent dire: Bien, nous autres, ça serait plus facile pour l'employeur qu'il y ait un seul syndicat pour représenter les trois centres d'accueil, on trouve que c'est pas la voie à suivre et que, dans le secteur privé, comme l'indiquait le président tout à l'heure de la FTQ, il va arriver qu'il va y avoir trois usines d'Alcan ou trois usines d'une papetière qui ne sont pas nécessairement syndiquées avec le même syndicat et qui fonctionnent très bien.

Donc, ce qu'on dit, c'est que, présentement, avec l'article 46, vous permettez au commissaire d'intervenir un peu comme il veut, que, nous autres, le critère de difficulté doit être prouvé avant qu'il puisse intervenir. Et ça, ça présume que vous reconnaissez que les gens, les travailleurs ont le droit de choisir leur syndicat et qu'il l'ont choisi dans le passé: Je suis travailleur dans telle institution, dans tel établissement. Si on prend...

Nous autres, on représente les gens du CHUL à Québec, le Centre hospitalier de l'Université Laval, qui sont maintenant membres du... Ils sont maintenant une grande composante du CHUQ, mais on pense que le CHUL est une entité propre où... qu'il peut avoir son syndicat et que ce n'est pas nécessaire qu'il soit regroupé avec les deux autres syndicats. Et, si vous fusionnez tout ce monde-là ensemble, vous allez un peu contre la volonté des gens, et on ne pense pas qu'il y a des difficultés insurmontables à faire fonctionner... Et, à l'inverse, si vous décidez de regrouper des emplois de bureau dans un des centres, là, on pense que vous avez raison, qu'il faut fusionner les gens.

Le Président (M. Kieffer): Merci. M. le ministre.

M. Rochon (Charlesbourg): Oui. Alors, làdessus, on va regarder comme il faut la rédaction, parce que ce qui est vraiment visé, là, c'est: Y a-tu moyen de... entre la démonstration de l'insupportable ou de l'insurmontable et simplement penser que ce serait plus facile de, il y a peut-être un chemin plus raisonnable. Mais je reconnais qu'on ne veut pas créer de complication avec ça, là, sûrement pas. Comme je vous dis, on va être prêt à revoir de façon critique la rédaction, mais j'avoue, là, que de dire que la situation actuelle est vraiment satisfaisante — reconnaissant la justesse de vos commentaires, là, par ailleurs, là — ça ne m'apparaît pas évident. On va replancher un peu là-dessus.

J'amène sur un autre point, si vous voulez: page 5, le pouvoir de réglementation. Bon, d'abord, vous me permettrez... Vous ne serez pas surpris que je sois un peu surpris de lire l'avant-dernier paragraphe quand on dit qu'on voudrait procéder d'une autre façon, qu'il y a des décisions prises par le Conseil des ministres plus ou moins en catimini, surtout quand il s'agit d'une décision

prise par voie réglementaire.

D'abord, en général, ce qui se passe au Conseil des ministres, c'est pas tellement en catimini. On en entend parler assez régulièrement, mais surtout qu'on proposait, là, de procéder par voie réglementaire; c'était pas une décision de coin de table. La façon de faire un règlement, je pense, c'est assez bien balisé au Québec. C'est rare que ça se fait sans qu'il y ait une large consultation de ceux qui sont visés par le règlement. Et, une fois que le règlement est adopté, il va en prépublication et il y a encore une ronde finale de consultation.

Bon, alors, ça, je voudrais bien préciser, là, qu'on ne proposait pas un moyen de faire les choses sur le bord ou en dessous de la table, en catimini. C'est en général... pas en général, c'est pas comme ça que ça marche au Conseil des ministres, je pense que vous le savez. Mais, ceci dit, pourquoi vous pensez qu'un règlement serait plus adapté dans cette situation-là, pris par la Commission des relations du travail plutôt que pris par le gouvernement, comme la plupart de nos règlements, en général, font sujets de ce type de décision? Je ne vois pas, là, comment...

#### Le Président (M. Kieffer): M. le Président.

M. Massé (Henri): On trouve qu'on complique les choses passablement. On part juste de la question de la cotisation syndicale. Moi, je pense que ça appartient aux organisations syndicales de définir leur cotisation. Là, on pourrait même permettre que, peut-être par règlement, tu sais... Moi, je pense que ça appartient aux organisations syndicales.

Maintenant, sur la formule que les membres doivent signer, les cartes de membre que les membres doivent signer pour devenir membre d'un syndicat, moi, il me semble que ça n'a pas d'affaire au Conseil des ministres, là. Bon, on dit: en catimini, c'est une question de perception, ça, nous autres, on trouve toujours que le Conseil des ministres, c'est plus obscur que certains autres débats à l'Assemblée nationale, mais...

## M. Rochon (Charlesbourg): ...

M. Massé (Henri): Il me semble que ça devrait appartenir à la Commission des relations de travail. Si on a une commission des relations de travail qui est compétente sur ces questions-là puis on n'est même pas capable de lui laisser ce genre de décisions là à prendre, on va s'enfarger, là.

#### Le Président (M. Kieffer): M. le ministre.

M. Rochon (Charlesbourg): C'est une question d'efficacité du processus, si je comprends.

## M. Massé (Henri): Absolument.

M. Rochon (Charlesbourg): Bon, on va tenir ça en mémoire. À la page 6, un autre point que j'aimerais peut-être préciser: le processus d'accréditation. Alors, ici, je voudrais bien comprendre à quoi on s'attaque, parce que... «Le projet de loi demeure ambigu sur la question de savoir si la procédure d'accréditation donnera lieu ou non à des audiences chaque fois qu'un employeur contestera la description de l'unité de négociation.»

D'abord, qu'est-ce qu'il y a de vraiment différent dans le projet de loi n° 31 par rapport au Code actuel à cet égard? Est-ce qu'il n'y a pas... Cette situation que la Commission, le Bureau du Commissaire du travail, doit entendre les parties si elles veulent être entendues, est-ce que ça ne rejoint pas de toute façon les obligations que nous font nos chartes dans des processus de ce genre: si des parties, l'employeur comme le syndicat, veulent être entendues, l'instance responsable de la décision doit au moins les entendre?

#### M. Massé (Henri): Absolument pas.

 $\begin{tabular}{ll} \textbf{M. Rochon (Charlesbourg):} & II & y & a & quelque \\ \textbf{chose qui...} & \\ \end{tabular}$ 

M. Massé (Henri): Il y a d'autres commissions de relations de travail où il n'y a pas d'audition automatique un peu partout au Canada. Et je vais demander à Me Gaston Nadeau de nous en parler un peu.

Le Président (M. Kieffer): Si vous voulez vous identifier, s'il vous plaît.

M. Nadeau (Gaston): Gaston Nadeau. Merci, M. le Président. Essentiellement, notre préoccupation à cet égard est qu'un des objectifs visés par la réforme est celui de la déjudiciarisation. La tenue obligatoire d'une audience en matière d'accréditation — et on parle uniquement d'accréditation, on ne parle pas de plaintes de pratique déloyale, on parle de la procédure d'accréditation - n'a pas sa place quant à nous. La demande d'accréditation doit être traitée de façon purement administrative, comme c'est le cas depuis des années partout ailleurs au Canada et comme ça a été le cas au Québec jusqu'en 1969. On prend souvent modèle sur le Canada anglais, mais on oublie qu'au Québec, de 1944 à 1969, on a eu un système essentiellement déjudiciarisé quand on avait une commission des relations de travail.

La tenue d'une audience, c'est ce qui, depuis 1969, avec le droit d'appel, permet essentiellement de traîner les demandes d'accréditation. Et M. Massé parlait de McDonald's tantôt, c'est exactement ça, le débat qui a eu lieu dans un McDonald's: c'est le droit d'être entendu, le droit de présenter toute sa preuve, de faire entendre tous ses témoins, le droit de contreinterroger. Et, si on veut faire entendre 25 témoins là où un seul suffirait, bien, la loi nous donne le droit. Alors, on en profite et on l'utilise à fond de train.

Le projet de loi est ambigu parce qu'il modifie l'article 32 du Code actuel. L'article 32 du Code actuel impose la tenue d'une audience. Le projet de loi modifie l'article 32 pour enlever l'exigence de l'audience, mais ramène en quelque sorte l'audience à l'article 117, le nouvel article 117 du Code, en disant que la Commission, en matière... dans tous les domaines, sauf d'accréditation, doit entendre les parties. Alors, on retombe dans le même... on risque de tomber dans le même cercle vicieux qu'on a connu depuis 1969 et que le projet de loi voulait essentiellement corriger.

La Charte accorde à toute partie qui a une cause le droit d'être entendue. Il y a deux nuances à apporter ici. L'article 23 de la Charte s'applique à une cause en matière judiciaire. Comme l'a dit la Cour d'appel du Québec à quelques reprises, l'adoption de l'article 23 de la Charte n'avait pas pour but de tout judiciariser au Québec. Il y a encore beaucoup de procédures qui sont purement administratives, et ce qu'on vous demande, c'est de faire de l'accréditation un processus strictement administratif, de le sortir du judiciaire. Ça ne veut pas dire que les parties n'auront pas la chance de faire valoir leur point de vue. L'employeur va pouvoir s'exprimer, va pouvoir exprimer son avis sur l'unité de négociation, sur les personnes visées, comme c'est le cas

actuellement, mais, au lieu de se faire dans le cadre d'un procès qui mène à tous les abus qu'on connaît, ça se fera dans un cadre administratif.

• (16 h 30) •

La détermination d'une unité de négociation, c'est un peu comme la détermination des limites d'un comté à des fins d'élections. Essayez d'imaginer, demain matin, si on fait une réforme de la carte électorale, qu'on va faire trancher ca par un juge après un procès entre le Parti libéral puis le Parti québécois, avec des témoins, des contre-interrogatoires et des plaidoyers comme ceux qu'on a vus la semaine dernière. Ca n'a aucun sens. La détermination d'une unité, c'est une décision essentiellement à caractère politique, dans le bon sens du terme, qui fait que l'organisme qui a l'expérience làdedans, la Commission des relations de travail, juge que c'est bon ou c'est pas bon de mettre ensemble des cols bleus puis des cols blancs d'une ville. Mais, une fois qu'elle a examiné la question puis qu'elle a décidé que les bleus et les blancs seraient séparés, comme c'est le cas depuis 60 ans, bien on ne remettra pas ca en question à chaque fois qu'il y a une nouvelle requête en accréditation. Et c'est ca le problème fondamental de nos délais puis de notre judiciarisation au Québec. La détermination des unités de négociation se fait en Amérique du Nord, aux États-Unis comme dans le reste du Canada de façon non judiciaire, sauf au Québec où c'est encore judiciarisé.

# Le Président (M. Kieffer): M. le ministre.

M. Rochon (Charlesbourg): Bien, écoutez, je ne conteste pas, là, ce que vous dites, jusqu'à un certain point. Le but qui est poursuivi, c'est de déjudiciariser justement par les changements qu'on faits, de rendre ça plus administratif et plus rapide, et, de toute façon, si le projet de loi n° 31 est adopté, à partir du moment du dépôt d'une requête en accréditation, il y aurait un délai maximum de 60 jours avant que ce soit décidé. Par rapport à la situation actuelle, c'est un autre monde.

Et ce dont il est question ici — je vous disais que je ne voyais pas tellement la différence par rapport à ce qu'on a actuellement et ce qu'on est obligé de faire par notre Charte - qu'un employeur, s'il désire être entendu, le soit. Ca rentre nécessairement à l'intérieur des 60 jours qu'on prévoit. Maintenant s'il y a un débat de juristes, on va le faire régler pendant qu'on travaille là. Parce que ce n'est pas une question politique, à ce que j'ai compris, Me Nadeau. Moi aussi, on m'a expliqué l'article 23 de notre Charte, qui mentionne que toute personne a le droit d'être entendue dans une cause, comme vous dites, mais on dit plus loin, à l'article 86, qu'un tribunal, ca comprend un organisme du type de la Commission qu'on va faire là, et que, dans une situation où il y aurait une contestation par l'employeur dans sa demande d'être entendu - soit, par exemple, de la configuration de l'unité syndicale ou qu'il y ait une mésentente sur l'inclusion de certaines personnes dans l'unité — ça devient une question de nature conflictuelle et qui rentre dans l'interprétation de ce que serait une cause qui doit être dûment entendue, sur laquelle il y a une décision à prendre.

Maintenant, l'objectif qu'on vise, il est sûrement celui que vous dites que vous souhaitez, de l'améliorer, de rendre le système plus rapide, de le déjudiciariser, mais on pensait pas qu'on pouvait aller au-delà — et même de risquer... — de ce que nos Chartes disent pour risquer de se retrouver devant les tribunaux pour un tout autre débat qui empêcherait l'efficacité de la réforme qu'on veut faire. Maintenant, s'il y a des précisions à apporter en confrontant les experts, on va faire ça et on va s'assurer qu'on procède au mieux possible dans la bonne direction pour viser l'objectif où, là-dessus, je pense qu'on s'entend.

Le Président (M. Kieffer): Il vous reste tout au plus quatre minutes, M. le ministre, et ça, ça implique les autres intervenants de votre parti.

M. Rochon (Charlesbourg): Alors, cette question-là, je vais sauter. Je vais m'excuser auprès de mes collègues, mais une autre question que je veux vraiment soulever, par exemple, dans la page 8 de votre rapport, là, pour bien comprendre ce que vous dites. Quand vous parlez de la Commission des services essentiels, M. L'Heureux, je pense, vous avez été assez... C'est vous, je pense, qui êtes intervenu là-dessus ou...

#### Une voix: ...

M. Rochon (Charlesbourg): Non, M. Roy, je pense. Bon. Ce qui est requis là, que la Commission des services essentiels puisse suspendre une grève tant qu'elle n'a pas pris sa décision, c'est vraiment d'essayer de donner à la Commission, qui procède avec célérité, je pense, de façon plus que générale, là, toujours, la possibilité de baisser un peu la pression et de s'assurer qu'on garde un bon équilibre entre le bien commun de ceux qui pourraient être touchés par une grève et l'intérêt très légitime mais quand même particulier du groupe des travailleurs, à ce moment-là, qui veulent déclencher une grève. Quel mal peut vraiment être fait, là, s'il y a un délai qui est pris? Un peu comme dans le cas d'une injonction où on veut s'assurer de jouer du côté le plus sûr, de ne pas faire de tort, de ne pas nuire et de prendre la décision sur ce que sont les services essentiels qui devront être respectés, c'est loin de vouloir nier de toute façon aux travailleurs d'exercer correctement leur droit de grève, mais de bien s'assurer que le bien commun qui pourrait en souffrir, là, qu'on prenne le temps de prendre la décision correctement avant de procéder de cette façon-là. Puis il ne s'agit pas d'un grand débat, il s'agit de s'entendre sur une liste que le syndicat fournit, sur laquelle la Commission décide.

Le Président (M. Kieffer): Il vous reste deux minutes tout au plus pour faire la réponse.

Une voix: Il y a deux niveaux de problèmes, M. le ministre. Le premier niveau...

Le Président (M. Kieffer): Identifiez-vous encore, là, c'est pour les galées.

M. Nadeau (Gaston): Gaston Nadeau. Il y a deux niveaux de problèmes. Le premier est au niveau de la mission du Conseil des services essentiels, qui,

jusqu'à maintenant, voyait son rôle restreint à intervenir dans les cas où la liste n'est pas respectée — donc il y a un acte à caractère illégitime, ou illicite, ou illégal — ou encore dans les cas de grève illégale. Là on lui donne le pouvoir d'émettre une ordonnance pour empêcher une grève légale en attendant que le syndicat se prononce sur les recommandations du Conseil. Et là on rejoint le deuxième niveau. Il y a donc un changement complet d'orientation, on donne à ce Conseil le pouvoir d'empêcher l'exercice d'un droit que la loi reconnaît.

Le deuxième niveau, c'est l'application pratique de ça, émettre une ordonnance tant que le syndicat n'a pas fait connaître sa position sur les recommandations, concrètement, là. Pour avoir travaillé souvent avec le Conseil des services essentiels, je vous assure que ça va soulever toute une série de problèmes. Qu'est-ce que c'est, une réponse? Si le syndicat dit: Je suis d'accord avec vos recommandations, je suis à moitié d'accord, je suis pas d'accord à ce que l'ordonnance cesse. Parce que, vous savez, une fois que l'ordonnance est rendue, on débouche sur des outrages au tribunal. C'est sérieux, là.

Alors, ce qu'on vous dit, c'est que... Il me semble que le projet de loi, là-dessus, ouvre un tout nouveau pan, tant sur le plan des principes que sur le plan de l'application pratique. Si on veut faciliter le travail du Conseil, il me semble qu'il y a d'autres moyens que d'utiliser le pouvoir d'ordonnance qui est un pouvoir extrêmement exorbitant, vous l'avez mentionné vous-même, M. le ministre, c'est l'équivalent d'une injonction.

# M. Rochon (Charlesbourg): C'est important.

Le Président (M. Kieffer): Alors, merci. M. le ministre, le temps qui vous était imparti est écoulé. M. le député de Mont-Royal.

Une voix: ...

Le Président (M. Kieffer): Oui, mais ça va être sur votre temps.

M. Tranchemontagne: Bien, dans ce cas-là, il répondra plus tard.

#### Le Président (M. Kieffer): Bon.

M. Tranchemontagne: Messieurs de la FTQ, merci beaucoup. M. Massé, bienvenue ici, madame, messieurs. D'abord, la première chose, je voudrais vous remercier pour votre mémoire et vous dire que je suis un petit peu surpris de certains items de votre mémoire. Le premier item qui me surprend, c'est... J'avais lu, moi, dans les journaux, que vous appuyiez le projet de révision du Code du travail et, quand je regarde votre mémoire, si je comprends bien, il y a deux points qui sont favorables, à la page 2, et puis il y en a 12 qui sont soit des demandes de modification ou des reproches que vous faites à l'égard du ministre, et du projet de loi. Alors, je me demande qu'est-ce qui serait arrivé si vous aviez été en désaccord avec le projet de proposition.

Trêve de plaisanterie, j'aimerais revenir sur la CRT. Vous semblez... C'est le principal point sur lequel

vous êtes d'accord, la création de la CRT, puisqu'elle a déjà existé, que vous dites tantôt, et qu'elle existe ailleurs, dans d'autres juridictions. Par contre, vous semblez... En tout cas, on semble être d'accord sur l'inquiétude que vous avez sur le pouvoir ou le non-pouvoir de révision, c'est-à-dire d'aller en appel des décisions de la CRT. Et j'aimerais ça que vous m'expliquiez exactement quelles sont vos inquiétudes, et puis, après ça, on pourra peut-être discuter sur le fait du non-pouvoir de révision ou de non-appel de la CRT. À la page 6, pour votre...

### Le Président (M. Kieffer): M. le président.

M. Massé (Henri): On appuie le projet de loi malgré plusieurs demandes de correction. Et, encore une fois, on va le répéter, le fait d'avoir une commission des relations de travail qui serait plus expéditive, moins bureaucratisée, moins judiciarisée, si ça fait en sorte qu'on est capable de faire respecter le droit à la syndicalisation au Québec, bien, bravo. Ça fait 15 ans qu'on la réclame. Et quand on réclamait le projet de Commission de relations de travail, en soi — en soi, il n'y avait pas d'autre demande à ce moment-là autour, juste la Commission des relations de travail — pour nous, c'était une modification importante au Code du travail au Québec. C'est encore vrai aujourd'hui.

Bon. Sur la question de... Puis il y a d'autres... Dans le projet de loi, il faut saluer aussi la question de l'amélioration, par exemple, à l'article 45, dans le cas de faillites où, s'il y a des faillites, les accréditations puis les conditions de travail seront maintenues. On sait combien il y a de faillites au Québec, là. Souvent... On a des syndicats à toutes les semaines, à la FTQ... on perd un syndicat puis les travailleurs puis les travailleuses perdent leur convention collective parce que, dans le cadre de faillites, 45 ne s'applique pas.

Transfert fédéral. Bien, on peut juste rappeler les téléphonistes de Bell qui sont parties avec des salaires de 26 piastres de l'heure, puis qui aujourd'hui travaillent à 11, 12 piastres, pas de régime d'assurance, puis petit fonds de pension puis à peu près pas. Si on avait eu la modification qu'on a là puis qui existe dans toutes les autres juridictions canadiennes, les filles de Bell seraient encore syndiquées au Québec. Là, on ne parle pas d'un employeur, là, une petite entreprise antisyndicale dans le fond d'une cour, là. Ça fait qu'il y a des éléments importants pour nous autres là-dedans. Je veux le rappeler parce que ça peut avoir... On n'aime pas ca faire ridiculiser nos positions.

# • (16 h 40) •

Et, sur la question de pouvoir de révision, bien, en fait, ce qu'on dit, comme il n'y a plus de droit d'appel... Puis, Me Nadeau l'a dit tantôt, il n'y en a pas nulle part au Canada, puis il n'y en a pas non plus au fédéral, puis, à ce qu'on sache, ça marche. Maintenant, un commissaire tout seul peut rendre une décision, et, si ce commissaire-là rend une mauvaise décision qui va, par exemple, à l'encontre de la politique de la Commission des relations de travail, bien, on dit: La Commission devrait avoir le droit... ou, s'il y a une erreur de droit fondamental, la Commission devrait avoir le droit de réviser ça. La Commission se donnera des règlements, des façons de fonctionner. Ils réuniront

peut-être un banc de cinq. Peut-être, dans un cas où ça sera vraiment une question fondamentale, ça pourrait être un banc qui est encore plus large, mais ils pourraient réviser une décision qui, à leur... mais, en même temps, tout en n'ouvrant pas, encore une fois, le droit d'appel, comme c'est le cas à l'heure actuelle, parce qu'on va retomber dans les mêmes ornières juridiques qu'on a à l'heure actuelle.

Le Président (M. Kieffer): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci. Vous comprendrez sûrement que le côté patronal aussi est d'accord avec ça, peut-être pas pour les mêmes raisons, mais d'accord avec le fait qu'il devrait y avoir la possibilité d'appel. J'aimerais revenir sur cette possibilité d'appel. A mon point de vue, quand on enlève la possibilité d'appel, c'est qu'on enlève un droit aux deux parties de s'exprimer puis d'amener leur opinion, leur point de vue, qui peut être différent de l'autre partie ou du juge qui s'est exprimé. Il n'y a personne d'infaillible dans la vie. Et, moi, je crois que, si on enlève le droit d'appel, il faut, à ce moment-là, donner dans les mains de l'agent de relations de travail tous les outils qu'il lui faut pour prendre la meilleure décision, la décision la plus éclairée. Et c'est dans ce sens-là que, moi, je parle de la possibilité d'inclure dans le Code du travail la possibilité du vote secret, pour s'assurer justement que l'employeur n'exagère pas, n'emprunte pas des procédures judiciaires inutiles et longues et dispendieuses pour justement le caractère représentatif ou non de l'unité de syndicalisation.

# Le Président (M. Kieffer): M. le président.

M. Massé (Henri): Écoutez, on peut pas être en accord avec cette position-là. D'abord, le commissaireenquêteur ou la Commission, si elle a des difficultés puis elle sait pas si la majorité est nette ou pas claire, pourrait toujours décider qu'elle demanderait un vote, à ce moment-là. Mais, vous, ce que vous dites, c'est un vote automatique, et ça, c'est une autre paire de manches. Moi, je pense, quand les travailleurs et les travailleuses s'organisent, c'est pas toujours une opération, d'abord, qui se fait sur la place publique. Et je vous dirais que, malheureusement, malheureusement, au Québec — puis, bon, au Québec — on peut dire en Amérique du Nord, contrairement à ce qui peut se passer en Europe ou ailleurs, malheureusement, au Québec, le fait de se syndicaliser, ça se fait encore dans la clandestinité.

Quand on organise un syndicat, on n'affiche pas sur les murs de l'entreprise qu'on est en train de se syndiquer. Et, quand on fait nos assemblées puis on s'organise, on les fait en dehors de l'entreprise et puis souvent à la cachette. Puis pourquoi? Parce que, quand, souvent, l'employeur est au courant, il entreprend des campagnes d'antisyndicalisation, il embarque dans le processus, alors qu'il n'a pas d'affaire dans le processus, l'employeur. C'est facile pour un employeur d'embarquer dans le processus de syndicalisation. Puis, souvent, je dirais, c'est sournois. Il n'est pas obligé de se promener dans la shop puis dire: Aïe! syndiquez-vous

pas. Il sait que c'est contraire au Code. Une petite menace à gauche: Bon, bien, peut-être, si le syndicat passe — il va faire véhiculer le message par d'autres — on sera obligé de fermer l'entreprise. On a connu toutes ces affaires-là.

Donc, un vote automatique dans les cas de syndicalisation au Québec, cachons-nous pas, vous venez de couper la syndicalisation, les demandes de syndicalisation de moitié, puis peut-être de plus. J'en vois des employeurs qui veulent notre bien à ce niveaulà, parce qu'ils pensent que ça va être plus vite. Bien, ils veulent notre bien puis ils vont l'avoir aussi, là. C'est pas complètement farfelu, leurs demandes. Ils savent qu'à ce moment-là il y aura moins de requêtes en accréditation. Et on ne devrait pas être plus sévère pour les demandes de requête en accréditation au niveau des travailleurs puis des travailleuses au Québec qu'on l'est pour d'autres groupes. Le Collège des médecins, je ne les vois pas faire signer des cartes; ils ont une loi, c'est automatique. Le Barreau, je ne les vois pas faire signer des cartes; ils ont une loi, c'est automatique.

On peut dire qu'ils s'occupent du bien public puis de l'intérêt public, mais en même temps ils s'occupent aussi des intérêts de leurs membres. On a la même chose avec les associations de médecins au Québec, ils sont syndiqués par la loi, automatique. Ils ne font pas signer de cartes, eux autres. Nous, on a la responsabilité de faire signer des cartes. Il n'y a personne qui rend la syndicalisation obligatoire puis c'est pas ça qu'on demande. Mais on demande, quand on a réussi à aller chercher une majorité, bien, que ça opère. Et là, bien, si on nous arrive avec des enfarges, puis des votes, puis des ci, puis des ça, puis de la transparence, on sait ce que ça veut dire.

Le Président (M. Kieffer): M. le député de Mont-Royal.

- M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Vous admettrez une chose, c'est que, d'abord, s'il y a ingérence de la part de l'employeur, le Code est clair làdessus, puis j'imagine que les révisions qu'on nous propose seront pas pour atténuer ça. Ça, c'est un premier commentaire. Le deuxième, c'est quand vous faites appel à la CRT et que vous-mêmes vous dites que c'est une bonne chose puis qu'il est temps que ça se passe, puis que vous parlez de mise à niveau avec le reste du Canada, ce que je veux vous dire, c'est que, dans le reste du Canada, ce vote-là dont je parle existe, n'est-ce pas?
- M. Massé (Henri): Dans deux provinces seulement.
  - M. Tranchemontagne: Ontario et B.C.
- M. Massé (Henri): Dans deux provinces seulement.
  - M. Tranchemontagne: Ontario, B.C.
- M. Massé (Henri): Oui, l'Ontario. Puis l'Ontario, ça existe juste...
- M. Tranchemontagne: On comparera pas à Terre-Neuve, toujours, là.

M. Massé (Henri): Il y en a 10 provinces, puis le gouvernement fédéral aussi, que je trouve qui est important, là. Il y a juste deux provinces où il y a un vote, et l'Ontario, c'est depuis que le gouvernement Mike Harris est entré au pouvoir. Avant, il n'y avait pas ça. Là, j'ai vu en fin de semaine que vous étiez rendus à gauche. Ça fait que j'espère que vous garderez pas ça dans votre programme.

Des voix: Ha, ha, ha!

- M. Tranchemontagne: Des fois à gauche, des fois à droite, ça dépend.
- Le Président (M. Kieffer): Vous avez fini, M. le président?
- M. Massé (Henri): Bien, je peux pas en dire plus!
- Le Président (M. Kieffer): Ah! Je vous redonne la parole, M. le député de Mont-Royal.
- Tranchemontagne: Merci beaucoup. J'aimerais parler de l'article 46 que vous soulevez à la page 4 de votre... Vous semblez... Vous semblez pas, vous êtes contre le fait que, par exemple... L'article 46. Vous dites que c'est inacceptable pour vous autres, à la FTO, le pouvoir qui est donné à la CRT — en dépit du fait que vous êtes d'accord avec la CRT au départ là — le pouvoir de fusionner les accréditations et les conventions collectives. Moi, j'ai eu, dans mon vécu antérieur, le bonheur de faire une fusion assez importante, merci, et votre syndicat a été impliqué dedans. Je peux vous dire une chose, ça a pris deux ans et demi à faire cette fusion-là, qui était loin d'être une fusion comme des fusions d'hôpitaux ou des choses comme ça — puis je connais pas le milieu des hôpitaux, ça fait que je vais me tenir loin de ça. Mais je peux vous dire que ça a duré deux ans et demi — vous en savez quelque chose — ça a duré deux ans et demi de batailles intersyndicales.

Le patron s'est pas mêlé de ça. Rappelezvous — puis j'ai pas peur de le dire puis je le répéterai toujours en public — on a été neutre et objectif et on s'est basé sur une question de volume. J'aurais aimé ça, moi, qu'il y ait une CRT qui dise: Écoutez bien, là, ça va faire, la chicane. À la place de deux ans et demi pour faire un fusion, une fusion importante, qui était essentielle à la survie de l'entreprise... Pourquoi deux ans et demi? C'est pas moi qui ai amené les gens devant les... Je sais pas qu'est-ce qui... C'est pour ça que j'ai de la misère, d'après mon vécu, moi, à dire... Qu'est-ce qui peut vous arrêter de pas vouloir que la CRT décide s'il y a deux, trois syndicats, je le sais pas, décide que la représentativité devrait être donnée à un plus qu'à l'autre?

#### Le Président (M. Kieffer): M. le président.

M. Massé (Henri): C'est parce que soit qu'on s'explique mal soit qu'on ait mal compris. Nous, on dit pas que la CRT ne devrait pas avoir ce pouvoir-là, c'est clair que la CRT doit avoir le pouvoir de fusionner des

unités d'accréditation comme les commissaires-enquêteurs à l'heure actuelle ont le pouvoir de le faire. Sauf que les commissaires-enquêteurs, à l'heure actuelle, quand ils fusionnent des accréditations, ils doivent s'assurer que la jurisprudence est constante, qu'il y a un degré de difficulté. Vous venez de le soulever, c'est nécessaire à la survie de l'entreprise, les personnels sont rendus ensemble, bon, c'est fusionné. C'est quasiment pas opérable. On peut pas opérer une entreprise avec trois conventions collectives puis tout le monde est ensemble. On n'a pas de problème là-dessus. Ce qu'on soulève, nous, c'est: S'il y en a pas, de ces problèmes-là, la Commission ne devrait pas avoir le pouvoir, à moins de démontrer qu'il y a une difficulté.

Ce que vous venez de soulever, le problème dans votre dossier, je le connais assez bien, c'est un problème d'ancienneté, c'est un problème d'insécurité. On a demandé d'ailleurs que, lorsqu'il y a des fusions d'unités d'accréditation, on fusionne les anciennetés. Là, c'est reconnu dans le projet de loi, ce qui n'est pas dans le Code à l'heure actuelle. Quand il y a une fusion, je veux dire, il y a beaucoup de... le monde ont peur, il y a beaucoup d'instabilité, et souvent, la chicane, c'est autour de l'ancienneté que ca part. J'ai souvent vu, moi, à l'intérieur d'un même syndicat de la FTQ - pas deux ou trois syndicats différents de la FTQ, à l'intérieur du même — fusionner deux unités d'accréditation. On se ramasse devant le commissaireenquêteur, ça finit devant le Tribunal du travail, c'est la chicane totale sur l'ancienneté, les formes d'ancienneté, puis tout ça. Là, le projet de loi va corriger ça en bonne partie parce qu'on reconnaît que l'ancienneté doit être transférée, intégrée,

### Le Président (M. Kieffer): M. le député.

M. Tranchemontagne: J'ai de la difficulté avec votre réponse. J'entends bien votre réponse puis je la comprends bien, j'ai de la misère à réconcilier ça avec le commentaire de la page 4, où vous semblez refuser, dans le fond, cette possibilité de fusionner les accréditations. Je lis: «En accordant à la CRT le pouvoir de fusionner des accréditations et des conventions collectives selon le bon vouloir, on risque de détruire la raison d'être de l'article 45.»

#### • (16 h 50) •

M. Massé (Henri): Oui. C'est pour ça, selon le bon vouloir, selon le bon vouloir. Encore une fois, il faut faire une preuve qu'il y a des difficultés, au même titre que ça se passe à l'heure actuelle devant les commissaires-enquêteurs. Et, s'il y a une preuve qu'il y a des difficultés, nous, on n'a pas de problème. C'est une modification au texte où on ne parle plus des difficultés. À l'heure actuelle, il faut qu'il y ait des difficultés.

#### Le Président (M. Kieffer): M. le député.

# M. Tranchemontagne: Ça va.

Le Président (M. Kieffer): C'est beau. Est-ce que vous avez d'autres questions? Alors, ça met fin à la période allouée. Je vous remercie au nom de la commission.

Je suspends deux minutes et j'invite cependant la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante à venir prendre place.

(Suspension de la séance à 16 h 51)

(Reprise à 16 h 52)

Le Président (M. Rioux): J'invite maintenant la Fédération de l'entreprise indépendante à prendre place. Alors, Mme Ratté, vous êtes bien là?

# Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

Mme Ratté (Sylvie): Oui.

Le Président (M. Rioux): Alors, Mme Ratté, vous allez nous présenter votre collègue qui vous accompagne.

Mme Ratté (Sylvie): Oui. J'aimerais vous présenter Mme Marie Vaillant, qui agit à titre de directrice des communications à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.

Le Président (M. Rioux): Ça nous fait plaisir de vous accueillir, madame.

Mme Ratté (Sylvie): Merci.

Le Président (M. Rioux): Et on vous cède la parole pour 20 minutes, si vous en avez le goût, jusqu'à 20. Ha, ha, ha!

Mme Ratté (Sylvie): Bien, étant donné qu'on a...

Le Président (M. Rioux): Mais vous y avez le droit.

Mme Ratté (Sylvie): Parfait. On a pas mal de points à couvrir, je pense qu'on va réussir à combler les 20 minutes. Espérons qu'on ne les dépassera pas.

Le Président (M. Rioux): On vous écoute avec plaisir.

Mme Ratté (Sylvie): Et on aimerait, a priori, bon, s'excuser de vous apporter le mémoire, là, en même temps qu'on fait notre présentation. Étant donné le court délai, on n'a pas eu le temps de vous l'acheminer avant. Je vous indiquerais que, par contre, les principales recommandations se retrouvent en conclusion. Et, si vous avez eu le temps de jeter un coup d'oeil au texte, bien, tant mieux. Donc, je tiens à remercier la commission de l'économie et du travail de donner l'occasion à la FCEI, un organisme qui regroupe plus de 20 000 PME au Québec, de s'exprimer sur le projet de loi nº 31. Nos réactions vont toucher à quatre questions principales: la définition et la modification du statut de salarié; les articles 45 et 46; la constitution de la Commission des relations du travail; et finalement le processus d'accréditation.

Sur la question de la définition et la modification du statut de salarié, je cède la parole à ma collègue Marie Vaillant.

Mme Vaillant (Marie): Bonjour, messieurs, mesdames. Dans un premier temps, la FCEI, la section québécoise de la FCEI veut exprimer sa satisfaction à l'endroit de la décision du gouvernement d'avoir renoncé à introduire la notion d'entrepreneur dépendant dans la notion de salarié. Comme nous avions aussi fait des recommandations à cet égard à la collègue du ministre Rochon, Mme Lemieux, on est fort satisfait qu'il y ait eu une décision de ne pas assimiler de véritables travailleurs autonomes à des salariés. C'est une bonne nouvelle et nous vous en félicitons.

Dans un deuxième temps et sur un tout autre sujet, nous aimerions qu'il y ait des précisions qui soient apportées à l'article 20.01 du projet de loi n° 31. Juste pour faire un court rappel de cet article-là, ça donne une marche à suivre dans le cas où une entreprise désire modifier le statut de ses salariés et impose notamment un délai d'attente. Donc, pour la FCEI - et c'est ce qu'on voudrait vous communiquer aujourd'hui - ce qu'il faut comprendre: qu'une décision d'une entreprise de procéder au changement de statut de certains employés, c'est motivé par des considérations économiques, c'est motivé par une nécessité d'assurer le maintien, la survie de l'entreprise. Donc, on ne procède pas à des changements de cette nature pour des questions frivoles. C'est des questions complexes et c'est important dans ce cas-là de constater - et c'est ce qu'on veut également vous traduire — que l'article 20.01 introduit une contrainte qui n'existe pas ailleurs dans les codes de travail des autres iuridictions canadiennes.

Deuxièmement, l'article, au niveau du principe même de l'article — nous parlons ici d'une question de fond — représente une ingérence dans la façon d'opérer une entreprise, car elle limite la rapidité à laquelle les ajustements requis s'opèrent. Donc, c'est un peu notre position sur le fond vis-à-vis cet article-là.

Et maintenant, même si l'on saisit bien les raisons qui ont motivé le gouvernement à procéder ainsi, il n'en demeure pas moins que les délais doivent demeurer raisonnables. Alors, ici, à la FCEI, on s'interroge beaucoup sur la fermeté du délai de 60 jours suivant la demande d'une association syndicale, le 60 jours octroyé à la Commission des relations de travail pour rendre une décision dans une situation où un employeur a l'intention d'apporter des changements. La question qui se pose, elle est majeure, elle est importante pour une entreprise qui veut procéder à ces changements et elle est très simple, c'est: Qu'est-ce qui se passe lorsque la Commission ne peut rendre sa décision dans le délai prescrit? Alors, qu'est-ce qu'il arrive si on prolonge la période d'attente d'une entreprise qui désire procéder au changement de son entreprise? Car on calcule, nous, que ça peut être 90 jours au total, si on inclut le délai de 30 iours donné à l'association syndicale. Et, dans ce sens, nous estimons que ca nuit à la bonne gestion des affaires et ça va restreindre la flexibilité qui, entre autres, est une condition sine qua non pour l'épanouissement des PME au Québec.

Donc, au niveau de l'article 20.01, nous demandons au gouvernement de préciser à l'effet... pour

éviter que l'employeur soit pénalisé par des délais non raisonnables, que la Commission ne puisse rendre une décision... lorsque la Commission ne peut rendre une décision dans un délai de 60 jours, que la décision de l'employeur, c'est-à-dire de modifier cette situation, s'applique. Alors, ceci conclut ma partie. Je donne la parole à Mme Ratté.

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup. Mme Ratté.

Mme Ratté (Sylvie): Donc, va pour la question du statut de travailleur, là. Autre grand sujet qui nous préoccupe beaucoup évidemment, la question de la sous-traitance, on peut pas passer cette question-là sous silence. On a déjà exprimé notre insatisfaction à l'égard du fait qu'encore au Québec, malgré les nombreuses études qui ont été faites par nous-mêmes, par les HEC, tout récemment aussi par des chercheurs de l'Université Laval, et qui ont démontré les effets positifs de la soustraitance, on déplore le fait que le gouvernement du Québec continue de se distinguer des autres juridictions en Amérique du Nord à cet égard-là et restreigne le mode d'utilisation qui permet la création et la croissance de plusieurs entreprises québécoises, plusieurs PME. Et notamment, en restreignant la sous-traitance, on considère que le gouvernement hypothèque de façon sérieuse la croissance économique de l'ensemble du Québec.

● (17 heures) ●

En particulier, l'étude qui a été rendue publique par les chercheurs de l'Université Laval a démontré qu'il y a une diminution de 5 % des conventions collectives qui incluent des clauses restreignant la sous-traitance résultait en une augmentation nette de 13 000 emplois dans le secteur des services aux entreprises. Est-ce qu'on a vraiment, au Québec, les moyens de se passer de la création de ces nouveaux emplois? Donc, nous ne pouvons qu'exprimer notre grande déception et, encore une fois, on recommande au gouvernement qu'il exclut de l'article 45, de la portée de l'article 45 la sous-traitance.

On reconnaît quand même qu'il y a eu certaines modifications apportées, qui ne veulent plus dire l'application systématique de l'article 45 dans les cas de sous-traitance via les modifications aux articles 45.1 et 45.2. Mais, de notre point de vue, les portées de ces modifications-là sont beaucoup trop limitées. On voit très mal quel pourrait être l'intérêt du syndicat de permettre la sous-traitance, puisqu'il se prive de la possibilité d'obtenir de nouveaux adhérents. Et on se demande aussi quel pourrait en être le prix pour l'employeur qui se voit dans l'obligation de négocier avec la partie syndicale s'il décide de procéder à de la sous-traitance et que ces coûts pourraient être finalement supérieurs aux bénéfices qui sont recherchés via les modifications qu'il voudrait apporter. Alors, ça ne nous satisfait pas.

On quitte un peu la question de la sous-traitance, mais on demeure dans l'article 45. Nous déplorons encore une fois le fait que le gouvernement retire de l'article 45 l'exception d'application prévue en cas de vente en justice. De notre point de vue, cette modification rend plus difficile la réouverture d'une

entreprise qui a fermé pour cause de difficultés financières. Et nous comprenons mal que le gouvernement privilégie le maintien d'une convention collective, d'une accréditation syndicale au détriment de la création possible d'emplois. Et nous recommandons encore une fois de réintroduire cette notion-là dans l'article 45.

Concernant l'article 46 maintenant, c'est l'article qui permet à la Commission de trancher sur les questions relatives à l'application des articles 45 à 45.3. A l'examen de cet article-là et dans un tel contexte, on s'étonne de voir que la Commission ne peut qu'accorder—si on regarde le premier alinéa—ou modifier une accréditation. On ne voit pas pourquoi il n'est plus possible, comme ça avait été proposé dans le projet de loi n° 182, de révoquer une accréditation.

Dans le cas, par exemple, où on se retrouve face à une situation où on a deux entreprises qui sont fusionnées — une dans laquelle il y a une accréditation qui touche 10 employés, par exemple, et une autre dans laquelle il n'y a aucune accréditation — on voit mal pourquoi on ne pourrait pas, par exemple, révoquer complètement l'accréditation de cette nouvelle entité de 310 employés. Donc, nous recommandons d'inclure au premier alinéa de l'article 46 la possibilité... donner le pouvoir à la Commission la possibilité de révoquer une accréditation.

Notre avant-dernier sujet, la Commission des relations de travail. On aimerait aborder la question des pouvoirs étendus de la Commission. Donc, à cet égard, il nous semble que les pouvoirs de la Commission sont très larges et même probablement plus larges que ce qui existe ailleurs au Canada, et quelquefois nous considérons que ces pouvoirs sont aussi mal balisés. En particulier, dans l'article 119, on nous dit que «la Commission peut ordonner à une personne, à un groupe de personnes, à une association [...] de cesser de faire, de ne pas faire ou d'accomplir un acte». On trouve cette expression très large et mal circonscrite. Et, en vertu de ce même article 119, «la Commission peut ordonner à une personne ou à un groupe de personnes [...] l'application du mode de réparation qu'elle juge le plus approprié». Encore une fois, ce sont des formulations qui octroient des pouvoirs très larges à la Commission. À ce moment-ci, on se pose la question: Est-ce que la Commission pourrait aller jusqu'à empêcher un dirigeant d'entreprise de fermer ses portes suite au dépôt d'une requête en accréditation? Si c'était le cas, il s'agirait, selon nous, d'une entrave beaucoup trop grande à la liberté d'action d'une entreprise. Et, par conséquent, nous recommandons spécifiquement qu'il soit indiqué dans le Code... à cet article-ci, à l'article 119, qu'une telle situation ne pourrait pas se produire. Donc, il serait impossible d'imposer à une entreprise de fermer ses portes... de ne pas fermer ses portes, c'est-à-dire, ou même de déménager à l'extérieur de la province s'il y a le dépôt d'une accréditation syndicale.

Un autre bref commentaire concernant la Commission. On sait que le gouvernement va devoir se pencher sur la question de la nomination du président de la Commission. Étant donné l'importance de ce poste et étant donné du fait qu'il s'agira de la toute première commission opérant au Québec, nous aimerions exprimer un souhait important: que le gouvernement

désigne dans ce poste une personne reconnue, entre autres, en plus de ses compétences, pour sa neutralité, c'est-à-dire une personne qui n'a pas d'allégeance particulière à l'égard de la partie patronale ni syndicale, et c'est important si on veut promouvoir un cadre législatif juste et équitable.

Notre tout dernier sujet, le processus d'accréditation. On a deux recommandations à faire concernant ce processus-là. En premier lieu, sur la transmission du dépôt de la requête par la partie syndicale à l'employeur, on avait déjà formulé cette inquiétude-là à l'égard du projet n° 182 et on est un peu inconfortable de voir que c'est toujours la partie syndicale qui a le mandat de transmettre la requête en accréditation à la partie employeur. On s'inquiète, dans ce contexte-là, à savoir si l'employeur va véritablement pouvoir recevoir une explication... en fait, l'état de tous ses droits et des délais auxquels il est soumis au moment de la transmission de cette requête-là, du dépôt de la requête. Étant donné que ça ne se fait plus par un agent neutre, le gouvernement ou la Commission, par exemple, ça se fait par la partie syndicale, il nous est permis d'en douter, et nous recommandons que la Commission s'assure que soit acheminé à l'employeur un document qui explique les droits et les délais auxquels est soumis l'employeur.

En deuxième lieu, sur la question du processus d'accréditation, puisque, dans le cadre du projet de loi n° 31, le gouvernement propose des modifications au Code visant à accélérer le processus de syndicalisation à la demande des syndicats, nous demandons au gouvernement d'instaurer un meilleur équilibre dans la façon de faire en se rapprochant des cadres législatifs qui ont cours dans les autres juridictions. Et ainsi, la FCEI recommande que, à l'instar de l'Ontario, de l'Alberta nous a-t-on dit, et de la Colombie-Britannique, un vote secret soit tenu auprès des employés dans les cinq jours suivant le dépôt d'une requête en accréditation. Le vote secret aurait aussi le mérite d'apporter plus de transparence au processus de syndicalisation.

En conclusion, la FCEI est d'avis que le projet de loi n° 31 comporte toujours des éléments préoccupants pour les dirigeants de PME et, en ce sens, il constitue un projet de loi inachevé. Nous recommandons donc au gouvernement d'attendre que toutes les parties se sentent à l'aise avec le projet de loi avant de procéder à son adoption. Ceci est primordial, étant donné l'importance que revêt le Code du travail, pour assurer l'équilibre des forces en présence en matière de négociations collectives. Je vous remercie beaucoup.

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup, Mme Ratté. Alors, M. le ministre.

• (17 h 10) •

M. Rochon (Charlesbourg): Je vous remercie beaucoup de la collaboration que vous nous avez donnée jusqu'ici et de venir nous accompagner jusque dans le dernier droit. Et je peux vous assurer que, jusqu'à la toute fin des travaux, on va tout faire pour continuer à améliorer le plus possible le projet de loi n° 31 avant que ça devienne une loi. Remarquez que j'aimerais bien, mais, après avoir fait le tour de piste complet et revu tout ce qui a été discuté autour de 182, tous les comités qui ont travaillé depuis quatre ou cinq ans sur différents aspects reliés au Code du travail — il

y a énormément de travail qui a été fait — il m'apparaît un peu illusoire de penser qu'on pourrait en arriver à une situation où tout le monde serait d'accord sur tout. La nature d'un Code du travail définit un équilibre dans un rapport de force normal entre employés syndiqués et des employeurs, et nécessairement, de part et d'autre, comme on dit, on met un peu d'eau dans son vin pour être capable de vivre en harmonie ensemble. Alors, il me semble que de penser qu'on aurait une situation où tout le monde serait d'accord sur tout, on bougera jamais à ce moment-là, et qu'avec le temps qui s'est passé, tous les échanges qui ont eu lieu, les nombreuses consultations qui ont été faites, qu'on cerne maintenant un certain nombre de questions très précises où, en fait, toutes les parties, il me semble, s'entendent pour dire qu'il y a intérêt à bouger et à adapter un peu plus notre Code aux différentes... à des situations différentes, et qu'il y a un moyen de le faire en maintenant l'équilibre ou en en rétablissant un nouveau, aussi souhaitable, sinon un peu mieux des autres situations... que des situations précédentes... Mais, encore une fois, on va vraiment tout faire pour être le plus proche possible d'un meilleur consensus. Mais un consensus, par définition, ça ne peut pas être l'unanimité. Ca serait trop beau, je pense, mais ça ne m'apparaît pas possible. Et, dans cet esprit-là, notre échange va nous permettre de préciser certaines de vos interventions que vous nous faites, et on aura le temps de lire plus en détail votre mémoire aussi, mais il y a des précisions que j'aimerais apporter.

Au tout début, la fameuse question de l'article 20 sur le statut du salarié, 20.0.1. Est-ce qu'on se comprend bien que la Commission qui a le pouvoir de décider si les changements que l'entreprise veut apporter modifient ou pas le statut de salarié, ça, c'est son pouvoir? Et, si elle conclut, selon la définition légale du statut de salarié, la jurisprudence, que les modifications faites par l'entreprise dans sa nouvelle organisation ne changent pas le statut de salarié, c'est ça qui est sa conclusion. Mais ça n'empêche pas... elle ne peut pas empêcher l'employeur de procéder avec ses modifications de toute façon. Si l'employeur veut faire, veut modifier, la Commission n'a aucun pouvoir pour l'empêcher de faire ce qu'il veut faire avec son entreprise. Mais l'employeur ne pourra pas traiter ses employés comme des non-syndiqués si la Commission dit qu'avec ces changements-là ils demeurent toujours des syndiqués. Ca se limite à ca, son pouvoir. Ca, je voulais être bien sûr, en lisant vos commentaires puis en vous entendant, qu'on se comprenait là-dessus, ça ne peut pas aller, puis on comprendrait que ça irait beaucoup trop loin d'empêcher un entrepreneur de gérer son entreprise comme bon lui semble. Mais, par contre, on protège la sortie du statut de salarié sans aller, comme on l'a tenté précédemment... à tenter à ce stadeci de redéfinir un nouveau statut pour ceux qui ne seront plus des salariés: les travailleurs autonomes ou entrepreneurs dépendants ou indépendants. Alors, j'espère que ce point-là... vous me direz si ça clarifie ou ça précise quelque chose dans votre esprit, mais soyez assurée que le... c'est très pointu, le pouvoir de la Commission.

Et relié à ça, vous faites le commentaire sur le délai de 60 jours. Il faut bien voir que c'est un délai qui est imposé à la Commission par la loi; elle ne peut pas

dépasser le 60 jours. Le seul contexte, me dit-on, où la Commission pourrait être rendue incapable de prendre sa décision serait que si on ne collabore pas avec elle. Là, le syndicat n'a pas intérêt, lui, à ne pas donner de l'information à la Commission. Au contraire, son intérêt, c'est de l'amener à prendre une décision pour protéger le statut du salarié. Alors, il faudrait qu'on soit dans une situation où un employeur, pour différentes raisons, ne donne pas l'information pour que la Commission en arrive à sa décision. Dans un cas extrême comme ça, là, évidemment, le président pourrait être amené à pousser son délai un peu pour prendre sa décision. Mais, si les employeurs donnent l'information dont la Commission a besoin pour prendre sa décision, la loi dit qu'elle a 60 jours. Alors, il faut qu'elle prenne sa décision dans 60 jours. Ce n'est pas indicatif, c'est une prescription de la loi. Et, si jamais la Commission n'avait pas de bonnes raisons pour ne pas prendre sa décision, bien, sûrement que les... je ferais confiance aux procureurs des entreprises pour être capables, à ce moment-là, d'intervenir. Mais on ne veut pas judiciariser, on veut un système, justement, qui sort de mesures trop judiciaires.

Alors, je ne sais pas si vous voyez le point, mais, une fois qu'une loi a dit ça, bien, si on avait une commission qui ne respectait pas la loi, bien là il y a d'autres façons d'intervenir pour le faire. Encore une fois, à moins qu'on la rende, dans une situation, incapable d'agir parce qu'on ne collabore pas avec elle; autrement, elle va prendre sa décision dans les 60 jours. Je vais peut-être vous les donner, comme on n'a pas grand temps, puis vous réagirez sur les différents points.

Le Président (M. Rioux): Mais, Mme Ratté, voulez-vous réagir tout de suite?

M. Rochon (Charlesbourg): Ah! vous voulez réagir tout de suite?

Mme Ratté (Sylvie): ...vider cette question-là.

M. Rochon (Charlesbourg): Ah! peut-être, O.K.

Mme Ratté (Sylvie): Je ne veux pas m'éterniser outre mesure non plus, là.

Le Président (M. Rioux): Bon, alors, vidons ça tout de suite.

Mme Ratté (Sylvie): Bon, je comprends les commentaires que vous avez faits pour préciser le fait que la Commission ne peut pas empêcher un employeur d'agir. Par contre, l'employeur va se sentir obligé d'attendre le délai de 60 jours avant de savoir s'il va être... s'il ne sera pas... il va agir dans la légalité s'il veut changer le statut de ses employés. On voulait juste s'assurer que ce délai-là ne perdure pas, parce que, à d'autres endroits dans le projet de loi, on permet l'extension d'un délai de 60 jours. Puis je comprends que ça va être un contexte presque...

Le Président (M. Rioux): Voulez-vous revenir tout de suite?

M. Rochon (Charlesbourg): L'employeur peut procéder de toute façon. Maintenant, tout ce qu'il accepte, c'est que, s'il procède sans attendre la décision de la Commission... Il peut très bien procéder, c'est son entreprise, mais, s'il pense qu'il vient de changer le statut de ses salariés puis que la Commission lui dit, 60 jours après: Non, il n'est pas changé, ils sont toujours salariés, bien, ils sont toujours salariés. C'est ca qu'il devra accepter comme condition, mais ça ne l'empêche pas de changer son entreprise quand il veut la changer. Mais, au lieu que ça soit l'employeur qui décide qu'il vient changer le statut de ses salariés, on dit: Ça, c'est la Commission qui va décider ça, si c'est changé ou pas par les modifications qu'il a faites. Et encore là, en vertu des critères légaux, juridiques, très bien établis, et de la jurisprudence, qu'on me dit, qui est très claire là-dessus, ça ne pose pas de problème d'interprétation. Un salarié, c'est un salarié.

Le Président (M. Rioux): Alors, Mme Ratté, ça va?

M. Rochon (Charlesbourg): Mais il n'y a aucune... nous ne mettons aucune contrainte. Et on va revérifier. S'il y a quoi que ce soit dans la rédaction qui voulait mettre une contrainte à l'employeur, ce n'est pas du tout l'intention, puis on me confirme que ce n'est pas du tout ce que fait cet article-là. O.K.?

Le Président (M. Rioux): Très bien. Avez-vous une autre question pour Mme Ratté, M. le ministre?

 $\begin{tabular}{ll} \textbf{M. Rochon (Charlesbourg):} & Oui. \ \mbox{$\zeta$a$ va pour $\varsigma$a?} \end{tabular}$ 

Mme Ratté (Sylvie): Oui.

M. Rochon (Charlesbourg): Bon. O.K. Bon, la question de l'article 45 — comme vous dites, là, c'est un peu le noeud de toute l'affaire — moi, ce que je comprends, c'est que déjà, dans son état actuel, le 45 n'est pas conçu et n'empêche pas la sous-traitance. Il se fait énormément de sous-traitance au Québec, ça fait partie de la façon de faire des affaires dans plusieurs secteurs, et ça, ce n'est pas contesté du tout. Tout ce que ça va faire, 45, c'est de protéger l'accréditation et la convention, mais pas empêcher la sous-traitance. Et là les mesures qui sont prises viennent baliser énormément 45 par rapport à la situation.

D'abord, une première balise importante, c'est de gérer le temps. Dans la situation actuelle, un syndicat peut invoquer 45 n'importe quand, deux, trois, quatre, cinq ans après. Il y a une épée de Damoclès, comme on dit, qui est au-dessus de la tête d'un employeur indéfiniment, là, ça peut ressortir en tout temps. Bien là, ça ne peut pas ressortir en tout temps, il y a un maximum de six mois, trois mois après l'avis qui est donné. Et plus l'employeur donne son avis tôt, dès qu'il veut faire ses changements, plus ce temps-là s'écoule; il peut très bien faire sa sous-traitance au moment où le premier trois mois est écoulé et qu'il y a une décision. Si le syndicat n'a pas fait de demande d'application de 45, comme on dit, c'est clair de noeuds, il peut procéder. Alors, au lieu d'un temps indéfini, on a un maximum de

six mois: 90 jours pour que le syndicat puisse faire sa demande et 90 jours pour prendre la décision, et c'est fini. Évidemment, si l'employeur n'a pas donné avis, là, il y a un petit peu une pénalité; au lieu d'avoir 90 jours, ça va être 270 jours, pour être sûr de ramasser l'information. Bon, alors, ça, c'est une première balise.

Deuxièmement, quand la sous-traitance se fait avec le transfert de l'accréditation et de la convention, 12 mois après la convention est expirée. Si c'est une convention qui en avait encore pour trois, quatre ans à courir, 12 mois après elle est expirée, devant la nouvelle situation. Et le Code a déjà — et ça, ce n'est pas changé, ça reste dans le Code — donne déjà à l'employeur, à la fin, à l'expiration de toute convention collective, la possibilité même de faire vérifier la représentativité de son syndicat, entre le neuvième et le dixième mois avant l'expiration de la convention. Et ça, ça reste et ça s'applique à ce nouveau délai de 12 mois qui est donné. Alors, ça, ça commence à être des balises importantes, nous semble-t-il.

Et on en rajoute une troisième, qui est intéressante pour l'employeur, c'est que l'employeur et le syndicat peuvent toujours convenir qu'ils n'appliqueront pas 45. On a dit, autant de part et d'autre, que, dans bien des cas, le syndicat devrait reconnaître que la situation du sous-traitant et ce qui est sous-traité fait qu'on retrouve là des conditions où la convention est juste pas applicable et qu'ils n'ont pas intérêt bien, bien, eux autres, à ce moment-là, à essayer de faire durer pendant quelques mois de plus cette convention.

Bon, maintenant, je reconnais que ça reste une certaine contrainte pour l'employeur, l'existence de 45, que, s'il n'y avait pas de 45 du tout, ça serait purement la loi du marché qui joue. Mais, comme le but du Code et de 45, à titre d'acte public, a été — et ça, c'est là depuis 40 ans — de donner un encadrement et une certaine protection au droit d'association des travailleurs, nécessairement, par nature, ça crée une certaine contrainte. Mais je voulais souligner qu'on assouplit, on demande au syndicat de laisser modifier pas mal l'application de 45 par rapport à ce qu'il est.

• (17 h 20) •

Maintenant, l'étude qui est souvent citée, qui nous dit que, s'il y avait plus de sous-traitance, on créerait des emplois — bon, on en perd, mais on en crée d'autres, puis au total, au net, ça ferait 13 000 — j'ai l'analyse de cette étude dont je veux partager certains éléments avec vous. C'est vrai, quand on dit ça, mais je pense que les auteurs de l'étude reconnaissent euxmêmes que les nouveaux emplois créés en plus restent des emplois moins productifs et relativement peu payés. On me dit que c'est à la page 17 de l'étude. Donc, c'est vrai que ça fait plus d'emplois, mais des emplois de moins bonne qualité pour les salariés.

Maintenant, plus fondamentalement que ça, l'étude a tenu compte de la situation de la sous-traitance quand il y a l'application de 45 et le fait qu'il y ait des limites à la sous-traitance convenues par les parties dans la convention, et il y a cette différence de 13 000. Mais, quand on enlève les applications de 45 seulement... qu'on tient compte seulement des applications de 45, qu'on enlève les situations de sous-traitance reliées à une convention collective, donc les deux parties se sont

entendues là-dessus, il n'y a pas de différence, à ce moment-là.

Alors, il faut bien cerner, là, qu'on attribue comme un effet à l'article 45... des effets qui relèvent plutôt des clauses restrictives qu'on retrouve dans des conventions plutôt que d'être un effet d'une demande d'application légale avec 45. Alors ça, je voulais le citer pour qu'on prenne ça en considération, parce que ça amène à penser qu'il y a un effet, là, induit par l'existence de 45 alors que c'est une conséquence de clauses restrictives de la même nature que 45 mais qui sont convenues plutôt dans les conventions collectives.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Merci beaucoup. M. le député de La Peltrie, soyez assuré que je mets tout en oeuvre pour vous garder du temps.

M. Rochon (Charlesbourg): Ah! bien oui, je m'excuse.

Le Président (M. Rioux): On n'ira pas, hein...

M. Côté (La Peltrie): Merci beaucoup.

Le Président (M. Rioux): On va essayer de gérer ça correctement. Là, je m'en vais du côté libéral avec un ancien employeur compétent, le député de Mont-Royal...

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président...

Le Président (M. Rioux): ...que j'ai connu dans une autre vie.

M. Tranchemontagne: Oui, c'est ça. Moi aussi, je vous ai connu dans une autre vie où vous étiez également employeur.

Le Président (M. Rioux): Oui, oui, oui.

M. Tranchemontagne: Bonjour, Mme Ratté. Oui, voulez-vous...

Mme Ratté (Sylvie): Je voudrais juste réagir, oui, à la...

Le Président (M. Rioux): Oui, allez-y.

Mme Ratté (Sylvie): Quand même, là, prendre quelques minutes, parce que j'ai été un petit peu piquée au vif, là, sur certains commentaires sur la question de la sous-traitance. On reconnaît que les modifications créent un environnement qui est probablement préférable à l'environnement qui existe actuellement. Par contre, nous, on représente des entreprises qui sont des sous-traitants et des entreprises qui sont souvent pas... non syndiquées. Alors, dans un contexte où ces entreprises-là se voient imposer la convention collective qui existe en leur donnant de l'ouvrage, c'est une situation qu'on juge tout à fait inacceptable. Sur le commentaire à l'effet que les emplois qui sont créés chez les sous-traitants sont moins rémunérés et de moins

bonne qualité, je trouve ça un petit peu fâchant d'entendre ce commentaire-là, dans le sens où on est dans une situation, ici, où on a un gain net d'emplois. Qu'est-ce qu'on préfère au Québec? Avoir moins d'emplois mais des emplois qui sont plus... sursyndiqués, en béton, peut-être un peu mieux rémunérés, quoique la différence n'était pas si grande que ça, je pense de l'ordre 7 % seulement, ou... et un taux de chômage à 8 %, toujours supérieur au reste du Canada, aux provinces plus riches au Canada? Je pense qu'on a à se poser cette question-là.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Merci. M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président, j'espère que le temps que madame a pris est sur le temps du ministre.

Le Président (M. Rioux): Ah! Hélas!

M. Tranchemontagne: Hélas pour le ministre!

Le Président (M. Rioux): Hélas pour le député de La Peltrie!

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Mme Ratté, bonjour, bienvenue, merci d'être ici et merci pour votre mémoire.

Le Président (M. Rioux): Allez, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Ah! O.K. Alors, je...

Le Président (M. Rioux): C'est à vous la parole.

M. Tranchemontagne: Merci beaucoup. D'abord, la première chose que vous nous avez dite, c'est que vous vous excusiez de nous avoir donné le mémoire seulement maintenant, et je voudrais vous dire: Vous n'avez pas à vous excuser, c'est le ministre plutôt qui devrait s'excuser de vous avoir donné si peu de temps pour préparer le mémoire. Alors, ceci étant dit...

Le Président (M. Rioux): Ça, c'était un préambule.

M. Tranchemontagne: C'est ça, mais ça compte sur le temps pareil.

Le Président (M. Rioux): Très bien, mais ça compte sur votre temps quand même.

M. Tranchemontagne: Alors, dans l'article 20.0.1 que vous soulignez, je pense, M. le ministre, qu'on devrait peut-être écouter madame. Ce qu'elle nous dit là, c'est qu'il y a une différence entre son interprétation de cet article et ce que vous nous donnez comme explication, et juste de reconnaître qu'il y a un écart entre la lecture que vous en faites, Mme Ratté, et la réponse que vous donnez à Mme Ratté, M. le

ministre, je pense que ça mériterait qu'on regarde un peu plus à fond cet article-là pour s'assurer que, vraiment le but qui était de... que le ministre a expliqué, ça correspond bien à l'interprétation qu'on donne de l'article. Parce que, déjà, si on ne s'entend pas sur la compréhension de l'article ici même, bien, c'est sûr que plus tard, quand ça sera dans la réalité de l'exécution ou la mise en application du projet de loi, bien, peut-être qu'on s'entendra pas plus. Alors, c'est un commentaire que je voulais faire sur le 20.0.1.

Vous avez soulevé la demande d'accréditation et ca m'intéresse parce que vous faites affaire surtout avec des PME, des petites et moyennes entreprises, et des fois peut-être des petites, petites entreprises, comme on dit. Dans la demande d'accréditation, dans le projet de loi, c'est le syndicat qui a la responsabilité d'informer l'employeur qu'il y a demande d'accréditation, tandis au'aujourd'hui, c'est le syndicat qui informe le ministère. et le ministère qui informe l'employeur. Mais, avec cette information que le ministère envoie à l'employeur pour dire que ses employés ont fait une demande en accréditation, il envoie aussi à cet employeur-là qui n'est pas versé... il n'y a pas un directeur des ressources humaines, des fois, dans ces entreprises-là, M. le Président, ce sont des petites entreprises, et ce sont des gens qui, des fois, n'ont pas l'habitude des relations de travail, etc., ils ne connaissent pas les règles, etc., qui gouvernent, les délais qui leur sont offerts.

Et je trouve que votre commentaire est particulièrement pertinent. Je ne sais pas ce serait quoi, la procédure. Et peut-être, vous, vous avez une idée. Quelle procédure devrait-on prendre pour contourner ce problème, quand on parle de petites et moyennes entreprises qui n'ont pas les effectifs, la connaissance, le know-how, comme on dit, d'être capables de voir et de s'enligner en fonction des contraintes qu'elles ont à vivre avec le Code du travail et cette demande d'accréditation?

# Le Président (M. Rioux): Mme Ratté.

Mme Ratté (Sylvie): En fait, vous avez touché un point très important. En fait, la majorité des dirigeants de PME ne sont pas des experts en relations de travail, ils ne connaissent pas les délais qui leur sont impartis. Si je comprends bien, on procède à ce changement-là pour sauver cinq jours à peu près, le temps que le syndicat avise le gouvernement, qui avise l'employeur. C'est pas une période très, très importante, ce qu'on vise à éliminer, un délai très, très important. Alors, je me demande pourquoi on ne maintient pas la même façon de procéder, on ne demande pas à la Commission d'aviser l'employeur et de s'assurer que l'employeur reçoit la demande. Parce que, des fois, il se peut que l'employeur n'ait pas été présent pendant que la demande a été déposée, que ce soit la secrétaire qui l'ait reçue, qu'il revienne de vacances une semaine plus tard. Mais s'assurer, en fait, que l'employeur est avisé le plus rapidement possible, qu'il est au courant et que tous ses droits lui soient exposés aussi, comme c'est le cas actuellement. Donc, il y a un risque important que, dans la PME, le délai courre avant que l'employeur soit au fait de ce qu'il doit faire. Parce qu'on a un délai de 10, 15 jours, là, seulement pour réagir.

# Le Président (M. Rioux): M. le député.

M. Tranchemontagne: Merci, Mme Ratté, de votre réponse, J'aimerais rajouter quelque chose aussi qui... À mon point de vue, si on passait, si on continuait à passer par le ministère comme c'est fait dans le moment, ça rajoute une certaine rigueur, ça empêche chacun de se chicaner, d'après moi, de dire: Tu ne me l'as pas envoyée, je ne l'ai pas reçue, tu sais. Alors, moi, je pense que, quand...

Dans la situation actuelle, ça passe par le ministère du Travail, puis, à ce moment-là, bien, eux autres, ils ont des moyens plus sûrs. Et, pour reprendre votre exemple, si une secrétaire reçoit une enveloppe du ministère du Travail, c'est probablement plus sérieux qu'une enveloppe qui vient du syndicat, qui en reçoit peut-être toutes les semaines, une enveloppe comme ça, tu sais

Alors, moi, je pense qu'il y aurait intérêt à réviser cette situation-là, surtout quand on pense en termes de PME. Les grandes entreprises, c'est pas un problème, elles ont un département de relations de travail qui connaît les règles, etc.

• (17 h 30) •

Alors, ceci étant dit, j'aimerais en venir sur l'article 45 qui, on le sait, parle de sous-traitance. Et je ne peux pas dire que je suis en désaccord, bien au contraire, avec votre position. Ce matin, on a parlé, puis c'était assez intéressant, je pense, comme discussion, que, d'abord et avant tout, souvent des entreprises d'aujourd'hui sont des entreprises qui ont commencé comme sous-traitants et que, si on ne permet pas à ces entreprises-là d'être sous-traitants, bien, un jour, peutêtre, elles ne grandiront pas, puisque l'employeur qui a besoin d'un sous-traitant parce que l'activité à accomplir n'est pas fondamentale à la mission de son entreprise, bien, il va peut-être décider d'aller faire affaire avec un sous-traitant à l'extérieur de la province de Québec, à l'extérieur peut-être même du pays. Alors, on a eu une discussion qui était, à mon point de vue, intéressante et éclairante là-dessus.

Et j'aimerais revenir sur l'étude à laquelle vous avez fait mention et j'aimerais dire que... D'abord, cette étude-là, il faut bien comprendre qu'ils ne pouvaient pas — si je réponds au ministre — ils ne pouvaient pas connaître l'incidence de l'article 45 parce que c'est trop large. Et la raison pour laquelle ils se sont dirigés vers des cas pratiques d'entreprises, ils ont dit: On va prendre des entreprises syndiquées, puis on va regarder des entreprises syndiquées qui ont la clause restrictive de la sous-traitance puis d'autres qui l'ont pas. Et c'est à partir de ces cas empiriques là qu'ils ont découvert que, si on baisse de cinq points, c'est-à-dire de 57 % à 52 %, c'est à partir de ces cas empiriques là qu'on a déterminé qu'on projetterait une augmentation de 13 000 emplois. Mais, faire une étude juste sur le 45 lui-même, je sais pas par quel bout on pourrait prendre ça. Ça, c'est mon premier commentaire là-dessus. Alors, c'est pour ça qu'ils ont pas fait l'étude sur le 45, M. le ministre, mais qu'ils l'ont faite à partir d'une clause qui restreint la sous-traitance versus une entreprise qui a pas de clause, qui restreint la sous-traitance.

La deuxième chose que je voudrais parler — parce qu'on l'a soulevée en profondeur, je pense,

cette étude-là — c'est la question de la rémunération. Vous avez dit, puis je suis d'accord avec ça, que la rémunération, c'est-u mieux d'avoir quelqu'un qui travaille, rémunéré peut-être à moindre salaire mais quand même rémunéré et travaillant et, donc, productif dans la société au lieu d'être aux crochets de la société, plutôt que d'avoir quelqu'un qui gagne peut-être 10 %, 15 %, 20 % de plus? Je suis entièrement d'accord avec ce commentaire-là.

Maintenant, ce sur quoi je voudrais soulever votre attention — puis je sais pas si vous le savez — il y a deux personnes qui ont été engagées pour faire l'étude, une pour faire l'étude proprement dite puis l'autre pour exprimer son opinion sur l'étude. Puis celui-là, c'est M. Montmarquette. Et ils sont totalement d'accord sur toute l'étude, sauf sur la rémunération. Celui qui a fait l'étude originale, M. Van Audenrode, lui, il a dit: Oui, mais ces emplois de sous-traitants là sont moins bien rémunérés. Et l'autre, Montmarquette, qui est d'accord avec l'étude et la valeur scientifique de l'étude, dit: Bien, moi, je suis pas convaincu du tout que ces emplois-là sont moins bien rémunérés.

Alors, déjà, il y a une communion de pensées au niveau de dire: Ça créerait des emplois. Est-ce que ces emplois-là seraient mieux, ou également, ou moins rémunérés? On ne le sait pas, on n'a pas de preuve empirique, pour le moment. Mais, il reste quand même une chose, à mon point de vue — et je pense que vous êtes d'accord avec ça, du moins je l'espère — que c'est mieux de créer un emploi peut-être un peu moins bien rémunéré que de le perdre totalement, de le perdre à la province de l'Ontario ou à l'État du New Hampshire.

Mme Ratté (Sylvie): Je suis tout à fait d'accord avec ça, d'autant plus que, nous, on a fait pas mal d'études sur les conditions de travail dans les PME, et effectivement on se rend compte qu'il y a quand même une différence salariale entre la grande et la moyenne et petite entreprise, on peut pas le nier. Par contre, au niveau de la satisfaction des employés, on se rend compte que, dans les plus petites entreprises, les employés sont beaucoup plus satisfaits de leurs conditions de travail en général. Ils travaillent dans une atmosphère où il y a pas mal plus de flexibilité, ils ont plus leur mot à dire. Alors, la rémunération, c'est un des éléments de la satisfaction des employés à travailler.

M. Tranchemontagne: Le sentiment d'appartenance en est une autre.

Mme Vaillant (Marie): Et je rajouterais...

Le Président (M. Rioux): Oui, allez-y, madame.

Mme Vaillant (Marie): Je rajouterais à ce que ma collègue dit: Entre autres, on n'a qu'à penser aux femmes entrepreneures. Bon, ce serait bien qu'il y ait encore de plus en plus de femmes qui se lancent en affaire, mais une des raisons pour laquelle elles se lancent en affaire, c'est que, dans les PME, il y a un moyen d'aménager leur temps de travail qui leur permet et de pouvoir s'occuper de leur famille, de leur conjoint, de leur vie famillale, et de pouvoir bénéficier, faire

bénéficier la société de leurs connaissances et de leurs compétences.

Je voudrais revenir sur un des points que vous avez mentionnés, M. le député. Moi, ça ne fait pas tellement longtemps que je suis à la Fédération, et je constate qu'il y a une espèce de mythe qui est persistant à l'effet que les gens, les entreprises qui bénéficient de la sous-traitance sont uniquement les très grandes entreprises. Je ne sais pas d'où vient cette perception, mais je sens qu'elle est assez... elle est assez persistante dans bien des milieux. Pour utiliser un terme un peu imagé, il faut comprendre que, lorsque la grande entreprise sous-traite, elle sous-traite à la petite entreprise; c'est-à-dire, les donneurs d'ouvrage, c'est la grosse entreprise, mais les faiseurs d'ouvrage, c'est les PME. Et c'est ces PME là qui, dans des régions où il y a des taux de chômage qui sont élevés, où il y a des problèmes structurels profonds, et on en connaît dans différentes régions... Si ces PME là sont capables de sortir l'ouvrage et sont capables même de créer d'autres petites entreprises, oui, peut-être aux conditions peutêtre un petit peu plus précaires que dans des milieux très syndiqués, mais il me semble que ça fait avancer le Québec. Et c'est ça notre propos ici.

Des voix: Merci.

Le Président (M. Rioux): Merci. Alors, M. le député de La Peltrie.

M. Côté (La Peltrie): Merci, M. le Président. Bonjour, Mme Ratté, Mme Vaillant. Bienvenue à cette commission. Alors, moi aussi, j'aimerais avoir un peu d'éclairage sur votre position face à l'article 45 et la sous-traitance. Bon, c'est certain que je suis pas d'accord avec vous lorsque vous mentionnez dans votre mémoire que le gouvernement hypothèque la croissance économique du Québec en nuisant au développement des PME. Je crois que la croissance économiquement qu'on connaît depuis au moins les sept dernières années démontre, je pense, que c'est pas là qu'on freine nos petites entreprises; au contraire, je pense qu'ils ont eu beaucoup de possibilités à l'intérieur de la croissance économique qu'on a eue.

Mais il y a une chose, un point sur lequel je voudrais vous entendre. On parle souvent de soustraitance, mais la définition de la sous-traitance, d'après vous, c'est quoi, la définition de la sous-traitance? Moi, j'entends souvent... Des sous-traiteurs, des fois, il y en a qui l'interprète d'une façon, d'autres un peu d'une autre. J'aimerais vous entendre sur qu'est-ce que c'est que la sous-traitance comme telle.

Le Président (M. Rioux): Pour les PME.

M. Côté (La Peltrie): La sous-traitance.

Mme Ratté (Sylvie): Bien, il y a plusieurs personnes, des chercheurs, là, qui ont cherché à définir la sous-traitance. Il y a plusieurs types de sous-traitance, là. On en définit à peu près trois types, là. Il y a la sous-traitance qui est la sous-traitance dans le milieu industriel, qu'on appelle de capacité, par exemple. En fait, de façon générique, là, je dirais que ce sont des

activités de production, de la livraison de services qui sont faits sous les directives d'un grand donneur d'ordres, là. Ça, c'est une définition générique. Mais, à certains égards, on a recours à des sous-traitances dans un contexte où on veut faire de la sous-traitance de capacité, par exemple, où on n'a pas la capacité d'assumer tous les besoins en production, donc on a recours à des sous-traitants qui vont produire les excédents pour nous.

On a aussi recours aux sous-traitants pour des expertises, très souvent aussi pour des expertises de pointe dans certains domaines très spécialisés où on n'a pas le know-how dans la grande entreprise, par exemple. Donc, on a recours à des sous-traitants. Ça, c'est un autre type. Le troisième, j'avoue que ça, ça m'échappe, là. J'étais pas préparée à la question, mais... Ca prend diverses formes, là.

M. Côté (La Peltrie): Si j'arrive avec un... On va y aller avec un exemple, dans une entreprise forestière, par exemple, où il y a un département de cartographie. Alors, l'entreprise décide de fermer son département de cartographie. Il y a une dizaine d'employés qui sont syndiqués. Par contre, elle donne en sous-traitance, mais dans ses locaux, à l'intérieur de son entreprise. Mais, par contre, là, elle a aucun... Elle fournit les équipements, mais, par contre, elle a aucun regard sur ce qui se passe au niveau de la cartographie. Les employés sont payés par le sous-traitant puis tout est assumé par le sous-traitant.

Mais, dans un autre ordre d'idées, toujours avec le même exemple, alors l'entreprise ferme son département de cartographie puis, là, elle s'en va à l'extérieur complètement, un bureau à l'extérieur... de dire à ce bureau-là ou à cette petite PME là: Vous allez donner le service de cartographie. Complètement en dehors de ses locaux ou de son usine, pas nécessairement en dehors du Québec. Je pense qu'on a quand même les ressources au Québec qui sont capables d'assumer ça. Alors, qu'est-ce que vous dites de ces deux formes de sous-traitance là? Est-ce que c'est la même sous-traitance, d'après vous autres? Moi, je croirais qu'il y a une sous-traitance interne puis il y a une sous-traitance externe. Vous ne trouvez pas, là?

#### Le Président (M. Rioux): Mme Ratté.

Mme Ratté (Sylvie): Maintenant, peu importe, à mon avis, si la sous-traitance se fait à l'interne ou à l'externe, l'important, c'est de regarder qui dirige les employés qui travaillent, qui les rémunère, qui a le contrôle, là, sur leurs horaires, détient les outils de production aussi à certains égards. C'est ça qu'il faut regarder, je pense, c'est la relation. Et il y a de la soustraitance qui ne peut pas se faire à l'extérieur, mais qui est de la sous-traitance tout de même. Même si on fait appel à des firmes qui sont même à l'étranger ou ailleurs physiquement, on a besoin d'amener les gens sur le site pour oeuvrer à titre de sous-traitant, par exemple pour l'amélioration du processus de production, et cette soustraitance là n'a pas le choix que de se faire à l'intérieur, sur le site de l'usine, de l'entreprise. Donc, à mon avis, c'est pas nécessairement un critère qui permet de démarquer ce qui est sous-traitance.

M. Côté (La Peltrie): À d'autres endroits, c'est de la sous-traitance quand même?

Mme Ratté (Sylvie): C'est pas un critère déterminant, sauf déterminer si...

• (17 h 40) •

M. Côté (La Peltrie): Merci.

Le Président (M. Rioux): Merci, Mme Ratté. M. le ministre, il vous reste peut-être quelques secondes. Vous aviez des précisions à apporter, semblet-il, sur l'intervention de madame?

M. Rochon (Charlesbourg): Plus qu'une précision là, j'ai une correction à faire. Je vous ai donné une mauvaise information à votre question sur le temps où l'employeur peut faire les changements dans son entreprise, qui affectent le statut de salarié. Alors, contrairement à ce que je vous ai dit, vous avez raison dans votre interprétation, l'employeur doit attendre la décision de...

Mme Ratté (Sylvie): De la Commission.

M. Rochon (Charlesbourg): De la Commission, c'est ça. Alors, j'ai confondu, là, une information. Je veux que ça soit clair là-dessus. Et la raison que je révise là, l'objectif étant de clarifier cette question-là pour le salarié dans la décision qu'il aura à prendre dans les discussions avec son employeur, bien, que la décision soit prise et qu'il sache à quoi s'en tenir avant de prendre une décision. Alors, je m'excuse, je vous ai donné une mauvaise information là-dessus.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Merci pour cette info.

Mme Ratté (Sylvie): En fait, je voudrais juste là-dessus préciser. Ce qui nous importe le plus, nous autres, c'est de s'assurer qu'on ne dépasse pas 60 jours. Puis, dans le fond, il a 90 jours là, au maximum.

M. Rochon (Charlesbourg): Oui, c'est ça.

Mme Ratté (Sylvie): C'est juste ça là, qu'il n'y ait pas...

M. Rochon (Charlesbourg): Ça, c'est sûr, par exemple.

Le Président (M. Rioux): Très bien, merci. M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Oui, merci, M. le Président. Je veux juste rajouter à ce que vous avez répondu tantôt. La troisième dimension, je pense, c'est les questions de masse critique. Si un employeur a pas la masse critique, par exemple, pour avoir un système informatique suffisant, etc., souvent, on va voir de la sous-traitance apparaître dans ce domaine-là. Et, d'ailleurs, juste pour revenir sur la question du député de La Peltrie, la sous-traitance, le plus bel exemple qu'on peut donner, s'il se fait sur les lieux, par exemple l'entretien des bureaux. C'est pas essentiel, c'est pas

fondamental à l'entreprise et il se peut qu'un employeur décide de sous-traiter l'entretien de ses bureaux parce que c'est pas fondamental à son entreprise. Mais c'était juste pour clarifier.

J'aimerais juste revenir à votre document, où vous parlez, par exemple des travailleurs autonomes. Cet après-midi, tôt cet après-midi on a eu une rencontre avec le Conseil du statut de la femme, et, dans leur mémoire, ils nous parlaient évidemment abondamment de la précarité de l'emploi chez les femmes, les femmes travailleurs autonomes, etc. Et i'ai pris soin de leur rappeler vos deux études que j'avais avec moi: celle de 1997, qui parlait des travailleurs autonomes qui se disaient heureux puis que c'était par choix dans 87 % des cas, et celle de l'an 2000, de septembre 2000, qui, elle, parlait également que les gens se considèrent des entrepreneurs, puis leur motivation, c'est justement d'être leur propre patron puis d'être plus autonome, puis, bon, etc., et aussi du fait qu'ils étaient en désaccord avec le fait que le gouvernement voulait imposer une définition de ce qu'ils étaient, eux, etc.

La question qu'on m'a posée puis à laquelle on n'avait pas de réponse, c'est... Il y a eu 507 personnes interviewées dans la première étude, 507 travailleurs autonomes, et 500 dans la deuxième, si ma mémoire me sert bien. La question qu'on nous posait, c'est: Y avait-u des femmes là-dedans? Je ne sais pas. Je la savais pas, la réponse à la question. Peut-être la savez-vous, la réponse à la question?

Mme Ratté (Sylvie): Oui, il y avait une proportion importante de femmes, surtout dans le deuxième sondage. Je me souviens, là, le premier, celui de Léger & Léger, oui. On avait même posé des questions dont je n'ai pas parlé dans le rapport, là, sur la question du congé de maternité, le projet de loi n° 140, maintenant qui a été adopté, là. Puis on avait une proportion importante de femmes. Si je me souviens bien, c'était moitié-moitié, là, hommes-femmes, là.

M. Tranchemontagne: Sur les 500, O.K. Dans la deuxième étude?

Mme Ratté (Sylvie): Dans la deuxième. Sous toute réserve, là, mais il y avait une proportion assez importante. En réalité, il y a moins de femmes travailleurs autonomes que d'hommes, là.

M. Tranchemontagne: Oui, O.K. Dans votre mémoire, vous nous parlez de l'article 119. Je dois admettre que j'ai — c'est une question de compréhension, celle-là — un petit peu de misère à vous suivre. Pourriez-vous essayer de me le réexpliquer, votre point de vue sur le pouvoir des commissaires relié à l'article 119? On est à la page 7 de votre mémoire.

Mme Ratté (Sylvie): Oui. En fait, c'est une question qui est très importante. Je suis contente que vous l'abordiez, là. En fait, nous, on a de la misère à voir quelle est la portée de cet article-là et ça nous inquiète beaucoup. Il semble que les pouvoirs donnés à la Commission sont vraiment très, très larges et pas du tout balisés.

Qu'est-ce que ça veut dire dans le premier alinéa, par exemple, «ordonne à une personne d'accomplir un

acte pour se conformer au présent code»? Ça peut vouloir dire quelque chose de peut-être très anodin, mais est-ce que ça pourrait pas vouloir dire, par exemple, de ne pas fermer ses portes ou de ne pas déménager? Par exemple, on a vu dans le cas de Macdonald récemment que l'entreprise a décidé de fermer ses portes. Je pense que... Est-ce que la Commission pourrait aller jusqu'à interdire à une entreprise de ne plus oeuvrer de la façon dont elle veut oeuvrer dans le contexte qu'elle connaît parce qu'il y a le dépôt d'une accréditation syndicale? Et, si c'est le cas, ça nous inquiète énormément, et on aimerait s'assurer que la Commission n'ait pas ce pouvoir-là.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Moi, je permettrais au ministre de répondre là-dessus parce que c'est important comme question.

Le Président (M. Rioux): Vous voulez lui donner du temps, monsieur?

M. Tranchemontagne: Oui, oui, je lui donnerais de mon temps pour répondre à la question de madame.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, brièvement.

M. Rochon (Charlesbourg): Je vais être bref. J'ai revérifié pendant que vous rediscutiez. Ce dont on m'assure, c'est que la Commission ne peut pas ordonner de faire ou de ne pas faire quelque chose qui n'est pas prévu au Code du travail. Or, le Code du travail ne prévoit pas qu'on peut empêcher une entreprise de fermer ou de déménager. C'est impossible. La Commission est restreinte, dans ce qu'elle peut ordonner de faire, à ce que le Code permet de faire, et le Code ne peut pas empêcher un employeur de faire ce qu'il veut à cet égard avec cette entreprise.

S'il y avait une mesure, une pratique déloyale, qu'on ferme une entreprise que pour, comme on dit, briser un syndicat, il peut y avoir d'autres mesures — code pénal ou quoi que ce soit — qui peuvent se prendre, mais c'est pas la Commission, en vertu du Code, qui pourrait intervenir pour empêcher la fermeture de l'entreprise. C'est pas prévu dans le but du Code.

Mme Ratté (Sylvie): Vous dites: Dans le cas où il y a des procédures déloyales, il y a d'autres mesures qui peuvent être prises par la Commission?

M. Rochon (Charlesbourg): Non, la Commission n'a pas de pouvoir.

Mme Ratté (Sylvie): En vertu de d'autres tribunaux ou...

M. Rochon (Charlesbourg): Le syndicat pourrait recourir devant d'autres tribunaux. Il peut y avoir d'autres mesures d'ordre général, mais le Code ne prévoit pas le pouvoir d'empêcher une entreprise de déménager ou de fermer.

- Le Président (M. Rioux): Mais les manoeuvres dilatoires, M. le ministre, qu'est-ce qu'elles...
- M. Rochon (Charlesbourg): Non, non... S'il y a d'autres manoeuvres dilatoires, ça, c'est d'autre chose, là. La Commission peut intervenir s'il y a des manoeuvres dilatoires.
- Le Président (M. Rioux): Ça, c'est autre chose. Très bien.
- Mme Ratté (Sylvie): Je vous remercie de votre précision. Nous, c'était une des inquiétudes qu'on avait à l'égard de l'article.
- M. Rochon (Charlesbourg): Parce que c'est notre conseiller juridique qui me conseille là-dessus.

Mme Ratté (Sylvie): Merci beaucoup.

- Le Président (M. Rioux): M. le député de Mont-Royal. Vous avez une minute encore.
- M. Tranchemontagne: Alors, merci pour la dernière minute.
  - M. Rioux: Elle est très importante.
- M. Tranchemontagne: Oui. La nomination du président, vous manifestez certaines inquiétudes. Pourriez-vous les élaborer? Avez-vous l'impression que ce président-là n'est pas choisi d'une façon paritaire? C'est ça que vous voulez dire?

# Le Président (M. Rioux): «Right on».

Mme Ratté (Sylvie): Ha, ha, ha! Bien, il me semble que le gouvernement a tout le pouvoir discrétionnaire pour choisir le président. Évidemment, il va y avoir plein de rumeurs qui vont courir, qui va être cette personne-là, et on fait la recommandation explicite qu'on ne veut pas nécessairement être consulté parce que, d'une certaine façon... Bien, peut-être qu'il pourrait y avoir la consultation des deux parties. Chacun va tirer le bord sur sa couverte... va tirer la couverte de son bord. Je pense que le rôle du gouvernement, c'est de s'assurer que cette personne-là est neutre, pour rassurer les deux parties, et on...

Le Président (M. Rioux): Mme Ratté, je vous remercie de votre présence, et je remercie votre collègue également, et je remercie tout le monde. Alors, on se donne rendez-vous à 20 heures, dans la même salle. Alors, on ajourne nos travaux.

(Suspension de la séance à 17 h 48)

(Reprise à 20 h 4)

Le Président (M. Rioux): Alors, très bien. On reprend nos travaux. Alors, je vous rappelle le mandat de la commission qui est de procéder à des consultations particulières — je vais essayer de parler fort parce que,

là, il y en a qui m'enterrent — procéder à des consultations particulières et tenir des auditions publiques sur le projet de loi n° 31, Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives.

Alors, nous accueillons maintenant l'Union des municipalités du Québec. Alors, M. Gagnon, vous allez nous présenter les collègues qui vous accompagnent.

## Union des municipalités du Québec (UMQ)

- M. Gagnon (Bernard): Oui, merci, M. le Président. D'abord, j'aimerais vous remercier de permettre à l'Union des municipalités du Québec de nous donner cette opportunité de venir vous transmettre son point de vue quant au projet de loi qui est étudié devant nous. Et, pour ce faire, je suis accompagné, ce soir, du maire de Mont-Laurier, M. Jacques Brisebois, à ma gauche, de même que de Mme Aline Laliberté, conseillère aux politiques, permanente à l'Union des municipalités du Québec, à ma droite.
- Le Président (M. Rioux): Alors, M. Gagnon, vous avez 20 minutes pour nous présenter votre document et, ensuite, on va échanger avec vous et vos collègues.
- M. Gagnon (Bernard): Ça va. Merci, M. le Président. Alors, comme vous le savez sans doute, l'Union des municipalités du Québec est le plus important regroupement de municipalités au Québec. Ses 271 membres représentent plus de 71 % de la population de la province et au-delà de 77 % des budgets municipaux. À cet égard-là, également, vous savez pour en avoir entendu parler que, très récemment, les démarches se font quant à l'autre union comme telle pour se faire des rapprochements pour être en mesure d'être capable d'avoir une voix unique pour représenter le point de vue municipal. Alors, on pense que la diversité doit pas nécessairement être la division, et, dans ce contexte-là, je pense qu'il y a des discussions très sereines qui sont en train de se faire maintenant à cet égard-là.

Le monde municipal donc est un employeur important au Québec. Les municipalités et les sociétés de transport en commun donnent du travail à plus de 3 % des Québécois. Ces 80 000 employés municipaux reçoivent une masse salariale donc d'environ 3,6 milliards de dollars par année, soit plus de 40 % des budgets municipaux qui, eux, sont évalués à un peu plus de 9 milliards de dollars.

Il y a un peu plus d'un an, on s'en souvient, lors de la présentation des orientations ministérielles *Pour un Code du travail renouvelé*, l'UMQ soulignait à la ministre du Travail alors en poste que les recommandations du document d'orientation n'allaient pas dans le sens nécessairement des revendications de ses membres à l'effet de rétablir l'équilibre, les forces entre les parties. Nous insistions, comme vous vous en souvenez, sur le fait que l'application de l'article 45 devait être adaptée aux nouvelles réalités du milieu du travail et que résister à le revoir à la lumière de la jurisprudence actuelle — donc supporté bien sûr par la Cour suprême — irait à l'encontre de l'objectif de doter le Québec d'un Code du travail rafraîchi.

Puis, en février dernier, lors des consultations de la commission de l'économie et du travail sur le projet de loi n° 182, l'UMQ a rappelé son souhait de rétablir l'équilibre lors des négociations de conventions collectives en milieu municipal, l'objectif généralement qui est poursuivi. En matière de gestion de ressources humaines, le Code du travail doit introduire de nouveaux pouvoirs et de nouveaux moyens pour les municipalités. Selon nous, c'est l'unique façon de créer un véritable rapport de force entre l'employeur municipal et l'ensemble de ses employés.

Malheureusement, hormis la définition de la notion de salarié, qui n'a pas été reprise, le projet de loi que nous avons sous les yeux n'apporte pas encore les changements souhaités. L'UMQ désire vous faire part des principaux éléments du projet de loi qui suscitent encore des inquiétudes et des questionnements pour l'ensemble de ses membres.

Alors, notre mémoire, comme vous allez le voir, commente les dispositions principalement qui portent sur la sous-traitance, la Commission des relations de travail et l'absence du droit de lockout. À cet égard, j'aimerais demander à M. Brisebois, qui est responsable politique du dossier depuis presque les 10 dernières années, de faire cette présentation-là. M. Brisebois a été celui qui, des ministres à partir de M. Cherry, je crois, jusqu'à aujourd'hui, a répété à quatre ou cinq occasions en commission parlementaire — si c'est pas six, on me corrigera — l'ensemble des points qui vont vous être présentés maintenant. Alors, sans plus tarder, M. Brisebois, s'il vous plaît.

- M. Brisebois (Jacques): Oui. M. le Président, M. le ministre, madame.
- Le Président (M. Rioux): Ça nous fait plaisir de vous accueillir, M. Brisebois.
- $\boldsymbol{M}.$  Brisebois (Jacques):  $\boldsymbol{\zeta}a$  me fait plaisir,  $\boldsymbol{M}.$  Rioux.
- Le Président (M. Rioux): Ça nous fait toujours plaisir de vous revoir.
  - M. Brisebois (Jacques): Oui, oui, moi aussi.
- Le Président (M. Rioux): Ha, ha, ha! 
   (20 h 10) •

M. Brisebois (Jacques): Donc, c'est des vieux sujets évidemment. La sous-traitance d'abord. Donc, pour l'UMQ, le nouvel article 45.1 du projet de loi n° 31 ne pourra être invoqué par les employeurs municipaux. En effet, il y a longtemps que l'UMQ crie haut et fort que les municipalités n'aliènent pas ou ne concèdent pas leurs services d'utilité publique. On vend rien, nous. Quand il est question de sous-traitance, les municipalités ne veulent pas se départir des responsabilités qu'elles assument. Elles achètent un service d'un sous-traitant; la problématique demeure donc entière.

Au fil du temps et des décisions, les tribunaux ont donné à la notion d'aliénation ou concession d'entreprise une définition large qui englobe dans la majorité des cas la notion de sous-traitance. L'UMQ tient à signifier au gouvernement qu'il doit prendre les

moyens nécessaires pour s'assurer que les dispositions du Code du travail traitant d'aliénation et de concession d'entreprises ne puissent être interprétées comme s'appliquant aux cas de sous-traitance.

Vous savez, lorsqu'une municipalité fait exécuter le déneigement des rues, des trottoirs par un sous-traitant, elle ne concède pas une partie de son entreprise. La rue et le trottoir continuent de lui appartenir. C'est à elle que revient la tâche d'établir le taux de taxation relié à ce service puis à percevoir les taxes. Et c'est exactement la même chose pour la tonte des espaces verts ou la collecte des ordures ménagères.

Par ailleurs, on reproche au milieu municipal d'avoir consenti, dans des conventions collectives — et c'est vrai dans bien des cas — des clauses qui restreignent les possibilités de recours à la soustraitance. Cette protection accordée aux travailleurs municipaux découle de la connaissance d'un état de droit. N'eût été de l'interprétation et de l'application actuelle de l'article 45 par les tribunaux du travail, de telles dispositions n'apparaîtraient même pas dans le texte des conventions collectives. C'est la jurisprudence qui empêche les employeurs municipaux de sous-traiter certains travaux ou activités, car l'accréditation et la convention collective des employés municipaux passeraient aux sous-traitants, n'entraînant absolument aucune économie.

L'UMQ réclame donc une réduction de la portée de l'article 45 du Code du travail afin de permettre la sous-traitance. De ce fait, les municipalités deviendraient plus concurrentielles et feraient profiter leurs contribuables des économies réalisées. L'objectif visé par nos membres est simple: réduire les coûts et obtenir plus de flexibilité dans la fourniture des services municipaux. La possibilité pour les municipalités d'en référer aux entreprises privées introduirait une certaine souplesse et une efficacité accrue dans la gestion municipale. Le transfert des conditions de travail des travailleurs municipaux aux sous-traitants constitue un frein important à l'amélioration de la quantité et de la qualité des services dispensés à la population à coûts compétitifs.

Enfin, les membres de l'UMQ craignent de ne pouvoir bénéficier du nouvel article 45.2, deuxième alinéa, introduit par le projet de loi sous étude. Pour eux, les ententes particulières contenues dans les conventions collectives des travailleurs municipaux portant sur certaines limites à la sous-traitance constitueraient un enjeu syndical afin de les faire disparaître. Rappelonsnous qu'auparavant cette demande de souplesse à la convention collective émanait de l'employeur. Nous entrevoyons d'âpres discussions sur ce sujet.

Les municipalités étant des institutions pérennes, l'article 45 ne devrait donc pas s'appliquer aux institutions municipales. Le législateur devrait ainsi soustraire la notion de sous-traitance de cet article pour le milieu municipal, sauf si les municipalités recourraient à la sous-traitance pour élider ou éliminer l'accréditation. C'est pas du tout notre volonté, absolument pas. Et, dans ce cas-là, le fardeau de la preuve appartiendrait alors à la municipalité.

Comme il existe un régime d'exception dans le cas de l'arbitrage de différends chez les policiers et pompiers municipaux, il est envisageable pour le législateur de reconnaître cette autre exception. L'UMQ suggère au ministre du Travail d'introduire une clause dite crépusculaire au présent projet de loi d'une durée de cinq ans afin d'évaluer l'application en milieu municipal de l'exception demandée.

Abordons maintenant la Commission des relations de travail. L'UMQ est heureuse de constater que le projet de loi maintient des pouvoirs qui étaient dévolus au ministre quant aux fonctions de médiation et de conciliation en soutien à la négociation collective. La grande concentration de pouvoirs au sein d'un organisme administratif était fort inquiétante pour les employeurs municipaux. Nos membres se réjouissent aussi de l'obligation pour l'association accréditée de tenir un scrutin secret auprès des salariés qu'elle représente quand vient le moment d'accepter ou de refuser les dernières offres que lui a faites l'employeur sur toutes les questions faisant toujours l'objet d'un différend entre les parties.

L'UMQ est toujours préoccupée par la largesse des pouvoirs discrétionnaires donnés à la nouvelle Commission des relations de travail. Les pouvoirs de celle-ci d'émettre des ordonnances de faire ou ne pas faire, s'immisçant ainsi dans la gestion des ressources humaines des municipalités, inquiètent d'autant plus que ses décisions seront sans appel dû à l'abolition du Tribunal du travail. L'UMQ souhaite que la Commission ne devienne pas une bureaucratie qui interviendra dans la gouverne des affaires municipales.

De plus, la disparition du Tribunal du travail entraîne la perte du droit d'appel pour les parties. Ces dernières n'auront d'autre choix que celui de demander une révision des décisions auprès des tribunaux supérieurs qui n'interviennent en de telles matières que très rarement étant donné leur devoir de réserve. En perdant ainsi leur droit d'appel, les parties se tourneront vers la révision judiciaire. Si déjudiciariser le système est l'objectif de cette réforme, l'UMQ doute qu'il ne puisse être atteint. Nous craignons plutôt que la jurisprudence élaborée au fil des années par le Tribunal du travail ne disparaisse avec celui-ci et que les tribunaux supérieurs ne soient appelés à circonscrire les nouveaux pouvoirs de la Commission, ce qui alourdira inévitablement le rôle des tribunaux civils et occasionnera des frais judiciaires importants aux parties.

L'absence du droit de lockout, c'est une vieille demande également. En juin 1995, le Comité interministériel sur le rétablissement du droit au lockout a examiné la demande de l'UMQ concernant le droit de lockout pour les municipalités. Ce Comité, présidé par M. Jean-Roch Boivin, a recommandé de ne pas donner suite à cette demande et a plutôt suggéré deux réflexions, une sur l'arbitrage de différends chez les policiers et pompiers municipaux et l'autre sur les règles relatives à la transmission d'entreprises en droit du travail.

Malgré les recommandations du Comité et tel que spécifié par l'UMQ lors de la commission parlementaire de février dernier, l'interdiction de lockout signifie simplement que le syndicat peut imposer son rythme au déroulement des négociations en choisissant le moment propice pour recourir aux moyens de pression. Les nouveaux moyens de pression utilisés par les syndicats sont maintenant chose courante et permettent de

ralentir les activités et même de paralyser. Les syndiqués peuvent alors maintenir leurs moyens de pression à long terme sans que l'employeur ne puisse exercer aucun lockout. Les conditions de travail sont maintenues pour les travailleurs, mais la prestation de travail s'en trouve tout de même ralentie, voire même diminuée pour les citoyens.

L'UMQ considère que le lockout est la contrepartie patronale d'une grève et a le potentiel de réduire considérablement la durée d'un conflit en forçant les parties à rechercher activement un règlement négocié plutôt que de les confiner au système actuel où seuls les syndiqués sont à l'abri et décide le quand et le comment. Les employeurs municipaux ne possèdent pas les outils qui leur permettent d'établir un rapport de force avec le milieu syndical.

Dans le domaine privé, les employeurs peuvent utiliser le droit de lockout. Le secteur gouvernemental possède le droit de légiférer, mais le milieu municipal, quant à lui, n'a aucun de ces outils pour forcer le compromis. Et je remets la parole à notre président, M. Gagnon.

M. Gagnon (Bernard): Alors, merci, M. Brisebois. En continuant et en conclusion, on s'inscrit bien sûr dans le sens de l'invitation qui a été lancée par M. le ministre, le 23 mai, je crois, où il indiquait qu'il y aurait peut-être encore place à certaines améliorations, à certaines modifications au niveau du projet de loi. Il avait indiqué, et je cite le Journal des débats: «On reste ouvert à cela.» On pense que ceux qu'on invite dans la motion qui est déposée sont ceux qui sont impliqués et qui peuvent encore apporter des suggestions qui pourraient mener à des améliorations ultimes du projet de loi. Et c'est dans ce sens-là et selon cette invitation-là que nous vous avons fait jusqu'à maintenant ces commentaires.

M. le ministre, M. le Président, Mmes, MM. les députés et membres, les membres de l'UMQ recherchent des mesures qui leur permettent d'assumer pleinement leur droit de gérance. Il est vital pour les gestionnaires municipaux, surtout dans le cadre de la présente réorganisation municipale, que la réforme du Code du travail réponde à leurs attentes. Les municipalités devront plus que jamais offrir des services mieux adaptés, concurrentiels et à un coût que les citoyens peuvent se permettre, tout en conservant leur compétitivité avec les autres provinces.

L'UMQ demande donc, et c'est un résumé:

Que les dispositions à l'article 45 du Code du travail ne s'appliquent pas dans le cas de sous-traitance en milieu municipal, sauf si les municipalités recouraient bien sûr à la sous-traitance pour éluder ou éliminer l'accréditation;

Qu'un pallier d'appel des décisions de la Commission des relations de travail soit prévu;

Que le droit au lockout soit rétabli et que soient accordés aux municipalités les mêmes droits et obligations que ceux détenus par les syndicats en les assujettissant aux mêmes formalités quant aux services essentiels à être maintenus. J'ajouterais bien sûr que cet exercice-là est un exercice très périlleux, et l'ensemble des élus municipaux, s'ils l'utilisaient, devraient en répondre bien sûr devant l'ensemble de leurs électorats,

mais il constitue un contre-poids important dans l'assujettissement de l'obligation de s'asseoir et de discuter et négocier;

Et que le législateur autorise une clause crépusculaire au présent projet de loi afin qu'un rapport soit déposé à l'Assemblée nationale au plus tard à la cinquième année de la date d'entrée en vigueur de la loi pour examiner la non-application de l'article 45 au secteur municipal.

En un mot, M. le Président, il est temps de rééquilibrer le rapport de force et de rétablir la pondération entre le milieu patronal municipal et le monde syndical. Nous sommes maintenant disponibles, le cas échéant, à des questions.

Le Président (M. Rioux): Merci. M. Gagnon, M. Brisebois. Alors, nous allons tout de suite débuter la période des questions. Alors, M. le ministre.

• (20 h 20) •

M. Rochon (Charlesbourg): Oui, merci, M. le Président. Je vous remercie beaucoup de continuer à travailler avec nous jusqu'à la dernière minute sur le Code du travail. Et on doit sûrement saluer votre constance et votre persistance. Je peux sûrement dire que vous avez de la suite dans les idées. Ha, ha, ha!

Alors, comme je l'ai dit, vous m'avez cité, M. Brisebois... M. Gagnon, c'est-à-dire, que, jusqu'à la dernière minute, là, on va vraiment garder l'esprit ouvert pour faire toutes les améliorations qu'on peut au Code du travail, et le temps qu'on a va plutôt servir, là, à être sûr de bien, bien comprendre comment on pourrait faciliter les choses pour tout le monde, autant les employeurs que les travailleurs.

Vous avez trois points très clairs: l'article 45, le droit d'appel à la Commission des relations du travail et le lockout. On va commencer par 45, qui est un peu le noeud de toute l'opération, je pense, et qui est relié à la sous-traitance. Ma compréhension, c'est que l'article 45 est central au Code du travail dans ce sens qu'il vise à protéger l'accréditation et la convention collective dans le cas d'une concession partielle de l'entreprise ou d'activités. Ca vise pas à empêcher la sous-traitance, et je pense qu'on a beaucoup de témoignages qu'il se fait de la sous-traitance, il peut s'en faire, c'est pas illégal d'en faire. Et, d'ailleurs, les assouplissements qu'on veut... les modifications qu'on veut apporter veulent encore assouplir un peu plus la facilité de faire de la sous-traitance, mais il faut garder l'équilibre en protégeant l'accréditation puis la convention. Bon.

Si les villes n'étaient pas assujetties à l'article 45, je vous avoue franchement, là, après les conversations qu'on a eues, ça ne m'apparaît pas du tout évident comment on apporterait ce que vous cherchez comme assouplissement parce qu'un très grand nombre de villes, sinon quasiment toutes, je pense, vous le confirmez vousmême, ont dans leur convention collective des clauses de restrictions qui sont, si j'ai bien compris, souvent plus rigoureuses, plus sévères que l'article 45 peut l'être et qui, dans bien des cas, garantissent l'emploi des travailleurs. Alors, c'est pas... Même si vous n'étiez pas assujettis à l'article 45, la convention est toujours là, ça s'applique. Même si 45 empêche pas la sous-traitance, n'étant pas soumis à 45, vous faites une sous-traitance, les employés sont toujours là, là. Vous ne pouvez pas les forcer, selon

vos conventions, même à transférer puis à suivre la convention et l'accréditation chez le sous-traitant et vous ne pouvez pas les mettre à pied non plus.

Alors, je ne vois pas, là, comment ça vous donnerait plus de marge de manoeuvre de modifier quoi que ce soit à la loi, vu que vous avez établi un régime de conventions qui, de toute façon, va beaucoup plus loin que ce que 45 a jamais voulu faire. Et ça, je ne critique pas ça, là. C'était correct si les parties en convenaient. Mais on ne peut pas changer, par le Code du travail, vos conventions collectives. Alors, je veux plus faire un effort de comprendre, mais aidez-moi un peu, là.

### Le Président (M. Rioux): M. Gagnon.

M. Gagnon (Bernard): Peut-être juste pour mentionner, avant de demander à M. le maire de Mont-Laurier de répondre, ce que vous dites là, c'est un bel exemple de l'absence du rapport de force que les municipalités ont généralement dans tel contexte comme tel au niveau de la négociation. Ce que vous avez mentionné là, c'est clair que c'est un autre exemple du fait de l'inexistence d'une des parties de ce qu'on requiert aujourd'hui, le droit de lockout. C'est une autre manifestation du fait qu'on retrouve souvent, dans des conventions collectives, des interprétations de droit de certains tribunaux comme tels. Étant donné l'absence du rapport de force comme tel, c'est difficile d'aller passer par-dessus ces questions-là. Quant à savoir la question de l'article 45, je demanderais à M. Brisebois, là, de vous répondre plus spécifiquement relativement à ce point-là.

#### M. Brisebois (Jacques): Bon, ce que...

# Le Président (M. Rioux): M. Brisebois.

M. Brisebois (Jacques): M. le Président, ce qu'on prétend, c'est que... finalement, comment ça se fait qu'on se retrouve avec ces clauses-là dans nos conventions collectives? Et on convient que c'est un problème, là. Demain matin, on fait des modifications, et ces clauses-là existent toujours. On va devoir les négocier pour les défaire. O.K.? Sauf que le fait d'assimiler par les tribunaux administratifs la notion de sous-traitance à celle de concession partielle d'entreprise qui va à l'encontre des enseignements, là, de la Cour suprême, ce qu'on répète toujours - l'arrêt Bibeau, hein... on ne les retrouverait pas, ces clauses de conventions collectives là. Et le problème est là, dans le fond. C'est l'interprétation des tribunaux administratifs qu'on essaie d'éclaireir actuellement pour faire en sorte qu'on n'assimile pas la notion de sous-traitance à celle de concession partielle d'entreprise.

On cherche une solution à ça. Nous, on pensait que c'était par une précision dans l'article 45 qui nous permettait d'arriver à la conclusion. Mais on est tout à fait conscients, M. le ministre, que les clauses existent, hein? Et les clauses ont existé pour essayer d'introduire une certaine souplesse, pour au moins qu'on puisse s'entendre, dans certaines occasions, avec les syndicats pour aller vers de la sous-traitance. Mais on est toujours devant la possibilité d'une requête de la part des syndicats, là.

Le Président (M. Rioux): Merci. M. le ministre.

M. Rochon (Charlesbourg): Disons, la possibilité d'une requête pour l'application...

M. Brisebois (Jacques): Exactement.

M. Rochon (Charlesbourg): ...ça va. Mais c'est ça, ce que je ne comprends pas: même si 45 ne s'appliquait pas, votre convention est toujours là.

M. Brisebois (Jacques): Ça, on en convient, là.

M. Rochon (Charlesbourg): Bon.

M. Brisebois (Jacques): C'est sûr qu'on ne peut pas se soustraire à nos obligations. Il y a des conventions collectives qui sont signées. Ce qu'on vous explique, c'est que ces clauses-là — puis il n'y en a pas dans toutes les conventions, il y en a dans un grand nombre, c'est vrai, mais il n'y en a pas dans toutes les conventions — au moins, ça protégerait celles-là. Et c'est sûr que, pour les autres, ça veut dire qu'il va falloir faire un effort immense, hein, pour essayer de convaincre, par négociation effectivement, de faire disparaître un certain nombre de ces clauses-là. C'est pas simple, on en convient.

M. Rochon (Charlesbourg): Non, c'est pas simple, mais... C'est drôle, mais je suis porté... Il y a quelque chose que je ne dois pas comprendre, là, parce que je suis porté à croire que, 45 étant là, ça devrait même vous donner plus de pouvoirs de négociation pour modifier ou pour enlever vos clauses en disant aux travailleurs: Vous avez déjà la protection par le Code; vous n'avez pas besoin d'avoir quelque chose en plus dans votre convention. Le Code est là; il a été modifié, il a été mis à jour à ce sujet, et 45 donne la protection de l'accréditation de la convention. Alors, qu'est-ce qu'il y a... Y a pas besoin de plus d'avoir de clauses. S'il n'y a pas 45, là, les syndicats peuvent demander encore bien plus de protection dans la convention parce que la loi n'est pas là pour les protéger. Alors, ça risquerait, il me semble, de vous mettre dans une situation encore plus difficile pour assouplir votre situation par rapport à ce qu'elle est présentement dans la convention.

#### Le Président (M. Rioux): M. Brisebois.

M. Brisebois (Jacques): Oui, M. le Président. Je vous rappelle, M. le ministre, que 45 a été introduit dans la situation où les entreprises vendaient l'entreprise pour faire disparaître une accréditation ou cédait une partie de l'entreprise pour faire disparaître une accréditation. On n'est pas du tout dans cet ordre-là par rapport aux municipalités, là. C'est pas du tout la situation devant laquelle on se retrouve. Et, s'il fallait... d'ailleurs, nous, on est tout à fait à l'aise en le disant, s'il y avait une municipalité qui faisait ça pour faire disparaître une accréditation nommément, bien, on aura le fardeau de la preuve puis ce sera notre problème. Mais les services offerts par une municipalité, ils sont pérennes. Ils ne disparaîtront pas. Je veux dire, on n'a pas le choix, le banc de neige, il est là pour... Ça va

demeurer un service municipal, hein? C'est pas parce qu'on le donne en sous-traitance... C'est pas une concession d'entreprise. Nous, ce qu'on dit: C'est l'assimilation par les tribunaux administratifs de ces deux notions-là qui pose problème.

### Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup.

M. Rochon (Charlesbourg): ...là-dessus, puis je vais laisser la chance à d'autres pour revenir sur les autres points. Bon. On va regarder la situation. Je reconnais le problème, moi aussi. Je ne suis pas sûr que la solution que vous demandez, je ne suis pas encore convaincu que c'est ça, là. Il faudra peut-être remonter assez en amont pour comprendre comment ça se fait qu'il y a, d'après ce qu'on me dit, là, dans l'ensemble du monde municipal, des conventions collectives des municipalités, comparé à n'importe quel secteur d'entreprises au sens large, beaucoup plus de conventions... de clauses qui limitent la sous-traitance que dans n'importe quel autre secteur.

Alors, peut-être, en mettant le doigt sur ce qui a amené une plus grande prolifération de ces clauses-là, on serait peut-être sur une cause en amont pour dire qu'est-ce qu'il faut changer. Vous attribuez ça, un peu, en partie, au rapport de force qui n'est pas équilibré. Mais ça ne m'apparaît pas évident que c'est en jouant sur 45 puis le Code du travail que c'est ça qui va améliorer... On connaît le même problème, c'est sur la...

M. Brisebois (Jacques): La façon de le régler. Ha, ha, ha!

M. Rochon (Charlesbourg): On est d'accord pour chercher une solution. On n'a peut-être pas identifié la même, par exemple.

#### Le Président (M. Rioux): Très bien.

M. Rochon (Charlesbourg): L'autre seul autre point, pour ce que vous dites, de ne pas assimiler les contrats que vous faites, les contrats de services, ce que vous appelez des contrats de services, avec de la soustraitance, ça, je pense qu'on est un peu obligé d'attendre maintenant que c'est rendu en Cour suprême. L'égiférer quand il y a quelque chose en Cour suprême, on peut être obligé de refaire puis de redéfaire une couple de fois. On est un peu coincé pour attendre le jugement et voir, selon la nature du jugement, qu'est-ce qu'on peut faire à ce sujet-là après.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Merci. M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Messieurs, bonjour, bienvenue, encore une fois, à la commission. Ma question est dans le même sens. Ça me fascine parce que, dans votre mémoire, à la page 9 et 10, vous nous dites: «N'eût été de l'interprétation et de l'application actuelles de l'article 45 par les tribunaux du travail, de telles dispositions — ça, c'est-à-dire les clauses de non-sous-traitance dans les conventions collectives, alors — de telles dispositions n'apparaîtraient pas dans le texte des conventions collectives des travailleurs municipaux.»

Comprenez-moi bien, je suis très favorable à ce que la sous-traitance soit spécifiée pour être retirée de l'article 45. Personnellement, je pense que ça serait ramener l'article 45 à son but original et de permettre la sous-traitance. Mais je dois admettre que j'ai de la difficulté avec deux choses dans ces commentaires-là, celui-là, ça ne m'apparaît pas évident — je poursuis un peu dans le même sens que le ministre, là — ça ne m'apparaît pas évident que vous étiez obligés de donner des clauses de non-sous-traitance tout simplement parce que l'article 45 existait.

• (20 h 30) •

La deuxième chose, là, où j'ai un petit peu de difficultés avec votre recommandation, puis, encore une fois, je suis favorable à votre recommandation de principe, sauf que, quand vous voulez limiter la permission de la sous-traitance aux municipalités seulement, je dois admettre que j'ai un peu de misère avec ce concept-là. Parce que la sous-traitance, elle est permise ou elle n'est pas permise, elle est bonne ou elle n'est pas bonne, tu sais, que ce soit une entreprise ou une municipalité, si on parle d'une sous-traitance juste, pas une qui est là pour se débarrasser du syndicat. J'ai beaucoup de misère avec... de dire: Bien, pour nous autres, ce serait correct; pour les autres, bien, laissez-les comme ça. Comment vous réagissez à mes deux commentaires?

Le Président (M. Rioux): M. Gagnon ou M. Brisebois?

M. Gagnon (Bernard): Bien, tout simplement pour mentionner que globalement, bien sûr, on représente les municipalités du Québec. Alors, ça a été cette modification-là touchant le milieu municipal, bien sûr. Quant aux autres, bien sûr il y en a qui ont le pouvoir de légiférer, d'autres ont le pouvoir de faire un lockout comme tel, ce qui établit un rapport de force comme tel.

Je veux ajouter aussi, c'est que, plus qu'une négociation, il y a des interprétations qui sont données par des tribunaux du travail comme tels qui assimilent sous-traitance à concession partielle d'entreprise comme telle, nonobstant ce qu'on a pu voir déjà comme jugement même de la Cour suprême. Je comprends qu'il y en a d'autres, causes qui vont être entendues bientôt, mais il y a plus qu'une situation de négociation, il y a une apparence de droit qui se retrouve également dans les décisions qui sont encore rendues. Et même si on dit globalement que sous-traitance n'est pas concession partielle d'entreprise, les tribunaux de première instance au niveau du travail semblent dire le contraire, et ça se retrouve carrément dans des éléments de discussion, de négociation, étant donné l'absence du contrepoids comme tel et du pouvoir de négocier par certains éléments, se retrouve à l'intérieur de conventions collectives. Peut-être en ajout là-dessus, monsieur.

M. Brisebois (Jacques): Bien, c'est sûr que... la nature du service, là, je pense que ça... la pérennité du service pour les municipalités, ça se compare pas dans l'entreprise privée.

L'autre chose, sur la question des clauses, je ne vous dis pas qu'il n'y a pas eu une certaine imprudence, certains parleraient de la turpitude, ha, ha, ha! des municipalités, bon, on peut peut-être en convenir, sauf qu'on revient toujours à la connaissance d'un état de droit, c'est ça, ça changeait pas grand-chose. On n'a peut-être pas vu toutes, toutes les implications qu'il y avait derrière, on peut peut-être convenir de ça aujourd'hui. Mais on est parti d'une situation où on traitait la concession d'entreprise et la sous-traitance, on l'interprétait... on l'assimilait au niveau des tribunaux administratifs. C'est comme ça que finalement on a introduit ces clauses-là, un petit peu en se disant: Bon, si on est capable au moins de s'entendre, on ne sera pas devant une requête, là. C'est plus, je pense, dans ce sens-là. Mais on n'est pas plus à l'aise que, je pense... on convient que ça nous pose problème, hein.

M. Tranchemontagne: D'accord.

Le Président (M. Rioux): M. le député.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Il y a un item sur lequel je ne vous ai pas entendus puis peut-être j'ai mal compris. Vous allez faire face à des fusions municipales demain ou après-demain. Et, dans le projet que le ministre nous propose, la CRT a de nombreux pouvoirs. Vous soulevez, par exemple, votre inquiétude au niveau du droit d'appel, puis on en reparlera tantôt, là. Mais, pour le moment, aussi le commissaire, je pense, à la CRT peut, dans le cas d'une fusion ou de fusions au pluriel, décider: Ce sera tel ou tel syndicat qui sera reconnu ou accréditation qui sera acceptée, et avec... sans droit d'appel. Comment vous réagissez à cet état de fait, cette proposition?

M. Brisehois (Jacques): Nous, ce qu'on réclame, c'est le droit d'appel. Donc, c'est clair que c'est ça, notre position, puis je ne pense pas que j'aie besoin d'élaborer davantage, c'est écrit textuellement dans notre mémoire. Nous, on pense que c'était une disposition intéressante. Le fait de l'enlever, ça va faire en sorte qu'on va aller vers les tribunaux civils, et ça, c'est plus lourd.

Le Président (M. Rioux): Merci. Alors, je vais aller du côté de M. le député de La Peltrie et je vais retourner vers vous après, monsieur.

M. Côté (La Peltrie): Merci, M. le Président. Bon, vous mentionnez dans votre rapport que l'article 45, bien sûr, constitue un frein qui est très important à la sous-traitance. Il y a une étude, qui provient de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec, qui suggère que le frein, lui, il repose davantage sur les conventions collectives. Vous l'avez abordé un peu tout à l'heure. Ils mentionnent également que... ils soulignent qu'au Québec, en ce moment, le temps est au beau fixe en matière de relations de travail puis que l'équilibre délicat du Code doit être maintenu. Alors, j'aimerais vous entendre sur ce genre de position qui est de la part de l'Ordre des conseillers en ressources humaines par rapport à votre position à vous.

Le Président (M. Rioux): M. Gagnon.

M. Gagnon (Bernard): Ils ont également, si je ne m'abuse, indiqué aussi que la sous-traitance créait énormément de nouveaux emplois aussi, je pense, comme tels. C'est un élément qui est à considérer. Et c'est la souplesse que l'on demande, comme tel, de ne pas assimiler la sous-traitance à une concession partielle de travail pour donner la juste mesure, sans enlever la possibilité de l'accréditation, la juste mesure et le libre marché comme tel.

Vous savez, ce qui est liminaire à tout ça aussi, c'est le fait de rendre des services à des citoyens, globalement, de la meilleure façon possible, au meilleur coût possible aussi. Et, si, dans un tel contexte, on s'entend pour dire que la sous-traitance ne doit pas être assimilée à une concession d'entreprise et si on s'entend pour dire, comme le rapport auquel vous faites référence, qu'elle créait beaucoup d'emplois également, si on pense également qu'on doit rendre le meilleur service au meilleur coût possible, ça serait d'aller dans le sens de ce qui est demandé par l'Union aujourd'hui.

M. Côté (La Peltrie): Une deuxième question, M. le Président. Vous dites, dans votre rapport, à la page 16, dans vos conclusions, que «les municipalités devront offrir à leurs citoyens des services mieux adaptés, concurrentiels et à un coût que les contribuables peuvent se permettre tout en conservant leur compétitivité avec les autres provinces». Moi, j'aimerais que vous m'expliquiez davantage c'est quelles relations la compétitivité d'une municipalité, ici, au Québec, par rapport avec les autres provinces. J'aimerais avoir plus d'explication sur cet aspect-là.

M. Gagnon (Bernard): Oui. Peut-être que Mme Laliberté pourra apporter un commentaire.

Le Président (M. Rioux): Mme Laliberté.

Mme Laliberté (Aline): Bien, dans le fond, ce que, nous, nous disons, c'est que, dans un monde... Parce que, quand on a eu nos orientations sur le Code du travail renouvelé, on s'adaptait vers la mondialisation et vers un Code du travail qui répondait à la compétitivité. Alors, c'est dans ce sens-là où est-ce qu'on a dit: Bon, bien, nos contribuables doivent quand même pouvoir se comparer facilement avec les contribuables des autres municipalités. Et, nous, on a des contraintes avec notre Code du travail au niveau de la province de Québec.

M. Côté (La Peltrie): Les autres municipalités à l'extérieur du Québec, c'est dans ce sens-là que vous voulez...

Mme Laliberté (Aline): Oui.

M. Côté (La Peltrie): Merci.

Le Président (M. Rioux): Je vois le député de Hull qui a demandé la parole. Pour lui donner la parole, ça prend l'accord des membres de la commission.

Une voix: Oui.

Une voix: Ouf! oui.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Alors, dans une belle unanimité, M. le député de Hull, vous avez la parole.

M. Côté (La Peltrie): Pas avec le sourire comme il a là.

Une voix: Il ne faut pas qu'il prenne 20 minutes, on se comprend, là.

Une voix: On est tellement honorés de sa venue.

M. Cholette: Ah! bien, ça me fait plaisir d'être là. Bien, merci de votre gentillesse. Je vais tenter d'être bref et surtout courtois. Merci, M. le Président. Chers collègues. M. Gagnon, M. Brisebois, Mme Laliberté, bonjour, sûrement rebienvenue à ces nombreuses commissions parlementaires. C'est le début du printemps pour vous, on va vous voir souvent dans les prochaines semaines, notamment sur le projet de loi n° 29. J'ai bien hâte de vous entendre sur ce projet de loi là. Mais, aujourd'hui, je vous dirais que vous êtes en train presque de faire les revendications traditionnelles de l'UMQ. Ça fait combien de temps que vous revendiquez des modifications à l'article 45 du Code du travail?

M. Gagnon (Bernard): Oui, bien, aussi loin qu'on a pu monter... M. le Président, on parle d'une dizaine d'années certainement là, on a remonté jusqu'à M. Cherry, je crois, Norm Cherry.

• (20 h 40) •

M. Cholette: Alors, une dizaine d'années. D'ailleurs, je lisais, M. le Président, dans la revue *Urba*, dans votre dernière revue, que justement vous étiez en commission parlementaire le 1er mars puis vous réclamiez à ce moment-là encore des modifications au Code du travail, puis, malheureusement, ça n'a pas semblé tomber dans une oreille très attentive. Et on se ramasse maintenant, le 28... le 29 mai, et vous faites les mêmes demandes.

Mais je vais vous poser... avant d'aborder peutêtre la question de façon plus générale, j'aimerais ça vous poser une question bien terre-à-terre. Pour avoir oeuvré, comme vous le savez, dans le domaine municipal pendant six ans, je constate à quel point cette revendication-là, modifier le Code du travail, combien elle est mal comprise, combien elle est nébuleuse, de par les questions du ministre, qui dit: Oui, mais comment ça se fait, même si je change ça, vous êtes pris avec des conventions? J'aimerais ça que vous nous expliquiez ça, là, bien, bien concrètement. Je vais vous donner un petit exemple, on pourrait faire ça ensemble.

Vous avez une municipalité qui n'est pas aux prises avec une convention collective qui a des dispositions, comme le ministre l'expliquait, à savoir que c'est impossible de faire de la sous-traitance, de par la convention collective. On va prendre une convention qui n'a pas cette mention-là, ça va? et qui a des cols bleus qui font du déneigement, déneigent les trottoirs de la ville puis font du déneigement des routes. Est-ce que ce que vous réclamez, c'est le fait qu'une bonne journée la ville puisse dire: Nous, là, le déneigement des trottoirs, on voudrait donner ça à un sous-traitant tout en

gardant nos employés pour les affecter à autre chose? Est-ce que c'est ça que vous souhaitez ou c'est autre chose? Expliquez-nous ça concrètement.

M. Gagnon (Bernard): C'est exactement ça.

Le Président (M. Rioux): M. Gagnon.

M. Gagnon (Bernard): C'est exactement ça.

M. Cholette: Alors, ce que vous nous revendiquez...

M. Gagnon (Bernard): Sans attaquer...

M. Cholette: ...ce que vous revendiquez...

Le Président (M. Rioux): On va le laisser parler.

M. Gagnon (Bernard): Sans changer l'accréditation ou la convention collective telle qu'elle existe.

M. Cholette: Et ce que vous revendiquez donc, c'est pas d'être capables de mettre du monde à pied...

M. Gagnon (Bernard): Non.

M. Cholette: ...c'est pas d'être capables de couper des jobs, c'est pas d'être capables de couper des conditions de travail, mais c'est d'être capables d'avoir recours au secteur privé pour donner une partie de l'ouvrage qui était consenti à des employés municipaux auparavant tout en conservant ces employés pour faire d'autres tâches.

M. Gagnon (Bernard): C'est exact.

M. Cholette: Je résume bien?

M. Gagnon (Bernard): Oui.

Le Président (M. Rioux): C'est vraiment votre position, ça?

M. Brisebois (Jacques): M. le Président...

Le Président (M. Rioux): Oui, M. Brisebois.

M. Brisebois (Jacques): ...pour vous traduire... Moi, je pense qu'on recherche, dans le fond, les mêmes choses. Dans les relations de travail, il y a une question... c'est l'équilibre qu'il faut rechercher. On ne peut pas avoir juste des droits, il y a des responsabilités. Bon. Et c'est vrai pour l'employeur comme c'est vrai pour les travailleurs. Et un Code du travail, ça doit transmettre cet équilibre-là. Et c'est pas facile à atteindre, on en convient. Il y a d'autres sujets qu'on va traiter tantôt, mais il faut que le rapport... cet équilibre-là, il va se traduire par un rapport de force, on n'a pas le choix. Il faut que les éléments... c'en est un, la question de la sous-traitance, c'est un élément qui permet d'atteindre l'équilibre. Je ne vous dis pas que notre revendication, c'est la meilleure façon de régler le

problème. Ce qu'on dit: Il y a un problème et il faut trouver quelque chose de très pratique qui va faire en sorte qu'on va le régler, le problème.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Hull.

M. Cholette: Oui, merci, M. le Président. Et ce que je peux saisir également de ce dossier-là, l'article 45, c'est que, entre l'esprit du législateur initialement, les mots contenus dans le Code et l'interprétation des tribunaux, il y a un monde de différences qui a fait en sorte que peut-être on est tombé dans un océan qu'on ne souhaitait pas nager là-dedans puis qu'on se ramasse avec ça. Et le monde municipal est un peu pris, je vais peser mes mots, en otage, un peu pris les deux mains dans le dos pour négocier. Pourquoi? Moi, je ne suis pas bien vieux, mais, si je me rappelle, la loi nº 102, hein, les villes les deux mains dans le dos. On se rappelle l'arbitrage, pompiers, police, on n'a pas grand choix. La loi nº 124, tout le monde garde leur job, hein, dans les fusions; on ne vous donne pas grand choix là-dedans. Vous n'avez pas le droit de lockout, les employés ont le droit de grève. Et puis, là, on vous dit, en plus: Quand vous allez négocier, vous ne pouvez pas dire que vous allez aller à l'extérieur parce que vous avez une garantie, au niveau syndical, qu'il n'y aura pas de sous-traitance. Ça fait que c'est à peu près comme ça qu'on vous envoie sur le plancher de danse de la négociation des conventions collectives, sauf que la musique joue seulement pour un côté, si je comprends bien.

# Le Président (M. Rioux): M. Gagnon.

M. Gagnon (Bernard): C'est une interprétation qui est celle que l'on vit actuellement, bien sûr, qui est régulièrement vue, y compris chez nous, comme telle, et c'est un élément qui est important à souligner. C'est pas la première fois qu'on dit ces choses-là. Je pense qu'on l'a dit et répété à de nombreuses occasions. M. le ministre parlait de 20 fois sur le métier il faut remettre l'ouvrage. Bon, c'est plutôt 100 fois sur le métier dans notre cas qu'on a fait.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Gagnon (Bernard): ...comme tel, et c'est vrai qu'on se retrouve dans une situation à cet égard-là. Il faut comprendre que l'utilisation dont on veut faire au niveau de la sous-traitance en est une qui va chercher, dans le respect de l'accréditation et des conventions collectives, la possibilité de rendre des services comme tels au meilleur coût possible, sans déranger ce qui existe là. Et ça, c'est un objectif. Maintenant, est-ce qu'on a la capacité? Est-ce qu'on a les moyens? Est-ce qu'on a le «leverage», effectivement, pour arriver là? Il y a des interprétations de tribunaux qui vont dans le sens de dire que la sous-traitance, c'est une concession partielle d'entreprise. Et même si on dit effectivement que ça ne l'est pas dans le texte, c'est interprété comme tel. Bien sûr, il y a des décisions qui s'en viennent au niveau de la Cour suprême, mais on a à vivre ca, nous, au quotidien, à chaque jour, à chaque semaine, à chaque mois, et les échéanciers sont là et sont rencontrés régulièrement.

Le Président (M. Rioux): Merci. M. le ministre. Je vais revenir à l'opposition un peu plus tard. M. le ministre.

M. Rochon (Charlesbourg): On a combien de temps encore?

Le Président (M. Rioux): Six minutes.

M. Rochon (Charlesbourg): O.K. On pourrait parler encore longtemps de 45, mais, comme le temps s'écoule, je voudrais quand même dire un petit mot sur la question du lockout. Et là aussi, pour comprendre... je vous avoue que là aussi j'ai un peu une difficulté de voir la logique. Est-ce que c'est une bonne compréhension de dire que le pouvoir de lockout et le pouvoir de grève se contrebalancent dans le domaine des entreprises privées? Si le rapport de force va jusque-là, c'est un rapport de force strictement économique où les gens vont en grève, où l'employeur ferme ses portes, puis il s'agit de tenir le coup et d'avoir un rapport de force qui amène... qui force à une entente, qui aide à en arriver à une entente.

Si on se transpose dans le domaine d'une administration publique, une municipalité, c'est pas le même genre de rapport de force en partant, parce que, là, l'employeur est là pour assurer des services à l'ensemble de la collectivité, et son rapport avec les employés met en cause la population, en fait, de la façon dont on gère ça, ce qui n'est pas le cas pour l'entreprise privée, sauf peut-être certaines exceptions de types de services d'entreprises privées.

Si les municipalités avaient le droit de lockout, comment ça pourrait vraiment les aider? Parce qu'ils diraient à leurs employés: On ferme les portes, mais, comme il faut assurer les services essentiels, on vous garde à peu près tous au travail, parce qu'il faut assurer les services essentiels, ou en très grande proportion. Et, de toute façon, il y a une commission des services essentiels qui va intervenir s'il n'y avait pas une entente pour assurer les services essentiels. Quand la Commission des services essentiels intervient dans le cas d'un syndicat qui ferait la grève, c'est une forte restriction à la grève, au droit de grève. Le droit reste là, mais cette loi-là qui a créé la Commission des services essentiels oblige le syndicat à fournir la liste et à démontrer, à satisfaire la Commission des services essentiels qu'il garde assez de travailleurs sur place, des travailleurs et des travailleuses, pour assurer les services essentiels.

Si c'était à la suite d'un lockout, d'une fermeture d'usine, je ne peux pas voir comment le syndicat accepterait tellement de fournir une liste, ils viennent de se faire mettre dehors. Comment ça se fait qu'il aurait à fournir une liste? Il faudrait que la liste soit faite par le patron si c'est pas eux qui la fournissent dans ce cas-là. Si c'est le patron qui fournit la liste, comment le syndicat va collaborer à donner ces services? Si la Commission des services essentiels n'est pas d'accord avec le niveau de service que la municipalité accorde, elle interviendrait de toute façon à ce moment-là pour fixer le niveau plus haut, et on aboutirait à peu près à la même situation. Voulant établir un rapport de force en disant aux gens: On ferme la porte, mais on vous garde

en grande proportion là, il me semble qu'on n'atteindrait pas l'objectif que vous visez. Autant le lockout est conçu comme contrepoids du rapport de la grève dans l'entreprise privée, le pouvoir de grève est déjà énormément restreint à cause des services publics qu'on doit assurer, on serait obligé de restreindre autant le lockout si on le mettait là puis on manquerait notre but, me semble-t-il.

# Le Président (M. Rioux): Alors, messieurs?

M. Gagnon (Bernard): Oui, bien peut-être juste pour ajouter un peu à l'information de base, il faut dire aussi, si ma compréhension est bonne, que, sur la question des services essentiels, s'il n'y a pas entente, c'est la liste qui a été déposée par le syndicat qui va prévaloir. Et, dans ce contexte-là, bien sûr, on peut s'imaginer... puis on peut donner des exemples de situations où effectivement on peut avoir, dans un tel contexte, un déséquilibre en partant, clairement, par cette seule possibilité-là comme telle.

• (20 h 50) •

Bien sûr, ce que vous avez décrit représente une situation, mais qui est la situation actuelle au niveau syndical. Si nous avions une possibilité de contrepoids, la possibilité du contrepoids ou de la balance n'est pas une obligation de s'en servir, mais est une indication qu'il y a cette possibilité-là dans les cartons, de la même façon qu'on sait qu'il peut y avoir la possibilité, au niveau syndical, la possibilité de la grève. Ça nous amène tout de go à une franchise, une transparence différente s'il y a équilibre dans certains de ces niveauxlà, ça nous amène à être plus responsables, plus sages, plus directs, puis ça nous amène à une négociation plus entraînante, comme telle, et ça ne nous amène pas sur le sentier des pressions régulières, immédiates. Et donc, il faut le rappeler, le premier groupe qui est touché, ce sont les citoyens comme tels, et ça, c'est à chaque fois. Et c'est probablement la dernière des choses qu'on devrait utiliser. C'est ce qu'on vous demande aujourd'hui. Mais, en l'absence, ça nous enlève la possibilité de véritablement négocier dans le sens de l'intérêt de l'ensemble de la collectivité.

Le Président (M. Rioux): Merci. M. le député de Hull, vous vouliez terminer?

M. Cholette: Oui, très rapidement. Bon. Pour revenir donc sur le Code du travail, on s'est bien entendu sur... en fait, le principe que vous cherchez. Je voudrais simplement vous ramener au rapport Bédard, avril 1999, un rapport commandé par le gouvernement actuel, qui nous a coûté, je ne sais pas, moi, 1 million, 1,5 million, recommandation 104, je veux savoir si vous êtes d'accord avec ça: «La Commission — la commission Bédard, donc — recommande que le Code du travail soit amendé préalablement à tout changement aux structures municipales pour que les articles 45 et 46 ne s'appliquent pas aux cas de sous-traitance quand il s'agit d'une simple concession de travail.» J'imagine que vous êtes d'accord avec ca.

M. Gagnon (Bernard): Bien oui, c'est le sens même de nos représentations.

- M. Cholette: Et l'objectif de Bédard était particulièrement de mettre l'emphase sur le fait qu'il faut que ça se fasse avant tout changement aux structures municipales. Le sens de Bédard.
- M. Gagnon (Bernard): Oui. Et ce que je vous dis tout simplement, c'est: Pour nous, c'est clair que l'article 45 ne doit pas représenter la sous-traitance comme étant une concession d'entreprise. Ça, c'est clair.

M. Cholette: Merci.

Le Président (M. Rioux): Merci. M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Oui, merci. J'aimerais revenir à la discussion sur le lockout, parce que, dans le fond, personnellement, je pense que vous avez raison. La contrepartie au droit de grève, c'est le droit de lockout. Je comprends, M. le ministre, que le droit va être limité, puisqu'il y a une question de services essentiels, mais c'est vrai aussi dans le cas de la grève et, à ce moment-là, à mon point de vue, ça vous permettrait... Moi, j'ai toujours fait la comparaison que... j'avais l'impression que les municipalités, quand elles négociaient avec leurs syndicats, qu'elles étaient comme un boxeur qui aurait les deux mains attachées dans le dos, puis: Frappe-moi, tu sais, puis je n'ai pas de moyen de réagir à part que de me sauver ou d'essayer de me sauver, en tout cas.

Alors, est-ce que, d'après votre expérience, votre vécu, puisque vous êtes dans ce domaine-là depuis très longtemps, c'est possible quand même... Même en considérant le fait que vous allez devoir donner des services essentiels, que ce soit une grève ou que ce soit un lockout, c'est quand même une espèce d'épée de Damoclès, ou un argument, ou un outil qu'on mettrait dans vos mains pour essayer d'aller négocier de meilleurs contrats de travail, puis, dans le fond, ultimement, c'est pour le bienfait de la population du Québec qui... si vous avez des coûts moindres, vous allez charger moins de taxes. Vous n'êtes pas là pour faire des profits, vous êtes juste là pour rendre un service.

#### Le Président (M. Rioux): M. Gagnon.

M. Gagnon (Bernard): Écoutez, globalement, c'est comme toute la question de l'autorité. La pire des choses qu'on doit faire un jour, c'est finalement de se servir de son autorité. Et je pense qu'on doit cependant avoir tous les outils pour faire en sorte de s'assurer qu'on n'ait pas à utiliser ces éléments-là comme tels, donc amener l'ensemble des parties à comprendre que les forces sont à égale force, et on a intérêt à s'asseoir, à se parler, à se comprendre, à négocier et à arriver à des résultats qui vont faire en sorte d'assurer que le service aux citoyens soit maintenu au meilleur coût possible.

## M. Brisebois (Jacques): Dans le fond...

Le Président (M. Rioux): M. Brisebois, vous avez à peu près une demi-minute.

- M. Brisebois (Jacques): Bon, M. le Président. Donc, c'est ce qu'on dit, le balancier est un petit peu d'un côté. Est-ce qu'il n'y a pas moyen encore, on cherche toujours le même équilibre de le ramener un petit peu vers le centre? C'est un peu ce qu'on souhaiterait.
- Le Président (M. Rioux): Mais vous n'avez jamais entrevu la possibilité qu'un jour, par exemple, en cas de lockout, l'État intervienne pour mettre fin à votre lockout ou encore vous mettre en tutelle? Vous avez sûrement envisagé ça aussi. Et ça serait la conséquence.
- M. Brisebois (Jacques): Ha, ha, ha! Nous sommes une créature...

Des voix: ...

Le Président (M. Rioux): Alors, M. Gagnon...

Une voix: Vous êtes seuls, c'est la mort.

Le Président (M. Rioux): ...M. Brisebois et Mme Laliberté, on vous remercie beaucoup de votre participation une autre fois.

# M. Gagnon (Bernard): Merci.

Le Président (M. Rioux): On a dit que vous étiez tenaces, mais c'est tout en votre honneur. Merci.

La Centrale des syndicats du Québec. Alors, bonsoir, Mme Richard, bienvenue. Vous nous présentez vos collègues?

# Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Mme Richard (Monique): Oui. Alors, bonsoir, tout le monde. À ma droite, Mme Louise Chabot, vice-présidente de la Centrale, et, à ma gauche, M. Serge Rochon, cadre à la Centrale, responsable des dossiers de relations de travail.

Le Président (M. Rioux): Vous avez oublié l'Alliance.

Mme Richard (Monique): Pardon?

Le Président (M. Rioux): Vous avez oublié l'Alliance.

Mme Richard (Monique): Vous êtes là, monsieur... Ha, ha, ha!

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Richard (Monique): Vous l'avez cherché.

Le Président (M. Rioux): Elle est pas mal, elle est pas mal, je vous l'avoue. Ha, ha, ha!

Mme Richard (Monique): Elle est pas pire, hein!

Le Président (M. Rioux): Alors, Mme la Présidente, vous avez 20 minutes pour nous présenter votre mémoire, et ensuite on engagera ensemble la conversation.

Mme Richard (Monique): Alors, merci. Nous sommes dans le dernier droit d'un long processus de discussion autour de modifications au Code du travail, un Code du travail qui nous régit depuis plus de 25 ans maintenant, qui souhaitait... en tout cas, pour notre part, une réforme afin de le moderniser, de tenir compte des nouvelles réalités du milieu du travail. On y a mis beaucoup de temps, beaucoup d'énergie. On est dans le dernier droit. On trouve assez difficile de se retrouver aussi rapidement, en soirée, dans une séquence comme celle que vous proposez, mais disons qu'on va s'adapter à tout ça parce que, aussi, on veut qu'il y ait des résultats à toutes ces discussions.

Durant la dernière période, on vous avait fait parvenir un mémoire qu'on n'a pas pu présenter parce qu'à ce moment-là l'Assemblée nationale avait été rappelée. Alors, vous l'avez en main de toute façon et vous avez dû recevoir aujourd'hui un document de mise à jour qui amène 17 recommandations. Mais je trouve important de préciser qu'on ne traitera pas des 17 recommandations, on va tenter d'aller à l'essentiel sur ce qui, à notre avis, doit être modifié dans le projet de loi n° 31.

Le Code du travail, la réforme qui nous a été proposée, pour notre part, on l'a voulue un exercice de modernisation du Code du travail et on a voulu aussi qu'il devienne un outil qui tienne compte de l'évolution du monde du travail. Notre première réaction bien sûr à ce que vous proposez, c'est qu'il ne modernise pas suffisamment le Code, qu'il ne tient pas assez... ne prend pas assez en compte l'évolution du monde du travail, et je pense particulièrement à la définition d'«entrepreneur dépendant». Ce qu'on aurait voulu, c'est qu'on puisse, par le biais d'une définition élargie de «salarié», être en mesure de couvrir la réalité des entrepreneurs dépendants.

#### (21 heures)

D'ailleurs, les jeunes de la FEUQ vous ont fait part aussi d'un certain nombre de remarques à cet égard. Pour nous, on est très sensibles à ce questionnement-là parce qu'on a syndiqué chez nous des responsables de garde en milieu familial, par exemple, qui sont des femmes qui assument des services dans leur maison, en milieu familial, ca le dit bien, et qu'elles doivent répondre à des normes, à des règles, à bien des règlements qui sont posés par les centres de la petite enfance. Elles dépendent d'ailleurs des centres de la petite enfance. Elles n'ont aucun... pratiquement pas de pouvoir sur la façon d'organiser leur travail, puisqu'il y a des règles très strictes. Même, ces femmes-là ne peuvent pas non plus demander un financement accru aux parents, ce sont des règles qui sont déterminées. Elles n'ont pas accès à des congés fériés. Ce sont des femmes donc qui sont dépendantes de réglementations, de normes auxquelles... à l'intérieur desquelles elles n'ont aucune flexibilité. Et nous, on aurait voulu que par le biais d'une définition d'entrepreneur dépendant», on puisse les couvrir et faire en sorte qu'elles aient accès à la notion de salarié. Est-ce qu'on est plus salarié que ce que je viens de vous présenter comme définition, puisque, comme je le disais, elles n'ont à peu près aucun pouvoir pour modifier leurs conditions de travail, elles sont dépendantes d'une réglementation et d'une législation? Alors, je pense qu'il y a là un bout de chemin à faire. Quand on dit qu'on insiste sur l'essentiel, pour nous, ce volet-là est très important. Dans des modifications à apporter, on sait que les choses doivent se faire rapidement, alors on va essayer de vous donner tous les beaux petits textes bien faits pour que vous ayez juste à transcrire les choses puis on va être bien content des réponses que vous allez nous donner.

Au niveau de la Commission, je vais y revenir un petit peu plus tard. Je vais maintenant laisser la parole à Mme Chabot pour différentes autres recommandations présentes dans le mémoire.

# Le Président (M. Rioux): Mme Chabot.

Mme Chabot (Louise): Bonsoir. Bien, dans l'ordre, ca va être l'ordre plutôt des articles qu'on voit au Code qu'un ordre d'importance ou de priorités. Ca fait que dans le mémoire mis à jour, ce serait à la page 5. Il y a une modification de proposée à l'article 20.01 qui, en fait, permet à la Commission des relations de travail d'être saisie d'un projet de changement de mode d'exploitation d'entreprise qui aurait pour effet de modifier le statut de salarié. On n'est pas contre cette disposition-là, mais on pense que, à notre avis, surtout que vous faites référence de modification du statut de salarié pour entrepreneur non salarié, cette notion-là, d'entrepreneur non salarié, en tout cas, on la retrouve à nulle part, et je pense qu'il y aurait... en tout cas, ça mériterait, finalement, de définir le concept dans l'amendement qui est proposé. Et aussi vous faire part que ce qu'on propose à la commission, c'est le projet de changement de mode d'exploitation de l'entreprise. Ca fait qu'on sait souvent qu'entre le projet de changement annoncé et le changement réel, qu'il peut y avoir une différence. Ca fait qu'on ne voudrait pas par ça que des salariés perdent des recours selon le projet définitif qui pourrait être avancé. Ca fait qu'il y aurait lieu de préciser.

À l'article 25, on est en demande d'accréditation. Il y a un amendement qui est aussi proposé là, à l'article 25, à savoir que c'est l'association accréditée qui doit transmettre à l'employeur une copie de la requête, au même titre qu'elle doit la transmettre à la Commission. Les règles actuelles que l'on connaît, c'est le BCGT, qui sera remplacé par la Commission. Ca nous convient mais, à notre avis, les règles actuelles permettent sans préjudice de régler les situations d'accréditation de façon assez correcte puis ça renverserait le fardeau de la preuve; à notre avis, ça pourrait judiciariser un peu plus lourdement parce que ça serait à partir de la preuve, de la transmission à l'employeur que le processus se déclencherait. Ca fait qu'on préférerait que ça demeure le rôle de la Commission à l'avenir de transmettre à l'employeur la copie de la requête. Puis aussi, ça éviterait ce qu'on connaît, employeurs et nouveaux syndicats dans les conflits que ça peut créer, que l'employeur soit mis au courant des fois avant terme.

L'article 36.1. L'article 36.1 du Code du travail venait régir les conditions d'accréditation, c'est-à-dire

les formules d'adhésion et la contribution de 2 \$. Vous nous proposez, de ce qu'on a vu, des modifications, que ça soit par voie de règlement qu'on traite à l'avenir de ces questions-là. Nous ne sommes pas favorables à cette proposition-là, que ce soit de la réglementation, parce que, à notre avis, le Code du travail prévoit déjà depuis longtemps les règles en la matière, et on sait que c'est la formule d'adhésion qui est la plus importante; le 2 \$ a toujours été symbolique.

On sait que le projet de loi qui a précédé celui qui était devant nous, on s'en rappelle, nous proposait une hausse de ce 2 \$ là à 10 \$, qu'on était tout à fait contre parce que, à notre avis, la liberté d'association syndicale, c'est pas une question mercantile, le 2 \$ était symbolique. Ça fait que, on vous le cachera pas. Qu'on ait pris ça dans le nouveau projet de loi mais qu'on nous propose que ça soit par voie de règlement, bien ça nous inquiète, puis d'autre part on sait qu'une réglementation, c'est plus facile à bouger, ça n'a pas les mêmes règles. Nous, on pense que les droits en matière d'accréditation, qui est la formule d'adhésion, sont clairs dans le Code puis qu'il n'y a pas intérêt à modifier ça par voie de règlement.

Les deux autres, je vais les traiter du même souffle. Ça, c'est les articles 45 et 46 du Code du travail où, à notre avis, dans le projet de loi qui est déposé, c'est un affaiblissement assez certain des règles du jeu dans le Code du travail, qui, je le rappelle... Et vous le savez probablement, le Code du travail est là pour faciliter la syndicalisation, pour assurer aux travailleurs, particulièrement en cas de cession ou de vente d'entreprise, la transmission de leurs droits et de leurs obligations. L'article 45, particulièrement l'article 45.2 dans le projet de loi qui nous est déposé, vient introduire deux règles qui à notre avis viennent enfreindre le caractère public de l'article 45.

Premièrement, vous nous proposez que, dans le cas de 35, la convention collective va ne s'appliquer que durant un an. Après les salariés devront renégocier leurs conditions de travail, puis je pense qu'on ne se fera pas de cachettes, de renégocier des conditions de travail dans les conditions où ils seront placés, ça va être beaucoup plus difficile d'obtenir au moins l'équivalent de ce qu'ils avaient. Ça va être des négociations difficiles et, à notre avis, ça ne sera pas pour les mettre à la hausse, donc on va placer les salariés dans une situation précaire.

Et, d'autre part, il est prévu à 45.2 — et là c'est important — qu'il pourrait y avoir une entente qui permettrait aux parties de déroger à l'application de l'article par entente. Ca fait que là, souvent, ce qui arrive dans ces situations-là, avec les négociations difficiles qu'on connaît, souvent c'est les petits groupes de salariés qui sont plus vulnérables, où on aura nécessairement de la part de l'employeur des pressions pour qu'ils se soustraient, par entente, de ça, moyennant peut-être d'autres conditions de travail ou des menaces de fermeture, etc. À notre avis, ça vient affaiblir de façon certaine la portée de l'article 45 qui, je vous le rappelle, empêche pas de la sous-traitance mais permet, en cas de cession partielle d'entreprise, de transférer les droits et obligations des salariés, c'est-à-dire leur convention collective, leur accréditation. Puis ça, à notre point de vue, c'est intouchable, et je pense qu'il y a des mécanismes de prévus à l'article 46, s'il y a des difficultés. Ça fait que, pour nous, notre revendication à 45 vient qu'on reconnaisse 45.3, c'est une avancée intéressante dans le sens des demandes, les juridictions... les compétences fédérales. Mais, en ce qui concerne 45.1 mais plus particulièrement 45.2, on demande le retrait de l'article.

Au niveau de l'article 46, bien, il y aurait peutêtre une précision là dans notre argumentaire, c'est la lecture que nous en faisons dans 46, quand on dit qu'on a retiré toute référence aux difficultés, à la notion de difficulté, c'est pas... On voit encore, dans 46, que la Commission des relations du travail fait encore référence aux difficultés d'application, mais quand on regarde le paragraphe particulièrement, lorsqu'il y a multitude ou plusieurs unités de négociation, la règle que la Commission des relations du travail... on ne voit pas là qu'il peut agir en prenant d'abord au préalable l'étape qu'il y ait des difficultés. Ca fait que, si la Commission des relations du travail peut fusionner des unités de négociation, peut ordonner des votes, peut modifier des unités, sans qu'il y ait de difficultés comme les règles actuelles le prévoient — puis même la jurisprudence a même énoncé que ça devait être des difficultés insurmontables - bien là, ça nous met devant une situation où le critère de départ est même pas là et, à notre avis, ça vient affaiblir de façon importante les notions du droit à la syndicalisation et de la protection des droits. Ca fait que donc, sur 45 et 46, si je nous résume, nous favorisons le maintien du statut quo.

# • (21 h 10) •

Article 58.2, c'est les votes sur les offres de l'employeur. Le Code du travail, c'est la liberté de négociation aussi. On pense que les mandataires des syndiqués, c'est-à-dire les représentants syndicaux et leur association sont tout à fait... Ça serait une entrave au processus qu'un employeur puisse demander à la Commission qu'un groupe de salariés puisse voter sur les offres patronales. On est tout à fait contre ce projet-là. Je pense que, quand on a fait le Code du travail, on voulait un équilibre entre ces parties. Puis je pense qu'un processus de négociation ne doit souffrir d'aucune entrave. Donc, ça appartient au syndicat de décider dans les règles du jeu à quel moment il déterminera de présenter à ses membres les offres patronales.

Un autre point où on a un petit peu de faiblesse — on s'excuse, on était coincés dans le temps; puis là, j'aime mieux vous le mentionner - c'est au niveau du Conseil des services essentiels. Je vais vous l'expliquer, arrêtez-vous pas trop à notre texte. Si vous ajoutez un pouvoir additionnel au Conseil des services essentiels, à l'article 111.019, c'est-à-dire un pouvoir aux services de pouvoir suspendre un droit de grève, advenant qu'au niveau de la liste des services essentiels le Conseil soumet des recommandations, il pourrait du même souffle suspendre le droit de grève tant qu'il n'y a pas de suite. À notre avis, là, par rapport aux services essentiels puis particulièrement dans le secteur public — puis les règles sont déjà assez rigoureuses — le Conseil des services essentiels, il a déjà un pouvoir d'ordonnance à 111.017. gouvernement peut aussi décréter - c'est là que notre texte était peut-être moins clair - à 111.024, un retour au travail en cas de... dans de multiples situations.

On pense qu'à notre avis d'ajouter un pouvoir additionnel au Conseil des services essentiels, de pouvoir, lorsqu'il recoit une liste puis qu'il fait des recommandations, suspendre du même souffle un droit de grève, quand on connaît les conditions dans lesquelles on peut exercer maintenant la grève — médiation obligatoire, avis, dépôt de liste de services essentiels; je vais parler pour la santé et services sociaux, c'est un milieu que je connais bien: quota de services essentiels, avis de grève de sept jours - là, il me semble que la cour est pleine, qu'il y a déjà assez de bretelles, de ceintures et de boutons sans ajouter en plus au Conseil des services essentiels un pouvoir que, s'il n'y a pas de suite à ses recommandations, il puisse, en plus, suspendre ce délai de grève là. Je vous avoue qu'on aurait de beaucoup souhaité voir un pouvoir au Conseil des services essentiels de pouvoir ordonner à des employeurs qui ne respectent pas présentement les quotas qu'on nous impose en grève. Ca, ça aurait pu être intéressant. Voilà.

Le Président (M. Rioux): Merci, Mme Chabot.

Mme Richard (Monique): Sur la Commission des relations de travail, pour la CSQ, nous nous montrons favorable à cette Commission des relations de travail. Elle répond aux objectifs de déjudiciarisation des conflits de travail et elle facilite, bien sûr, la syndicalisation en accélérant le processus d'accréditation. Donc, c'est un plus. Je veux cependant attirer votre attention sur un certain nombre de plaintes qui sont posées en vertu de l'article 59, à l'occasion de requêtes en accréditation. Et, pour nous, il serait important que la Commission des relations de travail puisse traiter ces plaintes ici, qui concernent le gel des conditions de travail, afin de faciliter d'autant le processus d'accréditation et d'éviter des instances multiples occasionnées par des plaintes justement sur le non-gel des conditions de travail. Alors, ca termine la présentation. On est disponibles pour les questions.

Le Président (M. Rioux): Merci, Mme Richard. Merci, merci. Alors, M. le ministre.

M. Rochon (Charlesbourg): Oui. Alors, merci beaucoup pour votre collaboration jusqu'à maintenant et d'avoir le souffle aussi de nous accompagner dans le dernier droit. Je pense qu'on s'entend bien que le travail qui a été fait surtout depuis quatre ou cinq ans, je pense, à travers différents comités et le projet de loi n° 182 et beaucoup de consultations, on sent qu'il y a peut-être ce que j'avais appelé à un moment donné une espèce de moment de grâce où, sur un certain nombre de points, on peut vraiment apporter des améliorations, au moins une mise à niveau, une mise à jour du Code qui va améliorer la situation de tout le monde et en s'assurant qu'on préserve les équilibres ou, si on fait des changements, qu'on réinstaure les équilibres nécessaires. Le temps qui nous est imparti, je vais l'utiliser surtout pour qu'on clarifie bien et qu'on comprenne bien ce que vous nous dites ce soir, parce qu'on va vraiment se garder l'esprit ouvert jusqu'à la dernière minute pour tenter d'apporter tout ce qu'on pourra comme améliorations dans la logique de ce qui a été déposé au projet de loi nº 31.

Ma première question, vraiment pour vous comprendre, parce que là on s'est consultés un peu puis on n'est pas sûrs de ce qu'on lit dans votre recommandation 3 à la page 5. Vous dites... La recommandation recommande qu'à l'article 20.01.0.1 soit précisé que la décision de la Commission des relations de travail n'ait pas pour effet de priver ultérieurement l'Association des salariés ou un salarié de ses recours. Et la CSQ propose de définir le concept d'entrepreneur non salarié. On voit pas trop qu'est-ce que vous avez vraiment à l'esprit et qu'est-ce qui pourrait amener une crainte de ce que vous avez là.

Le Président (M. Rioux): Alors, à qui je donne la parole?

Mme Richard (Monique): M. Rochon.

Le Président (M. Rioux): M. Morin?

Mme Richard (Monique): Rochon.

Le Président (M. Rioux): M. Morin.

M. Rochon (Serge): Rochon, Mme Morin...

M. Rochon (Charlesbourg): Rochon. L'autre M. Rochon.

Mme Richard (Monique): On en a chacun un, Rochon, ce soir.

Mme Chabot (Louise): Mme Morin est pas présente ce soir.

Mme Richard (Monique): Non, elle est absente, conciliation travail-famille.

Le Président (M. Rioux): M. Rochon, c'est à vous la parole.

M. Rochon (Serge): Oui. Par rapport au premier élément, c'est qu'en fait la compétence de la Commission là-dessus, c'est sur un projet; donc, c'est sur des faits qui se sont pas réalisés. Donc, ce qu'on demande, dans un premier temps, c'est que, bon... L'employeur annonce son projet, puis il y a un avis, et la Commission a à se prononcer sur ce projet-là, à savoir est-ce qu'il y a des conséquences ou pas sur le statut de la personne, à savoir si la personne peut être salariée ou pas. Évidemment, par la suite, cette situation-là va devenir concrète et une situation concrète pourrait être assez différente ou quelque peu différente de la situation qui a été établie dans le projet.

Donc, on trouve ça intéressant, évidemment, comme article parce que ça permet de prévenir les choses, ça a un peu un effet d'avoir une décision avant que les faits se réalisent. Mais on voudrait pas que cette situation-là fasse en sorte que par la suite les salariés ou l'association de salariés se voient privés d'un recours parce qu'il y aurait déjà une décision antérieure, qu'on pourrait appeler une décision peut-être de chose jugée, ou quelque chose d'apparenté, parce que, là, ce serait sur un projet et par la suite ce serait réel. Mais enfin, je ne

veux pas nécessairement... je ne veux pas faire un débat juridique là-dedans, mais on peut se retrouver dans une situation particulière où, dans le fond, ce qu'on voulait prévenir fait en sorte que la personne n'ait pas de recours.

Le concept d'entrepreneur non salarié, la difficulté qu'on voit, c'est que c'est un peu le déclencheur de tout le processus et c'est une notion qui n'a jamais été définie. On a défini l'entrepreneur dépendant, mais on n'a jamais défini l'entrepreneur non salarié. Alors, on voit, là aussi, peut-être, certaines difficultés au niveau des auditions, au niveau de la compétence que pourrait se donner, par exemple, la Commission devant un tel concept qui ouvre la porte à la compétence de la Commission. Donc, on voit là peut-être un objet de litige devant les tribunaux, devant la Commission, parce qu'on va se heurter assez rapidement à ce concept-là qui se définit par la négative. Alors, c'est ça qui nous inquiétait plus au niveau, je dirais, de la technique que sur le fond.

## Le Président (M. Rioux): Très bien. Ça...

M. Rochon (Charlesbourg): Alors, bien, on peut peut-être, là, préciser quelque chose, à ce momentlà. L'information que j'ai ici est à l'effet que, si le projet, comme vous dites, que réalise l'entrepreneur est pas celui qui a été présenté, bon, on aurait une situation où il présente son projet de modification d'entreprise, la Commission statue, je veux dire, il n'y a pas de changement du statut de salarié, qu'il prend un autre projet et qu'il procède. Plus précisément, moi aussi je veux pas rentrer dans les détails techniques, on dit que l'article 128, le premier paragraphe surtout, qui prévoit le pouvoir pour la Commission de réviser ses décisions, c'est là pour prévoir un cas comme ça. Si vraiment le projet, en réalité, devient différent de ce sur quoi a porté la décision, il s'agit d'un fait nouveau et le syndicat sera tout à fait légitimé de redemander à la Commission, vu le fait nouveau, de restatuer sur ce qui est un projet différent de ce sur quoi elle a statué.

Le Président (M. Rioux): O.K. M. Rochon.

M. Rochon (Serge): Oui, bien...

M. Rochon (Charlesbourg): On pourra s'entendre pour préciser ça puis être bien sûr, là, de l'interprétation qu'on en fait. Mais je comprends la situation. Si les faits changent par rapport à ce qui a été la décision de la Commission, on peut pas dire: Elle a décidé puis il n'y a plus de possibilité ou que ça devienne très compliqué de recourir ailleurs, devant quelque tribunal que ce soit.

Mais, par contre, on dit que, si l'employeur faisait sourde oreille et décidait de procéder de toute façon en prétendant que le statut a été changé, alors que la Commission aurait dit le contraire, un syndicat pourrait toujours, à ce moment-là, à ce qu'on me dit, faire un grief de violation de la convention collective. Ce serait un recours plus poussé, là. Mais les recours sont prévus. Mais ça, on va s'en assurer, là, dans nos travaux, qu'il n'y a pas une trace comme ce que vous avez vu. Mais il ne semble pas que ça soit le cas. O.K.? Bon.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

• (21 h 20) •

M. Rochon (Charlesbourg): Le retour que je peux vous donner des questions qui ont été soulevées déjà, là, sur lesquelles vous revenez, sur lesquelles on va réfléchir... L'article 46, où, là, il y a vraiment une intention, pas d'intervenir, dans le deuxième paragraphe, dans toutes sortes de situations sans qu'il y ait difficulté, l'intention de la... Autrement dit, le deuxième paragraphe de 46 ─ «elle peut aussi, sur requête d'une partie intéressée, régler toute difficulté...» ─ était conçu comme étant, s'appliquant à ce qu'est le deuxième paragraphe lorsque plusieurs associations de salariés sont mises en présence. Autrement dit, il faut qu'il y ait difficulté. L'intention, dans 46, c'était d'enlever «insupportable»...

Une voix: «Insurmontable».

M. Rochon (Charlesbourg): «Insurmontable»! Ou insupportable! Ha, ha, ha!

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Rochon (Charlesbourg): C'est parce que vous avez dit que vous connaissiez le réseau de la santé; je l'ai connu aussi. Mais «insurmontable», ça ne... pas «insupportable». Mais, vous voyez, alors, l'intention, je sais pas si... vous pouvez ne pas être d'accord aussi làdessus, mais c'était pas de dire que, sans qu'il y ait aucune difficulté, la Commission peut intervenir, puis chambouler, puis jouer dans les convention collectives. C'était pas ça. Donc, le paragraphe 2 s'applique à l'autre.

Mais vous voyez qu'à «difficulté» le «insurmontable» est parti. S'il y a difficulté évidemment jugée sérieuse, la convention... la Commission pourrait intervenir. Alors, en tout cas, je vous apporte ça comme précision. On va sûrement retravailler la rédaction un peu pour que... Vous êtes pas les premiers qui interprétez ça comme étant deux paragraphes dissociés, alors que l'intention, c'était de les associer.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

Mme Chabot (Louise): Juste une petite question. Vous dites: En enlevant la notion d'insurmontable... Mais ça, ça a été plus une notion définie par la jurisprudence, quand on parle de difficulté, qui n'était pas un terme précisé dans l'article, je crois, actuellement, mais...

M. Rochon (Charlesbourg): C'est ça, par l'information qu'on avait...

Mme Chabot (Louise): Pourquoi vous avez dit: On l'enlève... Parce que j'ai cru comprendre que, pour vous autres, ça serait plus une référence que la difficulté soit insurmontable.

M. Rochon (Charlesbourg): Non. Là, le changement dans ce sens-là, ce serait de mettre un peu plus de souplesse. Puis là, remarquez que c'était une modification qui était déjà dans 182, c'est pas moi qui a amené ça, malgré que j'ai connu dans une vie antérieure des situations où le degré d'insurmontable devait être

assez élevé pour finalement intervenir, mais on pourra y réfléchir. Mais il y a une chose que je vous précise tout de suite, c'est pas... mais c'est pire que vous le pensiez. Le deuxième paragraphe, c'est pas une liberté d'intervenir à tout bout de champ dans les conventions, la notion de difficulté demeure. Ça, c'est réel.

### Le Président (M. Rioux): Très bien.

M. Rochon (Charlesbourg): L'autre précision dans ce sens-là, je peux vous dire... la question, recommandation 4, la copie de la requête. L'intention qui était là, c'est, comme on veut vraiment raccourcir les délais et qu'à partir du moment où il y a une requête d'accréditation qui est déposée, que 60 jours après ce soit terminé, que la décision sera prise. Cette mesure était à l'effet de sauver du temps. Mais, si le syndicat, en même temps, envoie sa copie à l'employeur, on me dit que d'après l'expérience de l'Ontario où c'est comme ça que ça se fait, ça peut sauver un bon cinq, six jours, facilement, ça, dans les délais. Et, si on veut tout finir dans 60 jours, chaque jour sauvé devenait important. C'est ça qu'était l'intention.

Bon, maintenant, si ça peut poser difficulté, on va regarder, là, puis on peut procéder autrement. Peutêtre qu'avec les FAX et le courrier électronique et les moyens modernes on peut les faire convenir... Mais vous voyez qu'en fait, c'est vraiment pour la bonne cause et que, si c'était une obligation qui était imposée au syndicat, ce serait un peu un retour d'avoir contraint les délais dans le plus court possible. Il y avait pas d'autres intentions que ça derrière ça.

## Le Président (M. Rioux): Alors...

M. Rochon (Charlesbourg): Bon, je vais donner la chance à d'autres. Si j'ai le temps, je reviendrai.

Le Président (M. Rioux): Merci. Oui, s'il vous plaît? Nous allons maintenant donner la parole à l'opposition, au député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Mme Richard, bienvenue. Madame, monsieur, merci pour votre mémoire. J'ai une première question, c'est sur la Commission des relations de travail. Je comprends dans votre mémoire que vous êtes favorables à la Commission des relations de travail. À date, les groupes qui vous ont précédés ont tous manifesté une inquiétude à l'égard du droit d'appel qui disparaît dans cette nouvelle Commission des relations de travail, c'est-à-dire qu'elle est sans droit d'appel, quelle que soit la décision qu'ils prennent à moins d'un cas extrême. Alors, est-ce que vous avez des réactions à ça ou si j'ai manqué...

Le Président (M. Rioux): Ça, c'est le directeur du Service des relations du travail qui veut répondre à ça?

Une voix: Oui.

Le Président (M. Rioux): M. Rochon.

M. Rochon (Serge): Oui. Par rapport au droit d'appel, je pense qu'on souhaiterait — et on l'avait indiqué dans notre mémoire au sujet de la loi n° 182 qui reprenait cette question-là — que, par exemple, le pouvoir de révision soit peut-être plus large que celui qui est prévu à 128. On parlait, par exemple, que le pouvoir de révision pourrait peut-être être élargi, par exemple, à des erreurs de droits déterminants, ce qui permettrait d'avoir accès un peu plus à l'espèce d'esprit de collégialité qu'on veut donner à la Commission des relations de travail. Donc, dans notre mémoire, c'est là qu'on voyait une amélioration qu'on pourrait apporter à la Commission par rapport à un renforcement du pouvoir de révision.

Par contre, par rapport au Tribunal du travail, là, si votre question concerne le Tribunal du travail, nous, on croit qu'une bonne Commission de relations de travail qui a un ensemble de pouvoirs qui s'apparentent à ceux qui sont dans le projet de loi, ça va nous permettre de travailler beaucoup mieux parce que ça va être un tribunal qui va être intégré. Il y a une forme de cohésion qui est là-dedans, qu'on peut peut-être améliorer, selon nous — je pense que le projet de loi est très intéressant dans son ensemble par rapport à ça — et qui va permettre de réaliser assez rapidement l'objectif du Code, c'est-à-dire que les gens soient accrédités, qu'ils puissent négocier.

Donc, je pense que, entre le système actuel, qui est à deux paliers puis qui avait comme inconvénient évidemment de poursuivre dans le temps certaines choses, et la Commission de relations de travail avec un pouvoir de révision, bien, ça nous semble une amélioration importante par rapport à tout le processus actuel qu'on connaît, Commissaire du travail et Tribunal du travail.

#### M. Tranchemontagne: O.K.

#### Le Président (M. Rioux): M. le député.

M. Tranchemontagne: Oui, merci, M. le Président. Je voulais vous faire remarquer que vous êtes les premiers à être d'accord avec ça, là. Ni les syndicats ni les patrons, à date, ont manifesté un accord avec ça. L'inquiétude est la suivante. C'est que personne est infaillible. L'information que l'on a est des fois, souvent partielle. Comment peut-on accepter que ni le patron ni le syndicat, s'ils ne sont pas d'accord, par exemple, sur l'unité d'accréditation, comment peut-on accepter qu'une personne de la Commission arrivera puis déterminera que, oui, le syndicat est représentatif de telle unité, alors qu'il n'y a peut-être même pas entente sur l'unité de négociation: un veut inclure les représentants, le boss veut pas? Comprenez-vous ce que je veux dire? Comment on peut vivre sans droit d'appel?

Mme Chabot (Louise): Bien, c'est parce que je pense...

Le Président (M. Rioux): Oui, Mme Chabot.

Mme Chabot (Louise): Je pense que ce qu'on propose par la Commission... Bien, revenir avec un droit d'appel, ça peut avoir l'effet de maintenir un peu les règles qu'on connaît, c'est-à-dire un genre de commission qui aurait les pouvoirs actuellement... Je prends l'exemple agent d'accréditation au Commissaire du travail, puis dès qu'il y a une décision du Commissaire on va au Tribunal. Si on prévoit qu'une commission, pour accélérer... Parce que, ce qu'on recherche, c'est un processus de syndicalisation qui va accélérer les processus, qui va déjudiciariser la syndicalisation. Bien, on peut lui permettre en même temps... Je pense que c'est ça qu'on vise. Sans ça, la Commission, elle aurait... Si on n'inclut pas ce pouvoirlà, de pouvoir elle-même réviser ses décisions ou prendre les décisions, bien, on revient au système presque actuel, là. C'est dans ce sens-là. Parce qu'on n'enlève pas une révision judiciaire s'il y a une erreur de droit, j'imagine, à cette Commission-là, dans ses décisions. Il y a toujours des recours. Pour nous autres, bien, peut-être qu'on se sera trompés, mais on visait vraiment, par une commission qui est pourvue de pouvoirs, que ça facilite... On n'avait pas de réserves particulières.

# Le Président (M. Rioux): M. le député.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Mme Chabot, permettez-moi de poursuivre. Si vous n'avez pas le droit d'appel, comment vous pouvez vous assurer — vous êtes le patron — par exemple de la représentativité? Pourquoi, par exemple, il n'y aurait pas un vote secret pour assurer le patron que le syndicat est bien représentatif? Ca éviterait tous les problèmes, ça répondrait au but d'accélérer le processus d'accréditation. Dans les autres provinces, il y a plusieurs provinces qui représentent ça, qu'il y ait un vote dans les cinq jours qui suivent la demande d'accréditation. Le vote secret a lieu et puis c'est fini. C'est oui ou c'est non mais c'est fini. Ca ralentira pas, là — on parle d'accélérer — et à ce moment-là on est sûr que... Si vous m'enlevez le droit d'appel, au moins laissez-moi ça. Tu sais, je veux dire, c'est ça qui est le... Tu sais, on parle d'équilibre — depuis ce matin en tout cas qu'on parle d'équilibre délicat, etc. — ça m'apparaît être un équilibre important d'essayer d'offrir, je pense, ce contre-poids justement au fait que la Commission est maintenant sans appel.

#### Le Président (M. Rioux): Mme Chabot.

• (21 h 30) •

Mme Chabot (Louise): Bien, vous parlez d'un droit de vote, qu'il y ait une demande en accréditation en bonne et due forme où des salariés, de façon majoritaire, ont signé une carte d'adhésion, puis il y a une volonté, puis d'accorder en plus à l'employeur un droit de vote pour vérifier le caractère représentatif, bien là, je pense qu'on sombre dans la liberté de choix puis les mécanismes qui sont déjà prévus au Code. On serait tout à fait en désaccord avec ça.

Je pense que ce qu'on fait valoir depuis le début, c'est le maintien du libre choix d'association pour les salariés, qui est prévu à l'article 3 du Code du travail. On ne veut pas remettre en cause les façons de faire quand on accrédite. À notre avis, quand on rejoint la majorité des salariés, à 51 %, avec des cartes d'adhésion, le caractère représentatif est démontré, et il

y a une commission des relations du travail qui viendra valider tout ça. Ça fait que là on ne verrait pas qu'en plus un employeur ait un droit d'exiger un vote pour aller faire revalider le caractère représentatif. C'est pas notre ligne. À moins que je vous comprenne mal.

Le Président (M. Rioux): Merci. M. le député de Maskinongé.

M. Désilets: Oui. Merci, M. le Président. Moi, c'est une toute petite question. De façon générale, est-ce que le projet de loi est un pas par en avant, ou c'est un pas par en arrière, ou c'est du surplace?

Mme Richard (Monique): C'est un projet de loi, pour nous, qui est beaucoup plus acceptable que le projet de loi nº 182, c'est clair, il y a beaucoup d'irritants qui sont disparus de ce projet de loi là. Je pense qu'il reste un certain nombre d'éléments à régler, on les a ciblés, au niveau des définitions, l'élargissement de la définition de «salarié» incluant «entrepreneur dépendant», 45-46. Mais, au niveau de la Commission, c'est un acquis, c'est un processus qui va accélérer et qui va rendre accessible vraiment la syndicalisation. Alors, je pense que c'est un plus, c'est un projet de loi qui est beaucoup plus acceptable. Bien sûr, si vous recevez les remarques qu'on vous fait, il sera très acceptable.

## Le Président (M. Rioux): M. le député.

M. Désilets: Je vous rappelle également que — parce que vous n'étiez pas ici cet après-midi — le ministre en a parlé, on est... la réflexion se continue au niveau du travail ici.

# Mme Richard (Monique): Il faut.

M. Désilets: On veut arriver à l'automne avec quelque chose... C'est ce que j'ai compris tantôt, hein? L'objectif, c'est de faire un bout, mais de continuer l'autre bout par la suite, là, d'y aller par étapes.

Mme Richard (Monique): C'est dans ce sens-là qu'on parlait de modernisation, parce qu'il y a une évolution dans le monde du travail.

M. Désilets: Oui, oui.

Mme Richard (Monique): Quand on regarde le nombre de salariés autonomes, de travailleurs autonomes, je pense qu'il est important de tenir compte de la réalité de ces gens-là et de faire en sorte que l'action collective leur soit aussi accessible. Et qu'on regarde la définition des employeurs ou qu'on regarde le statut des salariés, mais qu'on fasse en sorte que le Code soit aussi un outil démocratique pour ces gens-là quand ils veulent se réunir ou créer des associations. Et je pense que tant mieux si on règle une partie avec les modifications proposées dans le projet de loi, mais qu'on continue le travail pour être en mesure de tenir compte de différentes formes de travail, effectivement.

Le Président (M. Rioux): Merci. M. le député de Gaspé, c'est à vous la parole. Si vous êtes bref, clair, puis si la réponse est rapide, je vais donner la parole au député de La Peltrie qui m'a demandé une toute petite question.

M. Lelièvre: Oui. Mme la présidente, bonjour.

M. Richard (Monique): Bonjour.

M. Lelièvre: Ce matin, on a parlé beaucoup de la réforme, et le député d'en face, tout à l'heure, parlait d'un droit d'appel. Puis ce qu'on propose, dans le fond, c'est de limiter à la Commission des relations de travail les décisions finales, s'il y a lieu, d'aller en évocation, s'il y a, par exemple, une décision déraisonnable ou autre. Alors, je dois comprendre que, au niveau de vos représentations, vous êtes satisfaits que ça demeure à ce niveau-là et qu'il n'y ait pas de droit d'appel qui va perpétuer dans le futur tout le débat qui a été amorcé au niveau de l'accréditation.

Mme Richard (Monique): Bien, on a un objectif d'accélération, pas n'importe comment, mais on veut aussi déjudiciariser. On sait... on est, nous là, présentement, en procédure de demande d'accréditation pour les professionnels de l'Université Laval, ça fait 11 ans. Alors, à un moment donné, il doit y avoir une limite à quelque part. Ça, c'est un cas particulier, mais tout le monde a son petit cas, à un moment donné, là.

Alors, je pense que, tel que c'est proposé, la Commission, elle ne remet pas en cause le processus d'accréditation, les actes posés par les salariés, c'est-à-dire les cartes, et ainsi de suite, mais elle accélère le processus. Et je pense que, si on veut donner une portée réelle à cette Commission-là, bien, on doit lui faire faire son travail et pas toujours remettre en cause des décisions. Je pense que c'est de bonne foi que les parties doivent s'engager à reconnaître le travail d'une commission puis à faire chacun leur travail dans ce qui est leur prérogative, qu'on soit employeur ou organisation syndicale. Et, quand la Commission rend une décision, bien, je pense qu'on réunit le maximum de conditions, telle qu'elle est prévue là, pour être en mesure que ce soit correct.

Le Président (M. Rioux): Merci.

M. Lelièvre: ...finale et, éventuellement, s'il y a évocation, bien, on ira en évocation.

Mme Richard (Monique): Oui.

Le Président (M. Rioux): Mais, après 11 ans, ça devient insupportable.

Mme Richard (Monique): C'est incroyable!

Une voix: On cherche l'employeur.

Mme Chabot (Louise): C'est des droits fondamentaux qui sont mis en cause. Il y a des recours. Il y a des cours...

Le Président (M. Rioux): Donnez-vous 30 secondes au ministre, M. le député de La Peltrie?

M. Rochon (Charlesbourg): C'est juste pour soutenir un peu ce que Mme Richard dit, je pense. On me dit que ça a été tellement long comme processus que votre procureur à l'époque — vous étiez la CEQ — est devenu depuis ce temps-là commissaire du travail. Ha, ha, ha!

Mme Richard (Monique): Il est rendu de votre côté.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): M. le député de La Peltrie.

M. Côté (La Peltrie): Merci, M. le Président.

Mme Richard (Monique): C'est peut-être lui qui va rendre la décision, ce serait bon. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): M. le député de La Peltrie.

M. Côté (La Peltrie): Merci. Je crois que c'est Mme Chabot qui a abordé la question des services essentiels, un peu, tout à l'heure. Alors, vous, est-ce que vous croyez que les changements apportés, avec la mise sur pied de la Commission des relations de travail, les changements apportés au Conseil des services essentiels mettent en danger comme tel ...ou la remise en question de la pertinence du Conseil des services essentiels?

Il y avait une autre centrale, cet après-midi, qui est venue, qui disait que — pour ne pas la nommer, la FTQ ...qui demande le rejet de l'article 11.0.19, je veux dire, qu'il soit retiré, que cet article-là soit retiré parce qu'elle dit que la pertinence de continuer, de continuer de... l'existence... le Conseil des services essentiels fonctionnait en parallèle avec la Commission des relations de travail. Est-ce que vous avez la même inquiétude, vous, de votre côté?

#### Le Président (M. Rioux): Mme Chabot.

Mme Chabot (Louise): Sur cet aspect... Bien, en tout cas, je vais être précise, notre demande vise un amendement à l'article 111.0.19 qui vise à ajouter un pouvoir de plus au Conseil des services essentiels. On n'est pas d'accord avec l'ajout proposé. On ne fait pas une proposition dans le sens de dire que c'est la Commission des relations de travail qui devrait englober les pouvoirs du Conseil des services essentiels. Je comprends que, dans le projet de loi, à moins qu'on n'ait pas tout vu, il n'y ait pas une remise en cause du Conseil des services essentiels dans ses pouvoirs puis ce n'est pas la Commission des relations du travail qui va prendre ça à sa charge. Ça, là-dessus, on n'avait pas de...

M. Côté (La Peltrie): Donc, il n'y a pas d'inquiétude de votre part quant au Conseil des services...

Mme Chabot (Louise): Non, mais en autant qu'on maintienne le statu quo sur le Conseil des services essentiels. Là, on trouve ça malvenu de leur ajouter un pouvoir additionnel.

de loi.

M. Côté (La Peltrie): Merci.

Le Président (M. Rioux): Merci. Alors, il nous resterait deux minutes, M. le ministre, pour vous, si vous voulez les prendre.

M. Rochon (Charlesbourg): Bien, si c'est court comme ça, je vais les prendre parce qu'il y a une clarification qui nous aiderait...

Le Président (M. Rioux): Ce ne sera pas long.

M. Rochon (Charlesbourg): ...je pense, pour bien comprendre ce que vous nous recommandez là. Il y aurait d'autres choses, mais on va le travailler autrement. À la page 9 de votre document, la recommandation 10. Présentement, des litiges issus de l'article 59 sont soumis à un arbitre. Vous voudriez les soumettre à la Commission. Quel serait l'avantage? Pourquoi? On ne voit pas l'idée, là.

Le Président (M. Rioux): M. Rochon, allez.

M. Rochon (Serge): Parce que l'expérience qu'on a en matière d'articles 59, c'est que ça se dépose principalement durant une période d'accréditation. Chez nous, par exemple, lorsque les gens se syndiquent, souvent on a des congédiements, donc des articles 15, mais on a aussi des articles 59 parce que, parfois, l'employeur va modifier les conditions de travail, par exemple, va changer la façon d'assigner les postes à des gens, aux enseignants, par exemple, ce qui fait qu'ils vont perdre leur travail. Donc, on a un ensemble de problèmes qui sont tous liés les uns, les autres. Donc, on a la requête en accréditation, on a les congédiements en article 15 et on a les articles 59. Alors, tout ça est lié. Alors, il nous semble qu'à ce moment-là on a comme avantage à ce que tous ces problèmes-là soient présentés à la même personne.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Merci. M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Quand on a travaillé au niveau du projet de loi nº 182, auquel vous avez fait référence tantôt, on a reçu un certain nombre de groupes. Malheureusement, vous n'avez pas pu vous présenter, mais on a eu, entre autres, le président de la Fédération des cégeps, M. Gaëtan Boucher, qui est venu nous parler et qui nous a présenté un mémoire qui m'a impressionné passablement.

• (21 h 40) •

Et M. Boucher suppliait la ministre, à ce moment-là — parce que ce n'était pas M. Rochon, c'était sa prédécesseure — suppliait la ministre de permettre la sous-traitance grâce à l'article 45 ou une spécification dans l'article 45 qui permettrait la sous-traitance. Et je pense qu'il avait des arguments qui étaient exceptionnels, qui parlaient de travail, de fonctions qui sont non essentielles à l'enseignement au cégep. Par exemple, il parlait, par exemple, je ne sais pas, moi, du nettoyage des corridors, des tableaux, ou je ne sais pas quoi, des choses comme ça, comme étant des fonctions essentielles si on veut baisser les coûts d'opérer le

système d'éducation au Québec. Qu'est-ce que vous... Comment vous réagissez aux propos que M. Boucher tenait en février dernier?

Le Président (M. Rioux): C'est Mme Chabot, ou Mme Richard, ou M. Rochon?

Mme Chabot (Louise): ...l'article... La soustraitance, c'est une chose qu'on tente, je dirais, de façon importante de contrer à peu près dans tous les secteurs, particulièrement la santé, mais l'éducation, quand on parle du secteur de l'alimentation, de la buanderie, de l'entretien ménager. C'est tous des secteurs où on a fait même des démonstrations que de maintenir ces services-là dans les services publics, c'était même plus économique que de confier ça à de la sous-traitance, puis on pourrait en faire encore la démonstration aujourd'hui. Ca fait qu'à notre avis ce qu'on a dû faire, les organisations syndicales, pour contrer la soustraitance, c'est de prévoir effectivement des dispositions dans la convention collective qui viennent encadrer ça. Mais aussi ce qui est prévu, c'est un article dans le Code du travail qui est l'article 45, que, quand cela arrive, je l'ai dit tantôt, on transmet... l'accréditation se poursuit et la convention collective se poursuit.

Ça fait que, donc, pour nous, il n'y aurait pas... On ne revendiquerait pas plus de sous-traitance et même — puis je profite de l'occasion parce qu'on a eu une question tout à l'heure, comment qu'on recevait le projet de loi — pour nous, c'est un must majeur, le 45.2 qui est prévu dans le projet de loi, qui rend, à notre avis, les droits des salariés. Ça fait qu'un des amendements importants qu'on voudrait voir retiré, c'est 45.2 du projet

Le Président (M. Rioux): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Je voudrais juste un petit peu élargir la discussion et pas la limiter au domaine de l'éducation maintenant. Qu'est-ce qui... Comment vous réagissez à une entreprise qui a besoin de faire de la soustraitance, qui a besoin... que c'est un besoin essentiel si elle veut compétitionner avec des entreprises qui sont d'autres pays et si on ne le lui permet pas de sous-traiter au Québec, qu'elle fera de la sous-traitance avec une entreprise qui est installée ailleurs, que ce soit en Ontario ou dans le New Hampshire? Alors, comment vous réagissez à ça? Ça, c'est la réalité d'aujourd'hui. La sous-traitance fait partie de la concurrence internationale que nous devons vivre à tous les jours quand on vit dans l'entreprise privée, madame.

#### Le Président (M. Rioux): Mme Richard.

Mme Richard (Monique): Nous, on n'est pas très présents dans l'entreprise privée. Cependant, sur les questions de sous-traitance, je ne sais pas, moi, si le monde du travail a avantage à travailler de plus en plus en termes de sous-traitance. Peut-être que les employeurs voient là une voie par le biais de cette forme de travail, une façon de s'en sortir. Mais, moi, je pense qu'il y a eu un certain nombre d'années au Québec, qui

sont un petit peu derrière nous, où les entreprises ont été confrontées à des difficultés au niveau de protection d'emploi, et ainsi de suite, et où on a fait appel à des organisations syndicales pour regarder différents modes, et la porte n'est pas hermétique au fait de dire: Jamais de sous-traitance. On est capable de considérer un certain nombre de choses mais de là à développer la sous-traitance en modèle...

Vous parliez tout à l'heure du milieu des services publics. Moi, présentement, dans le secteur de l'éducation, on se rend compte que, dans certaines commissions scolaires, il y a eu de la sous-traitance au niveau des immobilisations et on a un parc immobilier qui est absolument désaffecté. On se promène dans les écoles, et ca fait dur, passez-moi l'expression, de plus en plus d'écoles où le parc immobilier demande des correctifs. Et on entend les commissions scolaires nous dire qu'on ne veut pas investir dans les ressources parce qu'il y a un manque, il y a eu des coupures et on doit investir dans l'immobilisation. Qu'on garde des employés, qu'on garde des ressources, qu'on leur donne la capacité de faire leur travail, pas en sous-traitance, avec des contrats, avec une stabilité de ressources, puis on va être capable de protéger nos avoirs collectifs au Québec.

La sous-traitance, c'est pas une avenue. Ça peut être, à un moment donné, une façon de régler un problème de façon très spécifique, mais ça ne sera jamais, du point de vue des organisations syndicales, une avenue de modernisation du travail. Au Québec, je pense qu'il n'y a pas... On ne capitalise pas dans une entreprise si on ne se sert pas de ses ressources humaines en termes de stabilité. Et je pense que, pour nous, c'est très clair, la sous-traitance, ce n'est pas une voie. Ça ne veut pas dire qu'on exclut toutes les formes, mais ça veut dire que, nous, on n'est pas là pour couvrir cette forme de travail.

#### Le Président (M. Rioux): M. le député.

M. Tranchemontagne: Mme Richard, est-ce que... Je ne crois pas que l'entrepreneur indépendant décide de faire de la sous-traitance un but dans sa vie. C'est que, pour faire face à concurrence internationale, il est de nos jours obligé de déléguer, de faire ce qu'on appelle de l'impartition de certaines des fonctions pour lesquelles il n'a pas la masse critique pour le faire, il n'a pas l'expertise pour le faire, et souvent il n'a même pas les budgets pour le faire. Alors donc, ils sont obligés de faire de la sous-traitance, et un article 45 malheureu-sement peut empêcher cette sous-traitance-là, cette sous-traitance-là qui peut partir vers un autre pays ou une autre province et ne pas créer l'emploi qui devrait être créé ici, au Québec.

Mme Richard (Monique): Bien, à ce momentlà, donnons-nous, dans les accords internationaux, des poignes ou des prises pour être en mesure de protéger nos acquis sociaux, nos acquis économiques, nos acquis au niveau du travail. Et, quand on soulève des accords internationaux qui remettent en cause des droits — c'en sont, ça — alors je pense qu'on a là aussi un lieu d'intervention. C'est peut-être pas le choix des entreprises, mais, quand les entreprises se laissent... deviennent un peu malléables à des grandes tendances internationales sans qu'on puisse mettre le pied à terre et dire que, chez nous, on peut changer des choses ou on peut freiner un certain mode d'organisation du travail, je pense qu'il faut le faire aussi; on a aussi cette responsabilité collective.

Le Président (M. Rioux): Merci, Mme Richard. Ça va?

M. Tranchemontagne: Ça va.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, Mme Richard, je vous remercie beaucoup de votre participation. Je remercie Mme Chabot, M. Rochon. Vous avez un nom poétique.

Une voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup.

(Changement d'organisme)

Le Président (M. Kieffer): Bon, j'inviterais les députés à reprendre leur place, s'il vous plaît.

• (21 h 50) •

Je rappellerais les députés à leur place, s'il vous plaît! M. le député de Matane, vous retardez les travaux. Et j'inviterais les représentants de la Fédération indépendante des syndicats autonomes à bien vouloir se présenter.

Alors, M. Gaston Verreault, le président, je vous souhaite la bienvenue. Vous connaissez les règles du jeu: 20 minutes pour la présentation de votre mémoire, et chacun des partis a aussi un 20 minutes d'échanges avec vous. Alors, en débutant, si vous voulez bien présenter les gens qui vous accompagnent et à la suite de quoi vous pourrez commencer la lecture de votre mémoire. À vous la parole.

# Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA)

M. Verreault (Gaston): Alors, M. le Président, M. le ministre, membres de la commission, on vous remercie pour l'invitation. On va essayer de faire ça rapidement. Je pense qu'on est les derniers qui passent ce soir; on ne voudrait pas être ceux qui vont vous aider à trouver le sommeil.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Verreault (Gaston): Mais on voudrait quand même vous faire part de nos commentaires sur le projet de loi n° 31 déposé par M. le ministre du Travail. À ma gauche, Me Pierre Brun, de la firme Grondin, Poudrier, Bernier; et, à ma droite, M. Gilles Lemieux, vice-président de la FISA pour la région de Québec; et, moi-même, Gaston Verreault, président de la FISA.

Donc, la Fédération indépendante des syndicats autonomes, tout comme elle l'a exprimé dans le mémoire déposé le 9 février 2001 relativement au projet de loi n° 182 visant le même objet, entend faire valoir son point de vue sur les modalités envisagées par le projet de loi n° 31, Loi modifiant le Code du travail,

instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives.

La FISA est directement concernée par la réforme du Code du travail telle qu'elle est envisagée et qui aura des incidences importantes sur l'organisation du travail, les conditions de travail de ses membres et intervient donc pour défendre leurs droits et leurs intérêts. La Fédération représente quelque 185 syndicats dans le secteur du soutien scolaire, dans le secteur municipal notamment et le secteur privé.

Tout comme nous le précisions dans notre précédent mémoire sur le même sujet, la plupart des intervenants du monde des relations de travail s'entendent sur le besoin de revoir le Code du travail, mais nous n'estimons pas que les modifications suggérées peuvent être considérées comme suffisamment importantes pour que la réforme envisagée soit considérée comme une grande réforme. Nous considérons que la finalité du Code du travail devrait consister à favoriser le regroupement des salariés au sein d'associations accréditées dans le but de négocier collectivement leurs conditions de travail. C'est en gardant à l'esprit cet objectif que nous avons procédé à l'étude du projet de loi n° 31 visant à réformer le Code du travail.

Les commentaires que nous formulons dans le présent mémoire se veulent constructifs dans la perspective du respect de la finalité du Code du travail visant à faciliter l'exercice par les salariés de leur droit d'association à des fins de négociation collective ainsi que dans la perspective de la mise en place d'un processus déjudiciarisé le plus efficace et le plus simple possible. Nous croyons opportun, pour faciliter l'étude de nos commentaires, de vous formuler ceux-ci dans l'ordre numérique actuel du Code du travail, tout en vous soulignant quelques modifications mineures sur différents articles dont le projet de loi n° 31 ne traite pas, mais qui méritent sûrement certaines clarifications en raison de l'ambiguïté apparente que leur rédaction actuelle soulève.

Définition de salarié, à l'article 20.0.1. Les modifications envisagées par l'introduction de cet article sont à l'effet d'améliorer la situation actuelle, quoique les obligations imposées à l'employeur sont totalement inexistantes. D'autre part, la Commission ne possède qu'un mandat fort limité de se prononcer sur les conséquences de ces changements sur le statut de salarié. Nous estimons que la Commission devrait avoir comme mandat d'évaluer la pertinence des changements envisagés au mode d'exploitation de l'entreprise et d'adopter les mesures appropriées, notamment dans le cas où les changements envisagés visent à porter atteinte au pouvoir de représentation de l'association des salariés.

Processus d'accréditation, époque de la demande d'accréditation. La rédaction de l'article 22e nous apparaît lourde et mériterait certainement d'être simplifiée. Le calcul des périodes qui y sont mentionnées doit sans cesse être refait et pourrait être exprimé beaucoup plus succinctement tout en atteignant les mêmes objectifs.

L'article 25, requête en accréditation. Nous constatons avec satisfaction que le ministre du Travail a fait marche arrière par rapport aux modifications envisagées par le projet de loi n° 182 et que la

confection de la liste des salariés soit effectuée sur la base de la pratique actuelle.

Article 28, conditions pour l'obtention d'une accréditation, nous sommes en accord avec les modifications envisagées à cet article, et plus particulièrement sur les clarifications apportées par l'introduction des paragraphes d.1 et e. Cependant, on se questionne encore sur la portée de la phrase: «Accord entre l'employeur et toute association en cause», alors qu'on parle de plus d'une association au début de la phrase et, à un moment donné, on dit: «S'il y a accord entre l'employeur et toute association.» Alors, dans la phrase, quelle association on vise?

Rapport sommaire au cas de refus d'accréditation à l'article 30. Nous estimons que l'obligation de transmettre à la Commission nos observations par écrit dans un délai de cinq jours de la réception du rapport est un délai trop court, ne tenant pas compte de la réalité des organisations syndicales au Québec. Un si bref délai pour la transmission d'observations par écrit est susceptible de priver les personnes ou les associations de leur droit de se faire entendre. Nous approuvons certes la volonté de réduire les délais, mais cela ne doit pas se faire au détriment de quiconque. Un délai de 10 jours ouvrables serait beaucoup plus approprié dans les circonstances.

Le secret de l'appartenance syndicale. Nous l'avions souligné lors de la présentation de notre mémoire sur le projet de loi n° 182, lorsqu'on parle de toute personne de la Commission, nous, on pense que c'est d'élargir trop loin le secret de l'appartenance syndicale.

Le montant de la cotisation syndicale, article 36.1. Nous faisons valoir dans notre... Nous faisions valoir, dans notre mémoire soumis à l'égard du projet de loi nº 182, notre désaccord au fait que la cotisation syndicale minimale requise pour justifier son adhésion à une association soit augmentée à 10 \$. Nous ne croyons pas que le fait que la cotisation syndicale requise soit fixée par règlement du gouvernement soit la mesure appropriée. Nous nous voyons dans l'obligation de réitérer notre recommandation à l'effet que la signature du salarié membre sur la formule d'adhésion soit suffisante pour démontrer l'intention de ce dernier pour permettre à la Commission de s'assurer du caractère représentatif du syndicat. Conséquemment, la cotisation régulière obligatoire n'a pas sa raison d'être, et nous demandons que cette disposition soit totalement abolie.

L'actualisation de l'article 39, nous en faisions allusion également dans le mémoire précédent à l'effet que, ici, il devrait y avoir des précisions, et nous recommandons à cet effet que... force étant de constater qu'aucune modification n'a été apportée à l'article 39 afin de préciser l'étendue des pouvoirs d'un commissaire du travail appelé à rendre une ordonnance en vertu de cet article. Or, on sait que la jurisprudence est très divisée sur cette question. En effet, quelle est l'étendue des pouvoirs dévolus aux commissaires en vertu de l'article 39? Les décisions contradictoires sur ce sujet sont encore d'actualité, puisque la Cour suprême est présentement saisie d'une demande de pourvoi d'un jugement rendu sur cette même question par la Cour d'appel qui préoccupe particulièrement la Fédération indépendante des syndicats autonomes, la FISA, qui est partie prenante au litige au nom de ses membres.

Il n'est pas superflu de noter que la Cour d'appel avait, dans cette affaire, renversé une décision de la Cour supérieure, ayant révisé une décision du Tribunal du travail, ayant elle-même infirmé la décision rendue par le Commissaire du travail à l'origine. Il n'est manifestement pas dans l'intérêt des parties et d'une saine administration du Code du travail que de tels débats judiciaires se poursuivent. Une clarification des pouvoirs du Commissaire du travail à l'égard de l'article 39 est hautement souhaitable.

Révocation de l'article... de l'accréditation, à l'article 41. Nous sommes heureux de constater encore une fois que le ministre du Travail a tenu compte d'une des recommandations que nous formulions à l'égard de la contestation possible du rapport de l'agent de relations de travail en portant le délai accordé aux parties pour exposer par écrit leurs motifs de cinq à 10 jours.

Aliénation de l'entreprise, article 45. Nous sommes en accord avec l'introduction de l'article 45.1 du projet de loi prévoyant l'obligation pour l'employeur qui entend aliéner ou concéder en tout ou une partie son entreprise d'aviser l'association du salarié concerné de ses intentions.

Par contre, nous sommes totalement en désaccord avec l'introduction de l'article 45.2 visé qui... c'est-à-dire qui vise une concession partielle, puisque celui-ci introduit la possibilité pour les parties de convenir entre elles des conséquences d'une cession ou concession partielle de l'entreprise. L'introduction de telles dispositions sonne le glas du caractère d'ordre public de l'article 45 et va nécessairement entraîner une succession de demandes patronales visant précisément à contourner les effets éventuels de l'article 45. Pour la FISA, il n'est absolument pas acceptable de remettre en jeu l'importante protection assurée par l'article 45. Nous ne sommes pas convaincus que la Commission puisse établir que la concession partielle envisagée ait été faite dans le but principal de fragmenter une unité de négociations ou de porter atteinte au pouvoir de représentation d'une association de personnes salariées.

Même si l'introduction de l'article 45.3 peut apparaître intéressante, nous devons vous rappeler, en se référant aux propos que nous avons émis à l'égard de l'article 39, que la question des pouvoirs accordés à la Commission dans le cas de transfert ou cession d'entreprise au sein d'un même employeur n'est aucunement réglée.

Pouvoirs de la Commission, l'article 46. Nous ne pouvons qu'être en désaccord... en accord avec les clarifications envisagées au mandat de la Commission au regard des dispositions de l'article 45, mais nous souhaiterions que la Commission se voie octroyer le même mandat dans le cas de fusions d'entreprises qui sont, quant à elles, assujetties aux dispositions de l'article 39.

# • (22 heures) •

Vote sur les offres patronales. L'opportunité faite à l'employeur de demander, une fois dans la phase des négociations d'une convention collective, une ordonnance de vote sur ces offres en vertu de l'article 58.2 laisse non seulement perplexe, mais amène de notre part des protestations bien senties. D'une part, il

nous apparaît que cet article n'est pas situé au bon endroit dans le Code et qu'il devrait davantage se retrouver avant l'article 57.2, car ce vote peut être demandé à tout moment, bien avant que les négociations ne perdurent.

D'une part et plus fondamentalement, il est surprenant de noter que l'article 58.2 permet d'ordonner un vote à l'égard d'un groupe de salariés. Et on précise ici, entre guillemets, groupe de salariés. Pourquoi utiliser cette expression alors que normalement on devrait se référer, comme le fait l'article 57.2, à la procédure de vote prévue à la section II du chapitre II? Est-ce à dire qu'un droit de vote pourrait être donné à des salariés compris dans l'unité d'accréditation, qui ne sont pas membres du syndicat?

Selon l'article 58.2, le scrutin est tenu selon les règles déterminées par la Commission. Ce n'est donc plus le syndicat ni les statuts de ce syndicat qui déterminent, à cette étape critique des négociations, le mode d'acceptation ou de refus des offres patronales. Il est très étonnant qu'à un tel moment des personnes qui ont exercé librement leur choix de ne pas être membres de l'association puissent avoir le droit de se prononcer sur ces questions. Ce n'est donc plus le syndicat, comme association regroupant des membres, qui se prononce sur les offres patronales, mais bien les salariés visés par l'unité de négociation.

C'est la notion même de représentation exclusive des salariés par un syndicat représentatif qui semble être remise en question. Une telle disposition n'est d'aucune façon acceptable. Par ailleurs, les modalités du vote ne sont pas précisées, soulèvent plusieurs questions. Le vote se fera-t-il uniquement sur les offres et positions patronales et qu'en sera-t-il des positions syndicales? Qui présentera, et de quelle façon, les offres avant que le vote soit tenu? Quelles sont les conséquences d'un vote positif? Sur cette question, notons que le projet de loi n'oblige pas la conclusion d'une convention collective incluant ces offres. Il serait possible que le vote général de la ratification de l'ensemble de la convention collective soit négatif, même si auparavant un sous-groupe a voté en faveur d'offres patronales. Ce vote aura alors été inutile et n'aura servi qu'à diviser les salariés.

Maintien des conditions de travail en vertu de l'article 59. Cet article prévoit le maintien des conditions de travail à compter du dépôt d'une requête en accréditation. Si l'employeur fait défaut de respecter cette obligation, le syndicat ou toute partie intéressée peut déposer une plainte. La question qui se pose est: déterminer devant quelle instance cette plainte doit être déposée. En effet, l'article 100.10 précise clairement qu'une mésentente à ce sujet doit être déférée à l'arbitrage comme s'il s'agissait d'un grief. Par contre, l'article 114 donne à la Commission une compétence exclusive sur toute affaire introduite ou tout recours formé en application des dispositions du présent code. Ceci couvre manifestement le cas d'une plainte de violation de l'article 59.

De l'arbitrage de griefs, l'instruction du grief en vertu de l'article 100.2. Les dispositions du Code du travail relatives à l'arbitrage des griefs n'ont fait l'objet d'aucun débat particulier et aucune modification significative n'est d'ailleurs apportée à cette partie du

Code. Cependant, nous désirons profiter de la présente occasion pour souligner les difficultés croissantes qui se manifestent en pratique quant à l'exercice de ce mode de résolution des conflits relatifs à l'interprétation ou à l'application des conventions collectives. En effet, le principal problème consiste dans les délais d'audition qui sont de plus en plus longs, particulièrement dans les secteurs public et parapublic et des services publics. Il est entendu que conventionnellement les parties peuvent s'entendre pour prévoir des modes d'arbitrage accélérés. Cependant, il appert que ces mécanismes sont la plupart du temps non obligatoires. N'y aura-t-il pas lieu de prévoir au Code du travail un mécanisme accéléré de solution des conflits?

En ce qui concerne la Commission des relations de travail, en se fondant sur une analyse des pouvoirs dont disposent les organismes chargés de l'application des lois régissant les relations de travail dans les autres provinces ainsi que sur certaines statistiques relatives au nombre de décisions des commissaires du travail portées en appel, le ministre justifie l'abolition des relations de travail. L'initiative, qui vise essentiellement à simplifier et accélérer ce processus et le traitement des dossiers et litiges dans ce domaine, ne peut qu'être saluée et encouragée.

Cependant, l'abolition de tout droit d'appel mérite une réflexion plus approfondie. En effet, de nouveaux pouvoirs très larges seront désormais confiés au Commissaire du travail et il appert qu'une saine administration de la justice, qui implique une relative stabilité dans l'application des lois régissant cet important domaine, impose la mise en place d'un mécanisme devant assurer une certaine cohérence des décisions rendues par cette instance.

Sans suggérer nécessairement le maintien du droit d'appel auprès du Tribunal du travail, nous estimons qu'une forme d'appel, qui pourrait être constitué d'une simple division d'appel à l'intérieur même de la Commission des relations de travail, se justifie par le souci légitime d'assurer aux justiciables une application ordonnée et le plus uniforme possible du droit. Il est à noter à ce sujet que le pouvoir de révision prévu à l'article 128 est dans ce contexte beaucoup trop limitatif et ne permettra pas l'établissement d'un corpus de décision suffisamment cohérent. Il faut ouvrir les critères d'intervention pour qu'ils ne soient pas aussi restrictifs qu'en matière de révision judiciaire et prévoir la composition d'un banc élargi de nature collégial permettant l'expression et l'application cohérente des politiques de la Commission.

La tarification. Nous nous interrogeons sur l'ampleur des frais qui pourraient être imposés en vertu de l'article 16.1 de la Loi sur le ministère du Travail et l'article 137.63 du Code du travail en application du tarif des droits et honoraires. Les montants imposés pour le dépôt de toute procédure, les autres frais ou honoraires, devront nécessairement respecter le principe fondamental sous-jacent du Code de travail visant à favoriser le libre exercice du droit d'association et les différents autres droits garantis par ce Code. Il faut éviter que ces frais aient un effet dissuasif négatif pour toute personne concernée et particulièrement les personnes les plus démunies.

En termes de conclusion, nous avons fait état de la nécessité d'une réforme effective du Code du travail et avons évalué entre autres la réforme des instances qui doivent enrichir l'administration. Par ailleurs, nous avons également démontré les risques importants et inhérents dus au changement d'orientation majeur qu'introduisent les modalités envisagées par les articles 45.2 et 45.3. Il s'agit là de changements importants qui nous apparaissent susceptibles de créer de grandes difficultés.

En terminant, nous estimons que la création d'une commission des relations de travail est souhaitable, mais qu'il serait nécessaire qu'un processus d'appel soit maintenu, soit par le biais d'un appel interne structuré ou par référence à une instance externe spécialisée dans le domaine des relations de travail.

Donc, le Code du travail, pour nous, est une boîte à outils nécessaire. Et ce qu'il faut, c'est que cette boîte contienne les bons outils pour les dossiers que nous avons à traiter dans le cadre des relations de travail avec nos membres. Alors, merci beaucoup de nous avoir écoutés.

Le Président (M. Kieffer): Merci, M. le président. Et, sur ce, je cède la parole à M. le ministre.

M. Rochon (Charlesbourg): Merci. Alors, M. Verreault, vous et vos collègues, on vous remercie beaucoup d'avoir la persistance de nous accompagner jusqu'à la fin de la route, ce qui aura été un long périple sur plusieurs années, et soyez assurés, là, qu'on va, jusqu'à la dernière minute, tenter d'apporter toutes les bonifications possibles aux modifications qu'on va faire au Code du travail et qu'on va prendre le temps d'analyser ce que vous nous soumettez comme considérations ce soir. Notre temps va être utile pour peut-être clarifier un certain nombre de choses de part et d'autre pour nous aider dans cet exercice.

Alors, pour le moment, j'aurais deux éléments que je voudrais soulever au tout début de votre mémoire pour ce qui concerne d'abord l'article 20.01.1, la question du statut de salarié. On reconnaît, je pense que votre commentaire est exact, les pouvoirs de la Commission sont très précis, limités, diriez-vous à ce sujet, mais j'avoue que, après avoir analysé, là, tout ce qui a été... toutes les discussions, les représentations qui ont été faites autour du projet de loi n° 182 et la difficulté d'une part d'encadrer des nouveaux statuts - travailleur autonome, entrepreneur dépendant - par rapport au statut de salarié, on a fait le choix de donner à la Commission un pouvoir bien précis pour au moins contrôler ce qu'on pourrait appeler la sortie du statut de salarié, que les gens qui sont présentement salariés soient protégés à l'égard de toute modification de l'organisation du travail ou de l'organisation de l'entreprise que voudrait faire un employeur, prétendant par ce fait même ou croyant par ce fait même changer le statut du salarié en statut de travailleur autonome ou d'employeur plus ou moins dépendant.

(22 h 10) ●

Ayant reconnu que les discussions ont été difficiles quand on essaie de sortir pour le moment la définition de salarié, qui, elle, semble très bien campée légalement, juridiquement, et dans la loi et dans la

jurisprudence, il nous a semblé que ça, au moins, on peut s'assurer de donner le pouvoir à la Commission que tout changement que voudrait faire à son entreprise un employeur, on donne la possibilité au syndicat de demander à la Commission de statuer, si on prétend changer le statut de salarié et de pouvoir, si c'est vraiment le cas. Mais le pouvoir va pas jusqu'à s'immiscer d'aucune façon dans la gestion de l'entreprise. Autrement dit, la Commission pourrait pas empêcher un employeur - on le reconnaît - de faire les modifications qu'il veut bien faire à son entreprise, mais, par contre, c'est pas l'employeur qui déciderait si le statut du salarié a changé. Ayant fait ces modifications, la personne demeure, selon les critères légaux, un salarié. La Commission va déclarer qu'il est toujours un salarié, mais l'employeur sera libre de faire ce qu'il veut pour gérer son entreprise.

Maintenant, on reconnaît, là, que les choses évoluent beaucoup présentement, évoluent rapidement, avec toutes sortes de nouveaux statuts qui se dessinent. Il va falloir continuer à travailler là-dessus et voir comment on trouve le moyen d'assurer par tous les moyens possibles, là, la protection des gens dans différents autres statuts et dans la mesure où ça peut s'associer et que ça peut être un salarié, ça sera au moins protégé. S'il faut que ça soit d'autres choses, c'est que ça demande une autre protection.

Il y a beaucoup de discussions en cours actuellement dans le domaine du taxi, par exemple, il y a même projet de loi qui est présentement à l'étude - vous en êtes peut-être au courant - qui tente une approche pour protéger ce type de travailleur. Alors ça, on a un chantier qu'on met en marche là-dessus et on va continuer à travailler, et dès qu'on pourra trouver quelque chose qui peut rajouter à la notion du statut de salarié, d'autres concepts, on reviendra au Code du travail là-dessus. Mais il nous semblait, là, que ça ne prendrait peut-être pas des années, mais ça va pendre sûrement des mois, nous semble-t-il, et que si on peut au moins arrêter le train à crémaillère pour protéger le statut de salarié, on aura au moins fait ça. Mais vous avez raison pour le reste, on reconnaît que c'est là que ca s'arrête. Bon.

Mon autre point, c'est une question que je voudrais vous demander. À la même page, à la fin, les commentaires que vous faites sur l'article 28, vous dites: On se questionne encore sur la portée de la phrase «accord entre l'employeur et tout autre association». Alors nous, on s'est concertés un peu ici et on se questionne aussi sur ce que veut dire votre questionnement. Pourriez-vous nous expliquer un peu plus, là, pour nous aider à comprendre?

M. Verreault (Gaston): M. le Président...

Le Président (M. Kieffer): M. le président.

M. Verreault (Gaston): Alors, si je vous réfère, M. le Président, à l'article 28 paragraphe e, on dit: «Lorsqu'il y a déjà une association accréditée, ou qu'il y a plus d'une association de salariés — donc, on vient de dire qu'il peut y en avoir plus qu'une — requérante, l'agent de relations de travail, s'il constate qu'il y a accord entre l'employeur et toute association...»

Quelles associations? On dit qu'il y en a plus qu'une. C'est peut-être une question de français, une façon de rédiger la phrase, là. C'est parce qu'on vient dire préalablement, au début de la phrase, qu'il peut y avoir plus qu'une association.

Alors, on dit «l'agent de relations de travail, s'il constate qu'il y a accord entre un employeur». Il n'y a pas d'ambiguïté, il y a un seul employeur, mais il peut avoir plus qu'une association. On dit s'«il y a un accord entre l'employeur et toute association». Alors, l'agent de relations de travail va prendre n'importe quelle association en autant que l'employeur se soit entendu avec? Je sais pas, ça m'apparaît que... une ambiguïté, là.

Le Président (M. Kieffer): Alors, ils réfléchissent, là, je pense qu'ils sont proches d'une réponse.

M. Rochon (Charlesbourg): Non. Bien là, on va juste tester, là, pour voir si on se comprend. On me dit que ce qu'on voudrait peut-être plus dire... Est-ce que ça répondrait à votre questionnement si on disait «s'il constate qu'il y a accord entre l'employeur et toutes les associations en cause», s'il y en a plus qu'une?

M. Verreault (Gaston): Ça serait différent.

Une voix: C'est différent.

M. Rochon (Charlesbourg): Oui.

M. Brun (Pierre): C'est très différent.

M. Rochon (Charlesbourg): Et c'est plus ça, je pense que... Alors, vous avez raison, il y a probablement un petit problème d'écriture là.

M. Verreault (Gaston): Bon, je vais...

M. Rochon (Charlesbourg): Alors, «toutes les associations en cause», ça veut dire quelque chose, là, ca.

M. Verreault (Gaston): Peut-être que Me Brun pourrait rajouter, là.

Le Président (M. Kieffer): Alors, maître, ça répond à vos questions, là, à votre questionnement?

M. Brun (Pierre): Ça répondrait à la question parce que, si on marque, effectivement, «toute association sur l'unité de négociation et les personnes qu'elle vise», on sait très bien que, s'il y a déjà eu un syndicat en place, qu'il y a une unité, il peut se faire marauder par une autre association qui va viser peut-être la même unité, une unité plus petite ou une unité plus grande. Il y aura donc aucune adéquation parfois, souvent, entre les unités maraudées à aller rechercher. Et, si on dit «toute association», en termes de français, moi, j'irais plaider n'importe quand...

Une voix: Vous avez raison.

M. Brun (Pierre): ...ça veut dire n'importe laquelle. Il y aurait donc un danger de collusion ou, enfin,

d'association entre un employeur puis une association syndicale pour venir se définir. Et en plus vous ajoutez, par rapport au projet de loi n° 182, que maintenant l'agent peut accréditer sur-le-champ, ce qui est énorme. Il faut absolument qu'il y ait un accord, une unanimité parmi les associations en cause. Il faudrait que ce soit très clair.

Le Président (M. Kieffer): Alors, ça répond à votre préoccupation?

M. Rochon (Charlesbourg): O.K. Bien, merci bien, on va peut-être être capable de vous sauver un procès, Me Brun.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Brun (Pierre): Zut!

M. Rochon (Charlesbourg): Les avocats...

M. Brun (Pierre): Zut! Ha, ha, ha!

Une voix: Il n'est pas sûr...

Le Président (M. Kieffer): Je considère les deux parties informées. M. le ministre.

M. Rochon (Charlesbourg): Non, je vais donner la chance à...

Le Président (M. Kieffer): Bon. Alors, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Là, c'est vrai, je n'ai pas changé de comté. Merci, M. le Président.

## Le Président (M. Kieffer): Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Messieurs, bienvenue, bienvenue à la commission. Merci d'être ici, merci pour votre mémoire, je trouve qu'il est excellent, qu'il est complet. Vous avez fait un travail exceptionnel dans le peu de temps que vous aviez pour le faire.

J'aimerais, dans un premier temps, vous parler ou vous entendre sur l'article 45. Vous dites, sur 45.2, que vous êtes en désaccord totalement. Et, si je comprends bien 45.2, la deuxième partie, le deuxièmement, en tout cas, de 45.2, ça dit que, si un employeur et le syndicat s'entendent pour dire que la sous-traitance sera permise, que, par exemple, je sais pas, moi, dans des conditions comme il y aura pas de pertes d'emploi, etc., vous êtes malgré tout contre le fait qu'un employeur et le syndicat peuvent s'entendre face à une situation particulière dans l'entreprise qui permettrait de soustraiter une partie de l'entreprise. Il va de soi — d'après moi, c'est entendu — que c'est une partie non essentielle, non fondamentale à la mission de l'entreprise, comme, par exemple, une section.

# Le Président (M. Kieffer): M. Verreault. Pardon.

M. Tranchemontagne: Vous dites que vous êtes contre une entente potentielle entre un syndicat et les employeurs.

# Le Président (M. Kieffer): M. Verreault.

M. Verreault (Gaston): O.K. Parce que, tel que je mentionne, le premier paragraphe de la page 5, on vous dit que, à ce compte-là, s'il y a entente, ça veut dire que l'article 45 n'aura plus le caractère d'ordre public. O.K.? Donc... Parce que le 45, c'est pour protéger aussi les travailleurs. Si on fait une entente parce qu'on s'en va en sous-traitance, puis... on négociera pas les conditions de travail de ces gens-là. L'article 45, c'est pour protéger les gens qui vont faire de la sous-traitance, c'est pas nécessairement pour protéger le membership syndical. Comprenez-vous? Et aussi, bien, ça va dépendre des syndicats. Il y a des syndicats de boutique; alors, quelles seront les ententes que l'employeur va pouvoir faire pour aller en sous-traitance? Donc, on pense qu'il y a une ouverture là qui nous apparaît très dangereuse, c'est pour ça qu'on a dit qu'on ne touche pas à ça. Vous savez que l'article 45... Je mentionnais tantôt, à la fin de l'exposé, que le Code du travail, c'est une boîte à outils, hein, pour les parties. Avec la mondialisation et l'étendue des marchés, l'ouverture des marchés, c'est que les entreprises vont avoir tendance, de plus en plus, à vouloir aller en sous-traitance.

Alors, je vous écoutais tantôt poser des questions à nos prédécesseurs. Et, vous savez, la personne qui en a pas... qui ne fait pas... ne produit pas une pièce parce qu'elle a pas les moyens, elle a pas l'expertise, bien, ça veut dire qu'elle l'a jamais produite, donc, c'est pas aller en sous-traitance que de le faire faire par un autre. Et si, tantôt, pour être concurrent, il faut toujours aller à l'extérieur du pays, à l'extérieur de la province, on a un problème, là. Comme société, on a un problème.

Donc, je veux dire, c'est un cheval qui tire beaucoup, l'article 45, c'est un cheval qui tire beaucoup de dossiers, depuis quelques années, puis je pense qu'il faut être prudent. On a vu tantôt le Sommet des Amériques, on a vu tout ce qui s'est fait, tout ce qui s'est dit — je parle du fond, je parle pas des manifestations — mais je pense qu'il faut être prudent. Et si l'article 45... il y a ouverture sur l'article 45, soyons prudents avec tout ce qui s'en vient, et je pense qu'il y a moyen d'avoir une société québécoise qui fasse front... qui soit capable de faire face à la concurrence et avoir des salaires, des conditions de travail pour les employés qui y travaillent. Et, souvent, l'article 45 est utilisé, la sous-traitance est utilisée pour donner des emplois qui créent des emplois à des salaires de beaucoup inférieurs.

Et j'ai toujours dit, moi, que je ne suis pas contre la sous-traitance dans la mesure où on commence par la tête dirigeante. Que les administrateurs donnent donc leur administration en sous-traitance en premier, puis les travailleurs ensuite vont embarquer là-dedans. Mais je n'ai pas vu un gestionnaire, un administrateur donner son conseil d'administration en sous-traitance à une firme de comptables. Mais, si on commençait par là, ils économiseraient, ils économiseraient sur des options d'achat d'actions, ils économiseraient sur un paquet... sur les comptes de dépenses, sur les clubs de golf, les clubs de conditionnement physique, on ferait des économies. Puis là, les travailleurs, en bas, on va l'accepter, la sous-traitance avec gaieté de coeur.

Le Président (M. Kieffer): Alors, M. le député de Mont-Royal, nous attendons votre réaction. Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Elle va venir vite. Merci beaucoup, M. le Président. Je vais vous dire une chose, la sous-traitance, ça existe déjà, au départ, au conseil d'administration, pour reprendre votre dernier point, parce que, dans la mesure où une entreprise, dans un conseil d'administration, fait appel à des gens qui viennent de l'extérieur, c'est de la sous-traitance, plutôt que de prendre, je sais pas, juste le comité de direction, par exemple. Quand on va à l'extérieur, c'est pour aller chercher une expertise. D'accord? C'est pour aller chercher quelque chose qu'on n'est pas capable de faire, de se payer, on n'a pas la masse critique, on n'a pas les moyens, il y a un paquet de raisons. O.K.? Et, dans cette même mesure-là, quand un conseil d'administration décide d'aller chercher des gens à l'extérieur, c'est justement pour apporter cette expertise-là qui ne se trouve pas à l'extérieur. Alors, la sous-traitance, mon cher monsieur, pour répondre à votre question, elle débute au conseil d'administration, contrairement à ce que vous dites.

• (22 h 20) •

Et, moi, je dis, si on regarde ça, là... On va regarder, là. On parle du Québec, puis on veut essayer de croître le plus possible en termes de richesse collective, hein? Si Jean doit baisser peut-être un petit peu de salaire parce qu'il passe chez un sous-traitant mais que ça crée une job pour Pierre, qu'est-ce qu'il y a de mauvais là-dedans? Qu'est-ce qu'il y a de mauvais làdedans? Vous étiez pas là au début. Je parlais, par exemple, de la création d'emplois au Québec. La création d'emplois au Québec, on n'atteint pas notre pourcentage qu'on représente dans la population canadienne. Alors, moi, j'essaie de dire: Il me semble qu'il y a des moyens de s'asseoir puis de travailler ensemble pour justement arriver à faire croître l'emploi au Québec. Le but, là, c'est pas de mettre du monde dehors; le but, c'est de croître et de créer le plus d'emplois possible au Québec pour rayonner, pour augmenter la richesse collective, puis ultimement pour être capable de se payer les services qu'on désire tous avoir, que ce soit en santé, en éducation, etc.

Le Président (M. Kieffer): M. Verreault, est-ce que vous voulez réagir?

M. Verreault (Gaston): Remarquez bien, M. le député, que je partage votre objectif, mais sauf que, si on veut créer de l'emploi, selon moi, c'est pas en baissant les conditions de travail ou en baissant les salaires. Augmentez les salaires, que les employeurs augmentent les salaires, on va consommer. En consommant, on va créer de l'emploi. Et on pourrait bien dire aussi: Baissez les salaires des députés. Au lieu d'en avoir 125, il va en avoir 135, on va avoir 10 députés de plus. Je pense qu'on n'en sort plus, de ce débat-là. Et la sous-traitance, c'est vrai, comme vous dites, le conseil d'administration, ils vont aller chercher un conseil dans un bureau d'avocats, une firme d'ingénieurs. Mais la décision en bout de ligne, c'est eux autres qui la prennent. Ils pourraient la donner en sous-

traitance. Mais, de la sous-traitance, il y en a partout. Il y en a dans les villes, il y en a au gouvernement provincial. Il s'en fait partout, partout.

Sauf que, si on vient dans un Code du travail, puis on profite des modifications au Code du travail pour ouvrir cette boîte de Pandore là, je pense que le risque est grand. Je pense que c'est un consensus de société qui date de plusieurs années. Je comprends la partie patronale qui voudrait bien ouvrir ça. Je comprends que les firmes d'ingénieurs voudraient bien avoir plus de contrats dans les municipalités. Je comprends que les firmes de comptables voudraient avoir plus de contrats aussi, les firmes... etc. Mais sauf que, en bout de ligne, il s'en donne. Allez voir, puis vous allez voir ça, qu'il y en a, de la sous-traitance. Il y en a. Et c'est évident que c'est pas juste ça qui fait qu'on est concurrents ou pas; c'est pas juste l'aspect salarial.

Nous, ce qu'on dit, c'est: Ne touchons pas à l'article 45. D'ailleurs, dans le mémoire précédent sur le projet de loi n° 182, nous le mentionnions également. Même l'article 46, pour nous, venait défaire la protection de l'article 45, et le ministre a modifié ça. Et on peut dire aussi que, si on va en sous-traitance, les employeurs obtiennent des conditions de travail différentes. On vient, là aussi, à l'encontre du principe de la Loi sur les normes de travail, qui disait: Il n'y a pas de clause orphelin. Ce serait une forme de clause orphelin, c'est-à-dire qu'il s'en va en sous-traitance pour la même job que si ça avait été fait à l'interne. Il va gagner moins cher, il va avoir des heures de travail de plus par semaine, au lieu de faire 35 heures, il va en faire 38. etc.

Moi, je pense, touchons pas à ça. Il y a moyen comme société de créer de l'emploi dans la mesure où les conditions de travail... Prenez quand le fondateur de la compagnie Ford a décidé d'augmenter le salaire de ses travailleurs dans ses usines, c'était dans le but qu'ils aient les moyens d'acheter des véhicules Ford. Alors, c'est... À un moment donné, c'est la roue qui tourne. Alors, c'est un peu le même principe. Si on baisse les salaires par mesure de concurrence ou pour se protéger contre la concurrence, bien évidemment on va s'appauvrir comme société, puis au lieu d'améliorer nos conditions de travail, on va les détériorer.

Alors, si on était capable, au contraire, d'améliorer nos revenus en baissant les impôts, en augmentant les salaires, en réduisant certaines dépenses, je pense qu'on va créer de l'emploi, puis de l'emploi de stable, puis de l'emploi intéressant pour les jeunes. Et, souvent, quand les villes, par exemple, vont en sous-traitance, au lieu d'avoir des bons emplois, bien payés, bien rémunérés, bien c'est le contraire qu'on obtient parce que les firmes embauchent les gens à des conditions de travail inférieures à ce qui se paie dans le secteur public et parapublic.

Le Président (M. Kieffer): Merci. M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. M. Verreault, je voudrais peut-être qu'on reprenne cette discussion-là parce que je la trouve intéressante. Vous savez, les entreprises, de nos jours, vont pas nécessairement en sous-traitance pour payer les employés

moins cher, ils vont aussi souvent se chercher une expertise un know-how qu'ils n'ont pas à l'intérieur de leur entreprise, soit parce que leur entreprise est trop petite ou parce que ça fait pas partie de la mission propre de l'entreprise. Ce sont des activités que j'appelle nécessaires, mais accessoires à la mission fondamentale de l'entreprise.

Alors, souvent, on pense rien qu'à couper les coûts, puis dans certains cas, c'est ça. Dans certains cas, c'est pour permettre de faire face à la compétitivité, à la compétition extérieure, mais dans d'autres cas, et c'est des cas légitimes... Moi, j'en ai déjà fait de la soustraitance avec CGI. Pourquoi? Parce qu'on n'avait pas la masse critique pour se permettre d'avoir l'équipement et la qualité de personnel que CGI pouvait nous offrir. Je vois rien de mauvais là-dedans. Et puis, je peux vous dire une chose, probablement que les employés de CGI étaient mieux payés que ceux qu'on aurait pu payer nous autres mêmes.

# Le Président (M. Kieffer): M. Verreault.

M. Verreault (Gaston): Mais je vous l'ai dit tantôt, l'objectif... Sauf que vous avez bien dit dans votre explication que la compagnie va chercher de l'expertise qu'elle n'a pas. La compagnie, ça fait pas partie de sa mission puis elle a besoin de. À ce moment-là, c'est pas de la sous-traitance. C'est pas de la sous-traitance. Tout le monde ne peut pas avoir tous les types de profession dans son entreprise. Il peut pas avoir un notaire, il peut pas avoir un dentiste, il peut pas avoir un mécanicien, il peut pas avoir un électricien, il peut pas avoir... Je veux dire, il va aller en chercher à l'extérieur. On n'est pas contre ça, mais pas de manière que les représentants patronaux voudraient que ce soit, je veux dire, une ouverture à l'extrême.

En firmes d'informatique, allez voir, la majorité, évidemment, va en impartition. Il y en a de l'impartition. On en a pour l'entretien des systèmes téléphoniques, on en a pour les ordinateurs. C'est pas des gens à l'interne. Il y a pas personne qui vient arrêter ça, que ce soit un syndicat ou une organisation syndicale. Je sais pas, l'exemple que vous donniez, quand vous avez été chez CGI, si vos gens étaient syndiqués, mais si vous l'avez fait, c'est parce que c'était faisable, c'était pas le Code du travail qui vous empêchait de le faire, là.

M. Tranchemontagne: On l'a fait par entente. Moi, je reviens à 45.2 ou à vos commentaires sur 45.2, c'est qu'on l'avait fait par entente, je veux dire. Alors, je veux dire, là, vous avez deux adultes consentants qui sont d'accord à faire quelque chose ensemble. Alors, c'est ça que j'ai de la misère à vous suivre sur le 45.2, c'est pour ça que je parlais de cet exemple-là.

### Le Président (M. Kieffer): M. Verreault.

M. Verreault (Gaston): Bien, je vous réponds ce que je vous ai répondu tout à l'heure, c'est que, quand on fait une intervention ici, il faut penser à l'ensemble, mais il y a des endroits où l'employeur a une sorte de main mise sur le groupe. Souvent, comme je vous disais tantôt, il y a des syndicats de boutique, surtout dans les petites manufactures, où c'est là qu'il influence le

syndicat pour faire des ententes, et c'est là que c'est néfaste. C'est évident, dans les grandes organisations où les syndicats sont bien structurés, les associations sont bien structurées, il y aura possiblement pas de problème pour faire une entente. D'ailleurs, il y en a. On peut pas dire qu'il y en a pas. La réalité, elle est ce qu'elle est, il y en a. Allez voir dans les entreprises privées, allez voir dans le secteur public, allez voir dans les commissions scolaires, il y en a, notamment pour l'entretien des bâtiments. Il y en a certaines ententes avec des contraintes, avec des suivis, tout ça. Donc, c'est permis, sauf que c'est pas dans le Code du travail. Et là on vient l'inclure, et c'est là que, nous, on dit: On est contre parce que le risque est trop grand. Le risque est trop grand des effets néfastes à court et moyen et long terme.

Le Président (M. Kieffer): Merci. C'est tout? Est-ce qu'il y a d'autres interventions? M. le ministre.

M. Rochon (Charlesbourg): Oui. Deux points. Un, d'abord, je veux vous dire que, ayant révisé vos commentaires, là, sur les articles 58.2 et 59, on prend bonne note de ce que vous dites là et il y aura probablement un travail de précision d'écriture, là, qui va se faire là-dessus aussi, là. Vous mettez le point sur des choses, là, qui méritent d'être regardées plus à fond.

Ma dernière question serait sur l'article 39 où, là, vous faites référence, à ce que je comprends, à des situations de fusion d'entreprises avec un même employeur et vous référez...

M. Verreault (Gaston): Le cas qu'on cite ici, c'est...

#### Le Président (M. Kieffer): Un instant.

M. Rochon (Charlesbourg): Je vais vous poser une question précise, là, vous partirez de là. Et là vous citez d'ailleurs le cas de Médis. Est-ce que, ce que vous souhaitez fondamentalement, c'est que les clarifications de l'article 39 soient dans le sens de reconnaître des pouvoirs à peu près équivalents à ceux de l'article 46?

Le Président (M. Kieffer): Monsieur? Identifiez-vous.

M. Brun (Pierre): Pierre Brun, Effectivement, c'est qu'il y a une controverse qui fait tout simplement que, si on a des problèmes de concession entre deux employeurs différents, on a des pouvoirs très étendus pour le Commissaire du travail de venir les gérer. Et, s'il y avait un problème en vertu de 46 — vous les précisez dans votre projet de loi mais ils existaient déjà auparavant; vous codifiez un peu ce qui existe - il pouvait agir. Alors qu'en vertu de 39, lorsqu'on est au sein de la fusion mais à l'intérieur d'une même entreprise... On sait que maintenant une seule entreprise peut avoir plusieurs sites, plusieurs lieux, et fusionner tout à coup, fermer un entrepôt, faire des déplacements, etc., il y a pas de 45, il y a pas deux employeurs différents, et là le Commissaire se retrouve sans grand pouvoir. Et c'est un débat inutile, il devrait avoir les mêmes pouvoirs, ça réglerait les problèmes tout simplement.

Le Président (M. Kieffer): Ça va?

M. Rochon (Charlesbourg): O.K.

Le Président (M. Kieffer): C'est beau?

M. Rochon (Charlesbourg): Merci beaucoup.

Le Président (M. Kieffer): S'il y a pas d'autres questions... M. le député de Mont-Royal.

• (22 h 30) •

M. Tranchemontagne: Oui. J'aimerais... Je suis à la page 7 de votre document, sur la Commission des relations de travail. Comme la plupart des gens, là — tous sauf un groupe, là — vous êtes inquiets de la disparition du droit d'appel ou de droit d'appel, et vous dites: «Nous estimons qu'une forme d'appel, qui pourrait être constitué d'une simple division [...] à l'intérieur même de la Commission des relations de travail, se justifie par le souci légitime d'assurer...» Bon. Est-ce que vous n'avez pas une certaine inquiétude, là, que la Commission, elle serait juge et partie en même temps? La Commission, autrement dit, émet une opinion, puis là l'appel est à l'intérieur de la Commission par rapport à un organisme qui est extérieur, indépendant et neutre, si je peux me permettre de dire.

## Le Président (M. Kieffer): M. Brun.

M. Brun (Pierre): C'est précisément ce pourquoi on demande à ce qu'il y ait une forme d'appel au sein de la Commission, mais qui soit, à ce moment-là, présidé de façon différente et un peu plus collégiale. La révision interne qui existe présentement, que vous proposez dans le projet, elle existe en matière de lésions professionnelles où c'est la Commission des lésions professionnelles qui s'autorévise. Alors, on se retrouve avec des décideurs qui vont aller décider de leurs collègues, avec qui ils travaillent tous les matins à côté d'eux, si la décision qu'il a rendue est complètement folle, pour utiliser des termes précis. Donc, effectivement, c'est un peu difficile.

Si, par contre, vous avez un organisme qui, en révision, entend l'appel de sa propre décision sans créer un autre tribunal, il se retrouve à trois ou à cinq. La décision collégiale est, à ce moment-là, plus diluée, etc., puis il y a comme une espèce de poids. Et, si je ne m'abuse — je suis pas très familier avec le mécanisme — je crois que c'est comme ça que fonctionne la Commission canadienne des relations de travail, et ça leur permet de se développer donc un corps de décisions qu'ils respectent en bloc, plutôt que d'avoir un ensemble de décideurs éparpillés qui, à la limite, peuvent en faire un petit peu comme bon leur semble, hein? On sait que des tendances jurisprudentielles, ça existe, malheureusement ou heureusement, là, mais je pense pas... Je pense qu'on doit prévoir un mécanisme qui fasse en sorte qu'à un moment donné il y a une cohésion qui arrive.

Le Président (M. Kieffer): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci. Merci, M. le Président. Est-ce que ce groupe-là dont vous parlez serait spécialisé strictement pour réviser des cas d'appel tout simplement, là?

M. Brun (Pierre): Pas nécessairement.

M. Tranchemontagne: Ils feraient pas de causes ou ils feraient des causes aussi, je veux dire...

M. Brun (Pierre): Je pense que...

M. Tranchemontagne: J'essaie de vous faire...

M. Brun (Pierre): Oui. Ces groupes-là n'auraient pas à être spécialisés parce que je pense que ça pourrait être constitué tout simplement de commissaires qui font leur travail régulier comme tous les autres commissaires, ce qui leur donnerait d'ailleurs une connaissance de terrain très intéressante et inestimable. Cependant, il faudrait que ce soit désigné par le président de la Commission qui, lui, désigne toujours quelques bancs de trois personnes, mettons, parmi ses seniors, parmi ses meilleures têtes pensantes, là, si on veut, pour créer une collégialité de décisions. Alors, est-ce que ce sera à partir d'une courte liste interne? Je pense qu'ils peuvent, comme organisme, eux-mêmes, se doter de ces mécanismes-là avec une présidence, un peu comme un juge en chef d'une cour de justice - Cour du Québec ou Cour supérieure — assigne ses dossiers à ses juges en fonction de leur capacité et de leur spécialité surtout. Alors, je pense que c'est possible ici de le faire comme ça sans que ce soit trop lourd comme processus, pas créer une deuxième instance.

Le Président (M. Kieffer): Merci. Ça va? Estce qu'il y a d'autres questions? Alors, messieurs de la Fédération indépendante des syndicats autonomes, je vous remercie, surtout pour l'heure tardive, votre courage d'être venus nous rencontrer, et je suspends les travaux de l'Assemblée... de la commission, pardon, sine die.

(Fin de la séance à 22 h 34)